

Solidarität



Organ des Verbandes der graphischen Hilfs- Arbeiter und -Arbeiterinnen Deutschlands

Erscheint wöchentlich Sonnabends • Bezugspreis monatlich 0,50 RM. ohne die Bestellgebühr • Anzeigen: die 3 gespaltene Petitzeile 1,- RM. Todes- und Versammlungsanzeigen die Zeile 0,10 RM. • Sämtliche Postanstalten nehmen Abonnements an • Nur Postbezug ist zulässig

Nr. 12 • 36. Jahrgang

Berlin, den 22. März 1930

Die Änderungen zum neuen Reichstarif

Durch die Gegenüberstellung der beiderseitigen Anträge zu den Tarifverhandlungen in Nr. 10 der „Solidarität“ sind die Mitglieder unterrichtet, mit welchen „bescheidenen“ Wünschen sich die Unternehmer getragen haben. Ihre Hoffnungen sind zu Wasser geworden, obwohl die Vertreter auf der Gegenseite sich reibliche Mühe gegeben haben, ihre Anträge zu verwirklichen. Daraus geht aber auch hervor, daß unsere Beauftragten zu den Verhandlungen keinen leichten Stand hatten. Gewiß, die Beratungen währten nur drei Tage, sie hatten es aber in sich; man darf übrigens nie bei solchen Verhandlungen den Maßstab des Achttundentages anlegen.

Für den erfahrenen Verhandler war es von vornherein klar, daß eine Einigung unter den Parteien bei den weit auseinanderliegenden Anträgen nicht möglich sein würde. Jede Seite begründete eingehend ihre Anträge und diskutierte bis in die späten Abendstunden, die Unternehmer machten nicht das geringste Zugeständnis. Wenn es nach ihnen gegangen wäre, würden Tausende von Hilfsarbeitern vom Reichstarif ausgeschlossen worden sein. Die Packer, Schnürer, Einstecker in Zeitungsbetrieben, eine alte Berufsgruppe unter dem Hilfspersonal, über die es bisher überhaupt keinen Streit gab, wollten sie durchaus aus dem Tarif heraus haben. Die Heraushebung der Altersgrenze bei dem anderen Hilfspersonal, die von ihnen beantragte neue Lohnregelung, Verschlechterung der Urlaubsbestimmungen, Ausdehnung eines zehnjährigen Abschlags auch auf größere Orte waren u. a. weiter das Ziel ihrer Wünsche, von dem sie auf keinen Fall abgehen wollten und das sie hartnäckig, wie Unternehmer bei Verhandlungen sind, mit vielen Worten und Beweismitteln vertraten.

Vor dem Zentralschlichtungsamt, das nach ergebnisloser Verhandlung am zweiten Tage zusammenzutreten mußte, daselbe Bild, bis endlich am Spätabend des dritten Tages die Entscheidung fiel, der beide Parteien beitraten und die sie zur Vereinbarung machten. Wie das Verhandlungsergebnis gewürdigt werden kann und muß, sagt uns Verbandsvorstand und Verbandsbeirat in der Bekanntmachung (Nr. 11 der „Solidarität“). Sie ist Meinungsäußerung und Beschluß einer Konferenz von Vorstand, Beirat und Gauleitern, auf der das Resultat kritisch besprochen wurde.

Wir wollen uns vorerst die Änderungen für den neu abgeschlossenen Reichstarif ansehen und dann zusammenfassend etwas zu dem Gesamtergebnis sagen. Dabei schließen wir die aus dem Gehilfentarif sinngemäß übernommenen Bestimmungen gleich ein, die auch für den Reichstarif nach der Vereinbarung vom 8. März Geltung haben.

