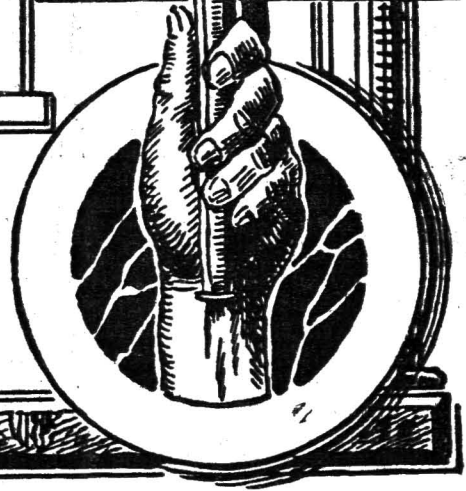
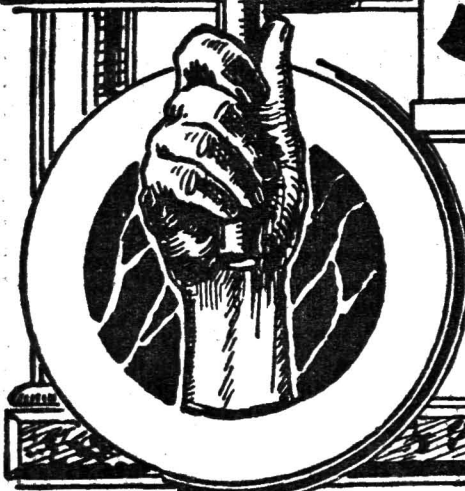


Der Steinarbeiter

ORGAN

des Zentralverbandes der Steinarbeiter Deutschlands.



„Der Steinarbeiter“ erscheint einmal wöchentlich am Sonnabend. Abonnementspreis durch die Post inkl. 15 Pfg. Bestellgeld vierteljährlich 80 Pfg., durch die Expedition unter Kreuzband einzeln 90 Pfg., von zwei Nummern ab 60 Pfg. „Der Steinarbeiter“ ist unter Nr. 7528 der Zeitungs-Postliste eingetragen.

Geschäftsstelle und Expedition:
Leipzig
Große Fleischergasse 14, I.

Anzeigen: An Gebühren werden von Vereinen und Krankenkassen 10 Pfg., von Privaten 20 Pfg. für die gespaltene Zeitspalte oder deren Raum berechnet. Dieselben werden, ausschließlich der Anzeigen, die auf Kosten der betreffenden Zahlstellen Aufnahme finden, nur gegen vorher geleistete Bezahlung angenommen.

Nr. 49.

Sonnabend, den 3. Dezember 1904.

8. Jahrgang.

Streiks, Sperren und Lohnbewegungen.

(Ueber alle unter dieser Rubrik veröffentlichten Bewegungen ist wöchentlich zu berichten; wo das unterbleibt, fällt für die folgende Nummer die Bekanntmachung weg.)

Bählerthal. Die Kollegen werden erjucht, den Schwarzmalb bis auf weiteres zu meiden, da Lohnreduzierungen gemacht werden und eine Lohnbewegung im Gange ist.

Eisenach. Nach Granitwerk Conradus ist bis auf weiteres Zugang fernzuhalten.

Leipzig. Hier stehen die Steinarbeiter vor einer Lohnbewegung. Der Zugang nach Leipzig ist daher zu vermeiden; etwaige durchreisende Kollegen haben sich sofort an den Vertrauensmann Kollegen Wilhelm Schönfeld auf Steinmetzplatz Anders, Böhmiger Straße 8, zu wenden, daselbst wird auch die Reiseunterstützung ausgezahlt.

Naun. Bei der Firma Schmidt am Sünfel legen sämtliche Kollegen in Folge zweitägiger Verhandlungen die Arbeit nieder und reisten ab. Zugang ist fernzuhalten.

Preußen. Ueber die Kunststeinfabriken von Hurrelmeyer und Braunhold und Kossel ist so lange die Sperre verhängt, bis es an dieser Stelle widerrufen wird. Die hier zureisenden Kollegen werden erjucht, auf dem Verkehr, Kleine Helle 40, vorzuspreehen.

Strasburg i. El. Die Firma Holzmann u. Co. sucht Steinbauer von Kürnbach, Sulzfeld u. Umgegend nach hier anzuwerben, trotzdem hier Arbeitskräfte beschäftigungslos genügend vorhanden sind. Es kann nur auf Lohnrückerei abgesehen sein. Die Kollegen der dortigen Gegend mögen das beachten.

