

Christlicher Textilarbeiter

Centralorgan für Deutschland.

Gott und unser Recht!

Verantwortl. Redakteur: C. M. Schiffer in Arefeld, Westfälische Str. 26. Wochensatz und sonstige Druckkosten sind dem Abnehmer zu berechnen.

Angewandte Kosten die Expeditionen betreffen die Post. Die Abnehmer sind zu bezahlen. Die Expeditionen werden mit 5 Pf. das Quartier berechnet.

Das „Christliche Textilarbeiter“ erscheint jeden Samstag und kostet monatlich 75 Pf., durch die Post bezogen 90 Pf. Einmalige, Druck und Verlag von Joh. Hans Weller in Arefeld, Westf. Str. 26.

3. Jahrgang.

Arefeld, Samstag, den 13. September 1902.

(Blattzahl 20,000.)

Nr. 37.

III. Internationale Konferenz christlicher Textilarbeiter zu Gent (Belgien).

V.

Den Vorsitz führten am dritten Verhandlungstage Verbeet, Enschede und Duprez, Gent. Zu dem Punkte Arbeiterschutzgesetzgebung in Belgien

referierte P. Dr. Rutten. Redner bemerkte einleitend, daß er sich wegen der beschränkten Zeit kurz fassen und auf den ausführlichen Bericht in dem später herauszugebenden Protokoll verweisen müsse. Er habe hauptsächlich den gesetzlichen Arbeiterschutz Belgiens berücksichtigt, soweit die Textilarbeiter in Betracht kommen, und wolle nur die Hauptgruppen behandeln, nämlich: 1. den Schutz des Arbeitslohnes, 2. die Arbeitszeit und 3. Gesundheit und Sittlichkeit. Der verdiente Arbeitslohn sei in Belgien gesetzlich geschützt, doch beständen im Speziellen noch viele berechtigte Wünsche der Arbeiter. Die Arbeitszeit sei für alle männlichen Arbeiter über 16 Jahre unbeschränkt, d. h. Bestimmungen hierüber in das Belieben des Arbeitgebers gestellt oder höchstens der freien Vereinbarung zwischen Arbeiter und Fabrikant überlassen. Arbeiterinnen haben indessen einen gewissen Schutz bis zum 21. Lebensjahre, von da ab nicht mehr. Der gesetzliche Mindestarbeitslohn ist auf vier Wochen bemessen. Die Nachtarbeit der Frauen besteht noch. Bezüglich des sonstigen Schutzes der Gesundheit und der Sittlichkeit sei noch herzlich wenig geschehen, allein in nächster Zeit seien diesbezügliche königliche Verordnungen zu erwarten, die er (Redner) ausführlich im Protokoll besprechen wolle.

Camps-Vorholt sprach darauf über den Arbeiterschutz in Deutschland.

Referent freifte in seinem ebenfalls gedragten mündlichen Bericht zunächst unsere Arbeiterversicherung und ging dann kurz die gesetzlichen Arbeiterschutzbestimmungen durch, welche folgende Punkte betreffen: 1. Gesundheit, Leben und Sittlichkeit; 2. jugendliche Arbeiter und Arbeiterinnen; 3. die Sonntagsruhe; 4. Lohnzahlung; 5. allgemeine Bestimmungen der Gewerbeordnung; 6. Fabrikordnungen; 7. Gewerbegerichte; 8. § 152 der Gewerbeordnung (Koalitionsrecht der Arbeiter). Die einzelnen Punkte wurden kurz erläutert, und zum Schluß machte der Redner einige Reformvorschläge, wobei er insbesondere auf eine weitere Verfestigung der Arbeitstätigkeit der Frauen (Arbeiterinnen) überhaupte und auf die schließliche Abschaffung der Fabrikarbeit verheirateter Frauen Nachdruck legt. Auch müßten die Arbeiterinnen, insbesondere die verheirateten, allgemein eine 1/2stündige Mittagspause haben, damit sie das „Betteln“ nicht mehr nötig hätten, wenn sie 1/2 Stunde vor Mittag nach Hause gehen wollten. Leider seien es wieder die Arbeitgeber, die sich der seitens der Regierung in Anregung gebrachten Reform widersetzen, was aus den Gutachten der verschiedenen Handelskammern und namentlich der Arefelder Handelskammer hervorgehe.