Über die Streichung der Worte im § 1 „soweit nicht andere Tarife bindend sind“ bestand schon vor den Verhandlungen bei den Parteien Einverständnis, um falschen Auslegungen über den Geltungsbereich des Reichstarifs auch auf Buchdruckerabteilungen anderer Unternehmungen zu begegnen. Der bisherige Zustand war unhaltbar geworden, nachdem sogar gewisse Vertreter anderer Industrien und Gewerbe herausgeklippt hatten, unser Tarif gelte überhaupt nicht, wenn in einem z-belleibigen Betriebe, dem eine Druckerei angegliedert ist, ein Tarif abgeschlossen sei.

In dem zweiten Absatz desselben Paragraphen ist nun das Wort „überwiegend“ ersetzt worden durch die Worte „nach der Art ihrer Tätigkeit in der Hauptsache“. Der betreffende Absatz lautet jetzt:

„Unter den Begriff Hilfsarbeiter und Hilfsarbeiterinnen im Sinne dieses Tarifvertrages fallen alle in technischen Betrieb der Buch- und Zeitungsdruckereien sowie Buchdruckerabteilungen nach der Art ihrer Tätigkeit in der Hauptsache beschäftigten Personen, welche die in diesen Betrieben ausgeübten Berufe nicht ordnungsgemäß erlernt haben und eine mindestens einjährige ununterbrochene Berufstätigkeit nachweisen können.“

Durch die neue Fassung dieses Absatzes ist klarer bestimmt, wer als Hilfsarbeiter unter den Reichstarif fällt. Kluge Unternehmer, die sich beim Hilfsarbeiter um den Tariflohn drücken wollten, hatten nämlich herausgestellt, daß ein „überwiegend“ beschäftigter Hilfsarbeiter bei achttündiger Arbeitszeit mindestens vier Stunden eine Minute mit technischen Arbeiten als Anlegerin, Abzieher, Rotationsarbeiter usw. beschäftigt sein muß, sonst käme für ihn eine tarifliche Bezahlung nicht in Betracht. Die neue Fassung gibt nach der Kommentierung durch den unparteiischen Vorsitzenden im Zentralschlichtungsamt für diese Auslegungsfälle keine Handhabe mehr. Hilfsarbeiter ist im Sinne des Reichstarifs, wer in der Hauptsache z. B. als Rotationsarbeiter, Anleger oder ähnlich beschäftigt ist, eine Verteilung nach der Zeit kommt dabei nicht mehr in Frage.

Zum § 1 ist auch eine Protokollerklärung wichtig, die als Ergänzung des Tarifvertrages gilt und folgenden Wortlaut hat:

„Bei den Zeitungsarbeiten bleibt es bei den augenblicklichen betrieblichen Verhältnissen.

„Boten, Laufburschen, Einholer, Reinemachefrauen und ähnliches Personal gehören nicht unter diesen Tarif.“

Damit ist der Streit über die Packer beigelegt, weitere Klagen der Unternehmer, die Zeitungsarbeiter vom Tarif auszuschließen, sind unmöglich gemacht worden; es bleibt bei den augenblicklichen betrieblichen Verhältnissen, d. h. der Zustand bei Abschluß des Vertrages ist Tarifgesetz. Der zweite Absatz der Protokollerklärung gibt eine negative Begriffsbestimmung, er sagt, wer nicht als Hilfsarbeiter im Sinne des Reichstarifs gilt.

Die Änderung im § 2 Ziffer 9 bezieht sich auf die Einholung der Erlaubnis zum Fernbleiben von der Arbeit. Nach der alten Fassung mußte der Hilfsarbeiter bei plötzlicher Erkrankung, bei einem Vorkommnis in der Familie und ähnlichem den Prinzipal spätestens vier Stunden nach Arbeitsbeginn benachrichtigen, jetzt muß die Benachrichtigung spätestens innerhalb der Arbeitszeit des betreffenden Tages erfolgen. Also eine Verbesserung gegen den früheren Zustand.