Düsseldorf. Die Kollegen bereiten eine Lohnbewegung vor und wünschen den Zugang fern zu halten.

Die Tarifgemeinschaften im Lichte der Deutschen Arbeitgeber-Zeitung.

II.

Gegen die Tarifgemeinschaften führt Dr. Kuh nun folgende Punkte ins Feld:

1. durch den Tarif wird der Arbeitgeber, nicht aber der Arbeiter zwingend gebunden;

2. die Aufsammlung großer Gewerkschaftsklassen erhöht die Streikgefahr nach Ablauf des Tarifs; auf eine kurze Zeit scheinbaren Friedens folgt fast sicher ein um so härterer Kampf;

3. die Dispositionsfreiheit des Unternehmers wird in erheblicher Weise eingeschränkt, die Existenzfähigkeit mancher Industriezweige in Frage gestellt;

4. die Durchführbarkeit eines Tarifvertrags ist für viele Erwerbszweige fraglich. Je mehr sich unsere Industrie zum Kunstgewerbe oder zum technisch hoch spezialisierten Gewerbe entwickelt, desto geringer wird die Möglichkeit, solche Verträge durchzuführen;

5. die Tarifgemeinschaften werden von sozialdemokratischen Gewerkschaften als ein Mittel zur Ausdehnung ihres Einflusses benutzt und müssen daher eine gefährliche Waffe gegen das Unternehmertum werden;

6. die Tarifverträge sind durch Einführung des Mindestlohnes und durch Verringerung der Akkordarbeit geeignet, die Leistungen der Arbeiterschaft wesentlich herabzudrücken.

Der erste Einwand, daß der Tarif nur die Unternehmer, nicht aber auch die Arbeiter zwingend binde, ist hinfällig. Alle Vorschriften in bezug auf Arbeitszeit, Pausenregelung, Bezahlung von Ueber-, Nacht- und Sonntagsarbeit zwingen Arbeitgeber und Arbeiter in gleicher Weise. Das gilt auch für das Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitsleistung. Bei Akkordarbeit ist das selbstverständlich; auch ein vereinbarter Minimallohn hebt den Grundsatz, höhere Leistung entsprechend besser zu bezahlen, nicht auf. Einen Arbeiter, der dauernd sein Minimum nicht verdient, wird kein Unternehmer behalten; die Garantie des Minimallohns bei Einlernung von Arbeitern auf Spezialitäten liegt ebenso im wohlverstandenen Interesse des Arbeitgebers, der sich dadurch einen langjährigen Stamm geschulter Leute sichert. Dr. Kuh behauptet, daß der Tarifvertrag die Lohnreibung der besseren Arbeiter, die mehr Lohn als die minderwertigen Genossen verlangen,

nicht verhindere. Aber will er denn im Ernst den leistungsfähigen Arbeiter hindern, mehr als das Minimum zu verdienen, nachdem er sich vorher beklagt hat, daß die Leistungsfähigkeit der Arbeiter herabgedrückt werden könne? Bezahlung nach Arbeitsleistung, dies ist die vernünftige Grundlage jedes Tarifvertrags, und das schließt sowohl eine dauernde Benachteiligung der Unternehmer, wie eine Beeinträchtigung des Arbeitseffekts aus. Damit ist zugleich der Einwand unter Ziffer 6 erledigt, der im direkten Widerspruch zur Begründung des unter Ziffer 1 genannten Gegengrundes steht.