Van de Krommenacker-Enschede berichtete über den

Arbeiterschutz in Holland.

In diesem Lande sei man gegen Deutschland, welches auf dem Gebiete der Arbeiterschutzgesetzgebung unstrittig weit vorangeht, noch weit zurück. 1874 erschien zuerst ein Gesetz, wonach die Arbeit der Kinder unter 12 Jahren verboten wurde, außer in der Bauwirtschaft. Dann blieb 15 Jahre Ruhe. 1889 wurde für Kinder unter 16 Jahren und für alle Arbeiterinnen der eifeltägige Maximalarbeitszeit eingeführt und die Nachtarbeit verboten. Die gesetzliche Maltagpause betrage für dieselben Kategorien eine Stunde. Außerdem bestehen noch besondere gesetzliche Vorschriften zum Schutze der Gesundheit, auch in der Textilindustrie. Die Regierung bzw. die Obrigkeit habe das Recht, noch besondere Bestimmungen über Beschränkungen und Verbot von schädlicher Arbeit in einzelnen Zweigindustrien zu erlassen. Aber die Invaliden- und Unfallversicherung sei noch, obgleich eine Gewerbeinspektion errichtet sei.

Hermes-W. Gladsbach weist darauf hin, daß die Arbeiter selbst die notwendige Mäßigkeit führen, welche allerdings hierzu vorher genügend geübt und aufgestellt werden müßten.

Schiffer-Arefeld weist darauf hin, daß diese vorliegende, sehr wichtige Materie unmöglich während der geringen verfügbaren Zeit genügend erörtert werden könne. Auch habe P. Dr. Rutten nur die Verhältnisse der Textilindustrie in seinem Referate in Gegenwart zu den anderen Referenten — berücksichtigt. Die erforderliche Arbeit sei also zur Zeit noch zu machen, aber nach einer sehr eingehenden Diskussion politische

durchführbare Reformvorschläge für alle drei Länder gemacht und dem internationalen Sekretariat in Basel zu gestellt werden. Dieses Sekretariat interessiere sich ja überhaupt für unsere Beschlüsse. Redner wünscht daher, daß die Debatte geschlossen und der Gesellschaft für Soziale Reform die volle Sympathie des Kongresses ausgesprochen werde.

P. Dr. Rutten-Gent beantragte, daß der nächste Kongress den gesamten gesetzlichen Arbeiterschutz der drei beteiligten Länder noch einmal behandle solle. Dieser Antrag wurde in Verbindung mit den Vorschlägen Schiffer's daraufhin einstimmig angenommen und noch darauf hingewiesen, daß das gesamte Material, nachdem es im Protokoll gedruckt vorliege, besser zu übersehen sei.

Vor Verhandlung dieses Gegenstandes hatte schon Herr Crevals-Gent das Referat über

Mittel zur Förderung von Gesundheit und Sittlichkeit in Fabriken

gehalten. (Zugleich dieser Frage war durch falsche Uebersetzung ein Mißverständnis entstanden. Das Thema lautete richtig in deutscher Sprache folgendermaßen: „Die Aufgaben und Mittel unserer christlichen Textilarbeiterverbände betr. Gesundheit und Sittlichkeit in Fabriken.“) Der Referent, welcher seine Aufgabe gemäß der värmischen Uebersetzung aufgefaßt hatte, führte etwa Folgendes aus:

Jede Industrie hat ihre besonderen Eigenheiten, und fast überall sind bezüglich der Gesundheits- und Sittlichkeitsverhältnisse der Arbeiter traurige Zustände. Der Unternehmer hat aber, schon vom rein menschlichen Standpunkte aus betrachtet, die Pflicht, alles Mögliche zu thun, um die Gesundheit der Arbeiter zu fördern. In den alten Fabriken aber sieht es meistens am schlimmsten aus. Maschinen zum Abfahren schlechter und feuchter Luft müsse der Fabrikant anschaffen, ebenso für häufige und gründliche Reinigung des Fußbodens sorgen. Vorteilhaft seien unebene Fußböden, welche Krankheiten verhindern. Auf reines Trinkwasser sei großer Wert zu legen. Ungesund sei insbesondere auch das „nasse Spinnen“ des Flachses, hier liegen sich oder leicht an den Maschinen Bretter zum Schutz anzubringen, damit die Kleider nicht feucht würden, ebenso müsse für häufigen und gründlichen Abfluß des Wassers gesorgt sein.