Der am meisten umstrittene § 4 ist trotz der sehr weitgehenden Verschlechterungsanträge der Unternehmer unverändert geblieben, gelungen ist es unseren Vertretern jedoch, die Entlohnung für jugendliche Arbeiter und Arbeiterinnen festzusetzen, die sonst der freien örtlichen Vereinbarung überlassen war. Eine Protokollerklärung bestimmt:

„Wer als jugendlicher Arbeiter oder Arbeiterin von 14 bis 16 Jahren nach bisherigem Abkommen höheren Lohn oder Urlaub erhält, darf infolge des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages in dem gleichen Betriebe keinen Lohn- oder Urlaubsverlust erleiden.“

Damit sind den jugendlichen Arbeitern eventuell bessere Lohn- und Urlaubsverhältnisse sichergestellt.

Bei den Änderungen zum § 6, der von der Arbeit an Sonn- und Feiertagen handelt, interessiert zuerst die Bestimmung, nach der die regelmäßige Sonntagsarbeit in die tarifliche Wochenarbeitszeit einbezogen wird.

„Die Regelung der hierfür an Wochentagen ausfallenden Arbeitszeit sowie die Entlohnung der für diesen Ausfall benötigten Ersatzkräfte, soweit solche am Arbeitsmarkt vorhanden sind, bleibt der betrieblichen Vereinbarung überlassen.“

Diese neue Bestimmung ist bei den Buchdrucker-Verhandlungen gütigend gekommen und in den Reichstarif übernommen worden. Zweck und Bedeutung sind unverkennbar. Der „Korrespondent“ sagt dazu:

„Diese Abänderung der bisherigen tariflichen Bestimmungen über die regelmäßige Sonntagsarbeit bedeutet den Wegfall einer erheblichen Zahl bisheriger regelmäßiger Überstunden, und infolge der heftigen Reduzierung der Personale auf die äußerst notwendige Zahl von Arbeitskräften auch eine dementsprechende Einziehung arbeitsloser Kollegen in den Produktionsprozeß. Es muß

und wird eine ernste Aufgabe der Betriebsvertretungen sein, dafür zu sorgen, daß dieser Zweck der neuen Bestimmung auch wirklich erreicht wird.“

Eine neue Fassung hat der erste und zweite Satz vom § 8 (Überstunden) bekommen. Er ist dem Bestreben der Gewerkschaften entgegengerichtet, Überstunden, wenn irgend möglich, zu vermeiden oder, wenn irgend angängig, Schichten einzulegen und Erwerbslosen Beschäftigung zu verschaffen. In einem Tarifvertrag kann darüber nur eine mehr oder weniger zwingende Bestimmung stehen, Gesetz wird sie erst, wenn sie im Betriebe sinngemäße Anwendung findet.

Der Urlaubsparagraph 10 hat sich verschiedene Änderungen gefallen lassen müssen. Die Einfügung in Ziffer 3 ist ebenfalls sinngemäß aus dem Buchdrucker-tarif übernommen und bestimmt, daß ein verkürzt arbeitender Hilfsarbeiter während seines Urlaubs nur den Lohn für die Zeit erhält, die er gearbeitet haben würde. Ein neuer Absatz in Ziffer 5 besagt, daß ein Hilfsarbeiter, der eine mindestens zehnjährige Berufstätigkeit nachweisen kann, nach einer Beschäftigung von neun Monaten im Betriebe im ersten Beschäftigungsjahr fünf Urlaubstage erhält. Die älteren Kollegen stehen sich danach bei Neueinstellungen etwas besser als jüngere Berufsgenossen, sie erhalten nach neun Monaten im ersten Jahr ihrer Beschäftigung einen Urlaubstag mehr als diese und behalten ihn auch, bis sie die Höchstgrenze erreicht haben. Für jugendliche Arbeiter und Arbeiterinnen von 14 bis 16 Jahren ist der Urlaub nach viermonatiger Beschäftigung auf drei Arbeitstage festgelegt worden. Dabei sei wieder auf die Protokollerklärung hingewiesen, nach der Verschlechterungen auch in bezug auf Urlaub nicht eintreten dürfen.