Der Ansammlung großer Streikmassen seitens der Gewerkschaften kann das Unternehmertum eine gleiche oder gleichwirkende Rüstung im Friedensstadium entgegensetzen. Der zweite Einwand verwechselt die Wirkung des Tarifvertrags mit der Ursache. Nicht der Tarifvertrag selbst, sondern die ihn schützende starke Organisation erhält den Frieden. Starke Streikmassen der Gewerkschaften sind für diese das beste Fundament künftiger Tarifverträge. Es zeugt von geringem Verständnis der Realität der wirtschaftlichen Interessen, von den Arbeitern zu verlangen, daß sie auf der Basis von Tarifverträgen die Grundlage ihrer Vertragsfähigkeit, die starke Organisation preisgeben sollen. Wirtschaftliche Kämpfe sind der Ausdruck der wirtschaftlichen Interessengegensätze; so wenig wird der Tarifvertrag die Gegensätze beseitigen kann, so wenig wird er die Streiks und Ausperrungen völlig aus der Welt schaffen können. Die Sicherung des Friedens von Zeit zu Zeit ist indes schon ein für beide Teile erstrebenswertes Ziel, und selbst größere Arbeitgeberverbände neigen sich mehr und mehr dieser Einsicht zu. Hier mag zugleich der fünfte Einwand erledigt werden, der den freien, angeblich „sozialdemokratischen“ Gewerkschaften es als Verbrechen und den Unternehmern als besondere Gefahr ankreidet, daß erstere die Tarifgemeinschaften zur Ausdehnung ihres Einflusses gebrauchen. Ueber die „sozialdemokratischen“ Gewerkschaften mit der Arbeitgeber-Zeitung zu streiten, ist nutzlos; stellt sie doch jederzeit mit den freien Gewerkschaften alle übrigen Arbeiterorganisationen auf gleiche Stufe, die gleich ersteren die Waffe des Streiks als berechtigtes Mittel zur Regelung der wirtschaftlichen Lage der Arbeiter benutzen. Sozialdemokratisch heißt alles, was sich nicht mit bloßen Versprechungen und Scheinkonfessionen der Arbeitgeber begnügt, sondern erhebliche Zugeständnisse durch ernsthafte wirtschaftliche Kämpfe abtrotzt. Das Unternehmertum führt aber keine eignen Wirtschaftskämpfe auch nicht mit Rosenwasser; häufig genug geht es auf Leben und Tod der Konkurrenten; es hat also die mindeste Berechtigung, der Arbeiterklasse aus ihren Kämpfen einen Vorwurf zu machen. Daß die Gewerkschaften in Tarifverträgen ein Mittel zur Ausdehnung ihres Einflusses erblicken, wäre an sich kein Verbrechen; auf dem Gebiete des Arbeitsnachweises huldigen die Arbeitgeberverbände einer weit rücksichtsloseren Praxis. Wenn aber einzelne Gewerkschaften durch Vertragsabschluss alle Arbeitsgelegenheit ihren Mitgliedern gesichert haben, so geschah dies nicht deshalb, um unorganisierte oder fremdorganisierte Arbeiter politisch zu vergewaltigen, sondern um sich gegen die schädlichen Wirkungen der Sonderbündelerei zu schützen. Die Arbeitgeber-Zeitung muß erst alle gegen Dutzenders gerichteten Maßnahmen der Kartelle verdammten, ehe sie den Gewerkschaften ihre Einheitstendenz verargen darf. Die letztere mag den Unternehmern unbequem sein, — nicht minder den Arbeitern die industriellen Syndikate, — die einheitliche Organisation ist aber hüben wie drüben eine zwingende Folge der wirtschaftlichen Entwicklung; um das zu verstehen, bedarf es wahrlich keines Doktorhuts!

Die Tarifverträge sollen weiter die Dispositionsfreiheit der Unternehmer beschränken und die Existenz mancher Industrie in Frage stellen. Für Weltmarktindustrien sei die freie Disposition über Lohnhöhe und Arbeitszeit eine Lebensbedingung. — Wir können diesen Satz nicht unbedingt gelten lassen. Wenn der einzelne Unternehmer die völlig freie Disposition über die Lohnhöhe haben soll, wie will dann Herr Dr. Kuh der mit Lohnrückerei arbeitenden Schleuderkonkurrenz das Recht der völlig freien Disposition bestreiten? Eben diese freie Disposition auf Kosten widerstandsloser Arbeiter schädigt den Wettbewerb. Eine untere Grenze der Lohnfestsetzung liegt im eignen Interesse der Industrie. Dr. Kuh führt ein amerikanisches Beispiel an, in dem ein dortiges Weißblechwerk einen ungeheuren Exportauftrag nur dann aufnehmen konnte,