Bezüglich der Sittlichkeit sei zu fordern: Möglichste Trennung der Geschlechter, vor allem getrennte An- und Abkleideräume, vollständig separierte Aborte etc. Es empfehle sich sehr, die Arbeiterinnen stets früher zu entlassen als die Männer, z. B. eine Viertelstunde vor Schluß der allgemeinen Arbeit. Beschäftigte Eingänge für die beiden Geschlechter, gute Beleuchtung der Fabrikplätze des Abends und während der längeren Pausen ein Zuschließen der Fabrikräume bezw. eine gute Aufreinhaltung der Fabrikräume müsse ebenfalls angebracht werden. Der Referent empfahl folgende Resolution, die einstimmig angenommen wurde:

„In Erwägung, daß die heutige Einrichtung vieler Textilfabriken eine schädliche Wirkung auf den Gesundheitszustand der Arbeiter ausübt, hat die Konferenz folgende Wünsche:

1. Die Unternehmer sollen durch Gesetz strengstens verpflichtet sein, das Mögliche zum Schutze der Gesundheit der Arbeiter in den Fabriken zu thun und die besten Maschinen und Schutz-einrichtungen zu beschaffen. Insbesondere betont die Konferenz folgenden:

a) bei den Fabriken im allgemeinen: Zureichender Raum der Werkstätte und genügend Raum zwischen den Maschinen; gute Ventilation; ausreichender Feuchtigkeitsgrad der Atmosphäre; tägliche Reinigen des Fußbodens der Arbeitsräume nach Aufbruch der Arbeiter; gutes Trinkwasser, eventuell im Sommer kühle erquickende Getränke; regelmäßige Reinigung der Aborte etc.

b) bei den „Continu“-Werkstätten der Flachsfabriken speziell: Rechtzeitiges Entföhren des Dampfes und des kondensierten bzw. überflüssigen Wassers; Schutz der Arbeiterinnen gegen Wasser und feuchten Abfall mittels „plaisboards“ und Erhöhung des Fußbodens für die Maschinen; Kleiderzimmer zum Schutze der Kleider gegen Dampf und Feuchtigkeit.

2. Die Fabrikinspektion soll eine möglichst strenge und häufige Kontrolle ausüben bezüglich aller gesetzlichen Arbeiterschutzbestimmungen, besonders betr. die Frauen- und Kinderarbeit.

3. Zur Förderung der Sittlichkeit ist erforderlich: möglichste Trennung der Geschlechter, separierte Ein- bzw. Ausgänge und Aborte; Kommen und Gehen zu verschiedenen Zeiten; gute Beleuchtung der Fabrikräume und eventuell der angrenzenden Wege, Wahl charaktervoller Personal als Fabrikmeister und Beamte; Einschränkung von Unkeiße (Wasch-)Räumlichkeiten etc. insbesondere für Arbeiterinnen.“

Es wurde noch festgestellt, daß die bisherigen Kosten des internationalen Sekretariats sich auf rund 360 holändische Gulden, d. h. ca. 600 Mark, betragen, wovon unser Verband die Hälfte und die Belgier und Holländer je ein Viertel zu tragen haben. Dem Sekretar wurde für seine Thätigkeit im folgenden Jahre die Summe von 300 Gulden bewilligt.

Herr Sikenich-Nachen legt auf Wunsch der Capaner Kollegen den Belgiern noch einmal besonders ans Herz, möglichst bald in Verbeet's Führung zu suchen. Der nächste Kongress findet in Holland statt und obliegen die näheren Vorbereitungen der internationalen Kommission und dem Sekretariat. Der Vorsitzende ließ die Konferenz mit dem besten Dank an die Teilnehmer und dem Rufe: Es lebe die internationale Vereinigung christlicher Textilarbeiter! Christliche Arbeiter aller Länder vereinigt Euch!

Kommunale Sozialpolitik.