Eine wesentliche Verbesserung bedeutet die Neufassung der Ziffer 9. Erfolgt in der Zeit vom 15. April bis 15. Oktober die Entlassung, so ist dem Hilfsarbeiter, wenn er mindestens neun Monate im Betriebe gearbeitet hat, der ihm zustehende Urlaub zu bezahlen. Die alte Fassung sah nur eine volle Entschädigung vor, wenn die Entlassung vier Wochen vor dem festgesetzten Urlaubsbeginn erfolgte und der Entlassene mindestens ein Jahr im Betriebe tätig gewesen war. Sonst wurden nur ein bzw. zwei Urlaubstage bezahlt.

Über die Errechnung der Berufstätigkeit bestimmt eine Protokollerklärung, daß Krankheit und Arbeitslosigkeit, die im unmittelbaren Anschluß an ein Arbeitsverhältnis in einer Buch- oder Zeitungsdruckerei eintreten, als Berufstätigkeit mitgerechnet werden.

Der Tarifvertrag ist auf zwei Jahre abgeschlossen worden, er läuft vom 1. April 1930 bis 31. März 1932. Die Kündigungsfristen sind dieselben geblieben.

Überstunden und Arbeitslosigkeit

Eine Verfügung des Preussischen Handelsministers

Die Arbeitslosenziffern bleiben ununterbrochen hoch. Trotzdem wird immer wieder die Beobachtung gemacht, daß Überstunden geleistet werden. Der Preussische Handelsminister hat in einem Rundschreiben an die Regierungspräsidenten auf den Ernst der Lage aufmerksam gemacht. Um zur Einschränkung der Arbeitslosigkeit beizutragen, sollen die Gewerbeaufsichtsbeamten darauf hingewiesen werden, daß Ausnahmen von der gesetzlich vorgeschriebenen Normalarbeitszeit nur dann gewährt werden dürfen, wenn die erforderliche Mehrarbeit nicht durch Einstellung neuer Arbeitskräfte geleistet werden kann. Die behördliche Genehmigung für Überarbeit soll nur bei u n a b w e i s b a r e m b e d ü r f n i s, nach Fühlungnahme mit dem Arbeitsamt und nur für kurze Zeit bewilligt werden.

Diese Mahnung des Preussischen Handelsministers ist sicher zu begrüßen. Das Überstundenunwesen kann bei überhöhter Seite kaum wirksam bekämpft werden. Viel mehr ist es notwendig, daß die Arbeiter selbst mit aller Energie auf die Eindämmung dieses Krebsübels bedacht sind.

Unhaltbare Zustände

Wohl fast jeder Arbeiter hat zu den betrieblichen Verhältnissen, denen er unterworfen ist, seine besondere Einstellung. Was der eine ablehnt oder gar verabscheut, betrachtet der andere als erträglich oder gar wünschenswert. Das gilt aber nur für verhältnismäßig nebensächliche Dinge. Denn trotz dieser unterschiedlichen Einstellung zu vielem, was im Betriebe erlebt und getan wird, bilden sich innerhalb der Betriebe und von Betrieb zu Betrieb einheitliche Auffassungen, Stimmungen und Willensrichtungen, die allmählich Massencharakter annehmen und nach bestimmten Zielen hindrängen. Die Ergebnisse in den Betrieben werden dann so allgemein und eindeutig empfunden, sie erzeugen so nachhaltige Eindrücke, daß dahinter die individuellen Unterschiede in ihrer Bedeutung und Auswirkung fast völlig zurücktreten.

Für die Gewerkschaften ist es geradezu lebensnotwendig, diese Stimmungen und Willensrichtungen zu beobachten, sie zu kennen und im Handeln entsprechend zu respektieren. Denn Gewerkschaften sind Träger des sozialen Willens der arbeitenden Massen. Ihrem ganzen Wesen nach ist es ihre Aufgabe, den sozialen Willen dieser Massen zu vereinen, zu lenken und in die Tat umzusetzen.