wenn es die Arbeitslöhne um ein Geringes herabsetzte. Die Arbeiterschaft sei einsichtig genug gewesen, diese Lohnreduktion selbst zu beantragen; er meint, bei den deutschen Gewerkschaften werde man auf ein solches Verständnis kaum rechnen können. — Der Fall charakterisiert sich als eine Ausnahme und würde auch von den deutschen Gewerkschaften als solche behandelt werden. Wenn ein deutsches Werk verständlich genug ist, sich über einen solchen besonderen Fall vorher mit der Gewerkschaftsleitung zu verständigen, so werden auch die Arbeiter die Vorteile eines Massenauftrags in Erwägung ziehen und zu Entgegenkommen bereit sein, aber nur dann, wenn nicht andre deutsche Arbeiter dadurch geschädigt werden, d. h. wenn das beauftragte Werk als einziges in Betracht kommt und bei Ablehnung des Auftrags die Arbeit ins Ausland ginge. So starr wird kein Tarif durchgeführt, daß er eine Verständigung in besonderen Fällen ausschließt. Auch die Arbeiter müssen in solchen Fällen wohl zu unterscheiden, was zu ihrem Vorteil ist, aber sie müssen verlangen, in solchen Fällen mitzubestimmen. Ein alleiniges Dispositionsrecht des Unternehmers über Arbeitszeit und Löhne erkennen sie nicht an; das sind die wichtigsten Punkte des Arbeitsvertrags, die Gegenstand eines zweiseitigen Rechtsgeschäfts sind. Die Existenzfähigkeit einer Industrie wird nicht durch die Jeremiaden eines Artikelschreibers und auch nicht durch das Profitinteresse eines einzelnen Unternehmers entschieden, sondern durch zahlreiche wirtschaftliche und handelspolitische Faktoren, von denen die Gestaltung der Handelsbedingungen einer der wichtigsten ist. Nur äußert sich ihr Einfluß gerade in umgekehrter Richtung, als Dr. Kuh voraussetzt, indem hohe Arbeitslöhne und kurze Arbeitszeit eine nach Qualität und Quantität leistungsfähige Arbeiterschaft entwickeln, die die Existenz einer Industrie sichert.

Endlich behauptet Dr. Kuh, daß die Durchführbarkeit der Tarifverträge scheitere an der Kunstgewerblichen, wie an der technisch-spezialisierten Entwicklung der Industrie. In dieser These ist nur das eine richtig, daß es keinen einheitlichen Tarifvertrag für alle Industrien geben kann. Jeder Vertrag muß sich den besonderen Fabrikationsverhältnissen einer Branche anpassen, und ein Tarif in der Galanteriewarenbranche wird anders aussehen, als wie der Buchdrucker- oder Buchbindertarif. Aber zwei Fragen können in jeder Industrie und Branche tariflich geregelt werden, die Arbeitszeit und der Mindestlohn, der jedem Arbeiter von Durchschnittsleistung garantiert werden muß, um seine verbrauchten Arbeitskräfte zu ersetzen und seine Pflichten gegen Familie, Gemeinde und Staat zu erfüllen. Die Regelung der Arbeitszeit ist von so allgemeiner Bedeutung, daß selbst die Gesetzgebung bereits gewisse einheitliche Normen vorschreiben konnte (Maximalarbeitszeit, Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit, Pausenregelung); ihrer weiteren Entwicklung hat das Tarifwesen erfolgreich vorgearbeitet. Die Festsetzung eines Mindestlohns ist noch sehr von örtlichen Umständen abhängig; die größten Differenzen erklären sich indes aus der größeren oder geringeren Kollektivkraft der Arbeiter. Die weitere Entwicklung der Gewerkschaften wird auch hierin ausgleichend wirken und der Gesetzgebung die Wege zur Durchführung einer Mindestlohnfestsetzung ebnen. Wir dürfen dabei mehr an eine Lohnregulierung durch Arbeitskammern und Arbeitsämter, als durch ein einheitliches Gesetz. Ob ein Tarifvertrag auf Zeit- oder Stücklohn aufzubauen ist, das kann nicht generell, sondern in Anpassung an die jeweiligen Verhältnisse entschieden werden. Auch die Industrieart selbst konnten sich nur entwickeln, indem sie die Eigentümlichkeiten jeder Industrie berücksichtigten. Es hieße der deutschen Industrie ein schlechtes Zeugnis ausstellen, wollte man ihre Anpassungsfähigkeit an geregelte Arbeitsverhältnisse verleugnen.

Die Beweisführung des wissenschaftlichen Sachverständigen der Deutschen Arbeitgeber-Zeitung ist also nach allen Richtungen hin mißglückt; nur der eine Nachweis ist ihm gelungen, daß die Regelung der Arbeitsbedingungen eine Aufgabe von zu weittragender Bedeutung ist, um sie der freien Disposition, d. h. der Willkür des einzelnen Unternehmers zu überlassen. Soll nicht die Gesamtheit der Arbeiter, nicht minder aber auch die Gesamtheit der Unternehmer durch solche willkürlichen Festsetzungen Schaden erleiden, so muß eben dem kollektiven Willen beider Kontrahenten des Arbeitsvertrags der entscheidende Einfluß gewahrt bleiben. Dieser Einfluß beider Parteien kommt zum Ausdruck im Tarifvertrag. Seine Voraussetzung ist je-