Die Gemeinden sollen Musterarbeitgeber sein! Diese Grundforderung der kommunalen Sozialpolitik erregt sich in neuester Zeit immer mehr Beachtung und Anerkennung. Die Gemeindeverwaltung hat in der That unioimehr Ursache, für bestehende kommunale Arbeiterverhältnisse zu sorgen, als nicht nur die sozialen Interessen ihrer eigenen Arbeiter dies erfordern, sondern erfahrungsgemäß auch die Lage der Arbeiterchaft innerhalb der Gemeinde überhaupt wesentlich durch die kommunale Arbeiterpolitik beeinflusst werden kann. Daher ist das Verhalten namentlich der größeren Gemeindeverwaltungen als Arbeitgeber für alle Arbeiter indirekt von Bedeutung. Es kommen hierbei aber auch sehr wichtige Interessen der Allgemeinheit in Frage. Von der sozialen Frage hängt nämlich die Qualität der Leistung und die Zuverlässigkeit der Gemeindegewerbetreibenden im hohen Grade ab; beides zu erhöhen sollte aber die Gemeindeverwaltung aus Gründen des öffentlichen Wohles gewiß nichts unterlassen.

Gute Bezahlung, welche dem Arbeiter eine angemessene Lebenshaltung ermöglicht, ist nun wohl die erste Forderung, welche an die Gemeindeverwaltungen gestellt werden muß. Die Forderung muß erfüllt werden, selbst wenn unter Umständen billigere Arbeitskräfte erhältlich wären. Die Gemeinde soll vor allem die Löhne ihrer Arbeiter nicht mehr oder weniger willkürlicher Festsetzung im Einzelfall überlassen, sondern sich selbst an feste, allgemein gültige Regeln hinsichtlich der kommunalen Arbeitslöhne binden, um ihrerseits die Unflexibilität der Löhne, das Grundübel in der Lage des Arbeiters, zu mildern. Sehr erfreulich ist in dieser Hinsicht schon die aus der Anerkennung bestimmter Lohn-Grundlagen, wie sie sich z. B. in einer Bestimmung der Kaufmännischen Gemeindeverwaltung von 1897 findet, nach welcher der Lohn in der Regel nach der oberen Grenze des ordentlichen Wertes der Gemeindegewerbetreibenden Arbeit bemessen werden soll. In englischen Städten existiert vielfach die Bestimmung, daß den Kommunalarbeitern die „Gewerkschaftslöhne“, d. h. die zwischen den organisierten Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbarten Löhne, zu zahlen sind. Sodann ist aber auch auf die ziffermäßige Festsetzung von Minimum- und Maximumlöhnen hinzuweisen, wodurch dem Gemeindegewerbetreibenden bestimmten Grenzen ein sicheres Einkommen garantiert wird. Gerade die Gemeinde ist zu einer solchen Festsetzung, die sich nur auf lokaler Grundlage durchführen läßt, am besten befähigt.

Von großer Wichtigkeit für eine gute Regelung der Lohnverhältnisse ist daneben die Art und Weise der Lohnsteigerungen. Termine und Höhe derselben sind in der Regel — vielfach noch auch dort, wo die Gemeindeverwaltung Minimum- und Maximumlöhne festgesetzt hat, — dem freien Ermessen der einzelnen städtischen Betriebsleiter bzw. unteren Aufsichtsglieder überlassen. Daß das zu manchen Unzulänglichkeiten führen muß, liegt auf der Hand. Erhebungen der Mannheimer Gemeindeverwaltung über die Lohnsätze der dortigen städtischen Arbeiter hatten z. B. ergeben, daß innerhalb derselben Betriebe und noch mehr bei einem Vergleich der einzelnen städtischen Verwaltungen unter sich, die Lohnverhältnisse sehr verschiedenartig geregelt sind. Arbeiter mit kurzer Dienstzeit haben bei gleicher oder ähnlicher Beschäftigung oft mehr Lohn als solche, die schon seit langer Zeit der Stadt dienen. Hier kommt nun die Aufstellung von Lohnklassen-Tarifen mit (nach Art des Beamten-Gehaltschemas) festgelegter Steigerung der Löhne nach dem Dienstalter in Betracht. Gegenüber der zweifellos sehr günstigen sozialen Wirkung einer solchen Regelung, die erst in wenigen Fällen zur Durchführung gelangt ist, dürfen die hier und da erhobenen Bedenken, auf die hier nicht im einzelnen eingegangen werden kann, nicht als durchschlagend gelten. Wenn z. B. der Berliner Magistrat einen bezgl. Antrag als unannehmbar bezeichnet mit der Begründung, die Arbeiter müßten nach ihren wirklichen Leistungen bezahlt werden, Alterszulagen wären „Prämien auf die Krankheit“, so kann ein derar-