Was das graphische Gewerbe anbelangt, wird jeder aufmerksame Beobachter bestätigen müssen, daß das Verhältnis der Kollegenchaft zu den herrschenden betrieblichen Verhältnissen gegenwärtig unter gefährlichen, kaum noch tragbaren Spannungen leidet. Solche Dinge will man nicht — aus der Phantasie schöpfend — draußlos behaupten, aber es ist leider eine sehr reale Tatsache, die öffentlich ausgesprochen werden muß, daß gerade unter der ernsthaften, nachdenklichen Kollegenchaft eine maßlose Erbitterung gegen die gewerblichen Unternehmer und deren nähere Beauftragte im Wachstum begriffen ist.

Und es muß anerkannt werden, daß diese Erbitterung in jeder Beziehung gerechtfertigt ist. Die Kollegenchaft wird in ihrer wirtschaftlichen Existenz und in ihrem Selbstbewußtsein auf das schwerste bedroht und schikaniert. Man muß nachgerade den Eindruck gewinnen, daß die Unternehmer auf zentrale Anweisung hin den großangelegten Versuch unternehmen, den sozialen Schauptungs- und Widerstandswillen der Kollegenchaft planmäßig zu zermürben.

Die Kollegenchaft hat längst aus eigener Anschauung im Betriebe erfahren, daß die katastrophale Arbeitslosigkeit im Gewerbe zum größten Teil auf technische Umstellungen, und... rüchliche La... Ausnutzung der menschlichen Arbeitskraft zurückzuführen ist. Unzählige Beispiele lassen sich dafür anführen, daß bei gleichgebliebenen Auftragsbeständen massenhaft Kolleginnen und Kollegen entlassen worden sind. Tag für Tag beobachtet die Kollegenchaft, wie um höherer Profite willen die Betriebe entvölkert werden. Denn das steht wohl fest, daß kein Unternehmer leistungsfähigere Maschinen einführen würde, wenn er davon nicht ein Ansteigen seiner Profite erwartete. Eine Wirtschaft, in der die Rücksichtnahme auf das Schicksal der Arbeitnehmer nicht leere Phrasen ist, würde wenigstens im möglichen Maße zu verhindern suchen, daß durch technische Fortschritte die arbeitswilligen Menschen um Lohn und Brot gebracht werden. Und diese Rücksichtnahme würde selbst vor dem Verzicht auf einen Teil des Profits nicht haltmachen.

Statt dessen wird der Prozeß vorgetriebener Maschinisierung selbst dort von rüchlichen Entlassungen begleitet, wo keine technische Neuerungen eingeführt werden. Dort zwingt man die Kollegenchaft mit den brutalsten Mitteln zu größeren Arbeitsleistungen, damit weitere Entlassungen möglich werden. Wer nicht mitmacht, hat den Fußsteckel in der Tasche. Wo formale Hindernisse bestehen, werden die vorgemerkten Kandidaten durch Kleinliche Schikanen, freche Antreibererei, Denunziationen, absichtliche Herabsetzung ihrer Arbeitsleistungen in quantitativer oder qualitativer Hinsicht entweder zum Nachgeben oder zu unkonventionellen Handlungen reif gemacht.

Ein großer Teil der Kollegenchaft muß sich zähneknirschend damit abfinden, daß für ihn nur noch „Aus-hilfsstellen“ zu erlangen sind. Auf jeden noch so schwachen Auftragsrückgang reagieren die Unternehmer mit sofortigen Entlassungen. Um sich die dazu erforderliche Beweglichkeit im „Umgang mit Menschen“ zu verschaffen, hat man erst die Listen der Arbeitsämter aufgefüllt, um je nach den zartesten Schwankungen des Auftragsenganges den Bedarf wieder anzufordern und dann wieder abzustößen. Sorgfältig wird darauf geachtet, daß allerorts eine hinreichende Reserve an solchen Aushilfsarbeitern erhalten bleibt. In früheren Zeiten, wo hinreichend Arbeitsstellen offen standen, konnte man sich solche Methoden nicht erlauben. Da war man einfach gezwungen, seinen Stamm an Personal auch in ausgesprochen klauen Zeiten zu halten, wollte man nicht

in flotten Zeiten mit zweifelhaftem Erfolg nach neuem Personal Ausschau halten. Sonderbarerweise ist daran kein Betrieb zugrunde gegangen; heute ist die Existenz der Betriebe schon arg gefährdet, wenn auch nur eine Arbeitskraft Gelegenheit hat, einmal im Tage mehr als unbedingt notwendig die Toilette aufzusuchen.

In ungewöhnlich vielen Fällen mußte neuerdings auch wahrgenommen werden, daß ältere Kolleginnen und Kollegen, die jahrzehntlang in denselben Betrieben tätig waren, ohne falsche Scham entlassen wurden. Hier und dort wurde das damit begründet, daß es unsinnig wäre, abgearbeitete und vielfach bereits zum Bezuge von Invalidenunterstützung berechnete Arbeitnehmer zu beschäftigen, während junge, unverbrauchte Kräfte keine Arbeit finden könnten. An sich könnte das schon richtig sein. Aber jeder Kollege und jede Kollegin weiß, daß die Begründung solcher Entlassungen mit sozialen Argumenten im Munde der meisten Unternehmer sich nur als eine unangenehme Heuchelei ausnimmt, denn den Unternehmern kommt es in aller Regel nur auf die größere Ausnutzungsfähigkeit der unverbrauchten Kräfte an. Was aus den entlassenen alten Kolleginnen und Kollegen wird, wie sie mit ihren wenigen Zehnmarkscheinen im Monat leben können, erscheint ihnen im Interesse der „Wirtschaft“ als nebensächlich. Nur verhältnismäßig wenige Unternehmer bringen das lobenswerte soziale Verantwortungsgefühl auf, ihren ausgedienten alten Arbeitern und Arbeiterinnen den Lebensabend tatkräftig von Sorgen zu erleichtern.

In den Rahmen dieser unsozialen Methoden fügt sich das persönliche Verhalten vieler Unternehmer und ihrer näheren Beauftragten würdig ein. Die Kollegenchaft legt gar keinen Wert auf leutliche, herablassende Gespräche oder großmütig spendierte Freizeigarren. Nichts würde sich angesichts der herrschenden betrieblichen Verhältnisse lächerlicher und widersprüchlicher ausnehmen. Was aber die Kollegenchaft billigerweise verlangen darf, ist ein Verhalten, durch welches ihre Menschwürde nicht verletzt wird, ein Verhalten, das die elementarste Achtung vor einer geistig fortgeschrittenen Arbeiterschaft nicht vernichten läßt. Statt dessen ist das Verhalten der Arbeitgeber und ihrer Getreuen geradezu gekennzeichnet durch provozierenden Hochmut und durch eine Dreistigkeit des Tones, die auch reservierte Naturen mit Empörung erfüllen muß. In dieser Hinsicht haben sich leztlich so haarsträubende Vorkommnisse zugetragen, daß es durchaus nicht mehr ungenügend erscheint, weshalb hier und dort der einzige Weg zur Verrückung und Besserung nur noch in einer heftigen Bewegung des Schraubenschlüssels oder sonstiger harter Gegenstände gesehen wird.

Damit zusammenhängend muß auch festgestellt werden, daß immer mehr Unternehmer bestreben, für die Betriebe ratsrate unrichtig zu sein. Selbst in dringlichsten und wichtigsten Fällen werden untergeordnete Vertreter vorgeschoben, die auf alle Fragen und Vorschläge nur die stereotypen Formeln schwächen können: „Der Chef will das so“ oder „Da muß ich erst den Chef fragen“. In der Kollegenchaft wird es natürlich mit allgemeiner Erbitterung vermerkt, daß die Unternehmer es für überflüssig halten, den Repräsentanten der Belegschaften mit angemessener Achtung zu begegnen.

Diese Erscheinungen haben einen so großen Umfang und einen so hohen Grad von Schärfe angenommen, daß allerorts in der Kollegenchaft mit leidenschaftlicher Erregung davon gesprochen wird. Es ist bezeichnend für die psychologische Einseitigkeit oder für den sozialen Zynismus weiter Unternehmerkreise im Gewerbe, daß ihnen jedes Augenmaß für die verheerenden Auswirkungen der von ihnen angewendeten Menschenökonomie und Menschenbehandlung verlorengegangen ist.

Das gilt nicht nur für einzelne, sondern in weiterem Sinne für die Gesamtheit der gewerblichen Unternehmer. Wie mußte es angesichts der gekennzeichneten Zustände in den Betrieben und der gespannten sozialen Lage im Volke überhaupt auf die Kollegenchaft wirken, daß zu gleicher Zeit, wo die Gegenläge in den Betrieben allmählich explosiven Charakter angenommen haben, die Unternehmerorganisation mit einem tarifpolitischen Programm hervorgetreten ist, das in allen wesentlichen Arbeitsbedingungen geradezu herausfordernde Verschlechterungsabsichten offenbart. Zwar hat die Kollegenchaft die bestimmte Auffassung, daß die Unternehmer sich unter der bisherigen Regelung ganz wohl gefühlt haben, und daß man bei Abfassung des Programms vorwiegend an Kompensationsmöglichkeiten gedacht hat, aber es besteht doch wohl kein Zweifel darüber, daß die offenbarten Absichten mit den letzten Zielen der Unternehmer zu identifizieren sind.

Für die menschliche Seele gilt der physikalische Grundsatz, daß Druck Gegenruck erzeugt. Die Unternehmer irtren grundtätig, wenn sie — mit dem Grundtatz von der „konträren Reaktion“ liebäugelnd — darauf hoffen,

daß ihr Druck auf die Kollegenchaft Ausweichen und Verflümmung hervorzurufen wird. Mag auch in Einzelfällen das Gefühl einer gewissen Hilflosigkeit gegenüber der Willkür der Betriebsgewaltigen, mag auch hier und dort Nachgiebigkeit und Resignation erzeugt worden sein, die Gesamtheit der Kollegenchaft ist gewerkschaftlich zu stark organisiert und geschaft, um sich gleichen Neigungen irgendwie hinzugeben.

Im großen Becken der Organisationen fließt ihre glühende Erbitterung zusammen und erhärtet sich zu dem unbeugbaren Willen, zu ändern, was geändert werden muß. Die eindrucksvollen und demütigenden Ergebnisse in den Betrieben erschließen den Blick für gefahrgebräuhliche und tarifpolitische Erfordernisse, deren Verwirklichung mit zäher Beharrlichkeit angestrebt wird: Ausbau der Rechte des Betriebsrates, Erweiterung des Schutzes gegen Entlassungen, Verbesserung und Neuschaffung von Einstellungsrichtlinien.

Mit aller Sorgfalt, aber auch mit eifriger Energie müssen die Grenzen der Unternehmerwillkür enger gezogen werden. D. S.

Der Kampf um eine Staubjauganlage

Der § 120a der Gewerbeordnung jagt folgendes: „Die Gewerbeunternehmer sind verpflichtet, die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, daß die Arbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, wie es die Natur des Betriebes gestattet. Insbesondere ist für genügend Licht, ausreichenden Luftstrom und Luftwechsel, Beseitigung des bei dem Betrieb entstehenden Staubes, der dabei entwickelten Dünste und Gase sowie der dabei entstehenden Abfälle Sorge zu tragen.“

In wohl unerhörter Weise Unternehmer diese gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze der Arbeiter auf jede nur erdenkliche Gelegenheit zu umgehen suchen, zeigt folgender besonders trauriger Fall, den wir unserer Kollegenchaft nicht vorenthalten wollen.

Die Firma „Graphische Werke“ in Dresden, eine größere Steinbruderei, unterhält auch eine Kartonagenabteilung. Beim Ausbrechen der aus den Stanzapparaten kommenden Faltschachteln entwickelt sich an den Arbeitsplätzen der Arbeitnehmer ein derartiger Staub, daß die Arbeitenden an der Maschine und in ihrer Umgebung dauernd mit einer Staubschicht bedeckt sind. Festgestellt ist, daß diese Staubeentwicklung mit der Zeit gesundheitsgefährlich wirken muß. Der Betriebsrat gab sich die erdenklichsten Mühen, bei der Geschäftsleitung eine Abhilfe zu schaffen, aber ohne jeden Erfolg.

Nun wurde im August 1928 die Hilfe des Gewerbeaufsichtsamtes in Anspruch genommen. Im September fand eine Besichtigung der Abteilung durch die Gewerbeaufsicht mit Vertretern der Berufsgenossenschaft statt. Die Firma wurde erlucht, zum Schutze der Arbeitnehmer eine Staubjauganlage einzubauen.

Im Januar 1929 fand eine Revision durch die Gewerbeaufsicht statt, und es wurde festgestellt, daß die Firma nicht daran gedacht hatte, die geforderte Anlage einzubauen. Im Mai wurde der Firma durch eine Zuschrift bedeutet, daß sie verpflichtet ist, den Anforderungen des Gewerbeaufsichtsamtes nachzukommen. Die Firma kam auch dieser Aufforderung nicht nach. Auf Veranlassung des Gewerbeaufsichtsamtes wurde die betreffende Abteilung durch den Stadtbezirksarzt im Juni 1929 aufs neue besichtigt. Auch diese Stelle teilte die Ansicht des Gewerbeaufsichtsamtes zur Anbringung einer Staubjauganlage. Jetzt erhielt die Firma eine polizeiliche Verfügung vom Gewerbeaufsichtsamte mit dem Erfolge, daß sie bei der Kreishauptmannschaft dagegen Einspruch erhob.

Inzwischen war der Oktober 1929 herangerückt. Wieder fand eine Besichtigung durch die Kreishauptmannschaft unter der Leitung eines Oberregierungs- und eines Obermedizinalrates statt. Dieselben Feststellungen wie bisher, die Anlage ist umgehend einzubauen. Auch diese Anordnung wurde nicht beachtet; es geschah nichts, und es scheint, daß alle Behörden zur Ohnmacht gegenüber diesem Arbeitgeber verurteilt sind.

Die Zeit geht seinen Gang. Wir stehen im Jahre 1930. Aus dem Schriftwechsel der Parteien ist ein ansehnliches Aktenbündel geworden. Jetzt soll der letzte Akt steigen, nach 1½ Jahren der größten Bemühungen und riesenhafte Gebuld von seiten der Behörden wird die Sache „Staubjauganlage“ in der Firma „Graphische Werke“ in Dresden das Wohlfahrtsministerium beschäftigen. Mit welchem Erfolge?

Ein kleiner Auschnitt aus dem Kampf der Behörden um den Arbeiterschutz gegen die Unternehmer. Wieviel tausend Fälle mag es noch geben, die nicht erfaßt werden können. Die Gewerkschaften sind eifrig bemüht, diese Zustände in den Betrieben zu beseitigen, aber oftmals fehlt leider die Unterstützung durch die Arbeiter selbst.

Leider fehlen den Gewerbeaufsichtsamtern die nötigen Vollmachten zu härteren Vorgehen, und damit ist der Weg offen für Arbeitgeber vom Schlafe des oben Geschilderten.