tiger Einwand kaum ernsthaft behandelt werden, wenn man damit das oben Gesagte über die Unzulänglichkeiten der lediglich dem freien Ermessen meist unterer Ausschichtungsorgane überlassenen Lohnsteigerungen vergleicht. Ein geordnetes Lohnsystem, welches dem Arbeiter die Aussicht auf regelmäßige Zulagen gewährt und ihn von den schlimmsten Existenzsorgen befreit, wird seine Arbeitsfreudigkeit und Leistungen gewiß nur günstig beeinflussen. Auch die sehr wünschenswerte Stetigkeit der Kommunalarbeiterschaft dürfte gerade hierdurch gefördert werden, und damit wird z. B. ein anderer Einwand hinsichtlich, daß nämlich die Arbeiter selbst wegen geringer Stetigkeit „kein Interesse“ an einer solchen Regelung hätten, welche ihnen bei vielleicht geringeren Anfangslöhnen die Aussicht auf künftige Verbesserungen bietet. Mag auch die Tarifierung von Arbeitslöhnen manchen Schwierigkeiten begegnen, unüberwindlich dürften dieselben jedenfalls nirgends sein, wo eine sozialpolitisch denkende Gemeindeverwaltung diese Aufgabe in die Hand nimmt.

Vollständig durchgeführte Lohnklassen-Tarife mit Minimal- und Maximallöhnen und (als Regel) Steigerung des Lohnes nach dem Dienstalter für alle städtischen Arbeiter haben bis jetzt erst Frankfurt a. M., Mannheim, Ludwigshafen und Freiburg i. B. In Frankfurt a. M., welches eine vorbildliche Regelung geschaffen hat, gibt es 5 Lohnklassen mit Mindestlöhnen von 3,20 bis 4,00 M., Höchstlöhnen von 3,70—6,00 M. Die Erhöhung vom Mindest- zum Höchstlohn vollzieht sich dort in 5 Stufen von je drei Jahren im allgemeinen regelmäßig nach dem Dienstalter; allerdings wird dabei auch auf gute Führung und steten Fleiß gesehen. Die ständigen städtischen Arbeiter behalten auch bei eventueller Verringerung ihrer Leistungsfähigkeit den einmal erreichten Lohnsatz. Die Stadt stellt sich dabei auf den rühmlichen sozialen Standpunkt, daß der Arbeiter das durch langjährige Treue und Tüchtigkeit verdient habe, und daß sie ihrerseits durch diese Dienste auch hinreichend bezahlt sei. Erst bei Untauglichkeit erfolgt Pensionierung.

Eine nicht unwichtige Frage in der Regelung der Lohnverhältnisse ist weiterhin, ob Stunden-, Tages-, Wochen- oder Monatslöhne gezahlt werden. Bei Berechnung des Lohnes nach Stunden, wie sie wohl in der Regel auch bei den Gemeindeverwaltungen für die meisten Arbeiter noch üblich ist, ergibt sich für die Arbeiter mit kürzerer Winterarbeitszeit ein starker Wechsel im Verdienst, welcher die wirtschaftliche Lage der Arbeiterfamilie höchst ungünstig beeinflussen muß. Bei reinem, d. h. nicht nach Stunden gerechnetem Tagelohn, vorausgesetzt, daß derselbe nicht, wie es wohl auch vorkommt, im Winter erniedrigt wird, wird dieses nachteilige Schwanken sehr gemildert; gänzlich hört es freilich erst dann auf, wenn auch die in die Woche fallenden Feiertage bzw. ein gleichmäßiger Wochen- oder Monatslohn gewährt wird.

In den deutschen Gemeindeverwaltungen findet sich Monats- oder Wochenlohn zwar hier und da für einzelne Arbeiterkategorien, insbesondere Vorarbeiter oder Arbeiter, die auch an Sonn- und Feiertagen häufig oder stets zur Arbeit herangezogen werden; als sozialpolitische Maßregel aber zu dem ausgesprochenen Zwecke, um dem Arbeiter eine regelmäßige Einnahme zu gewähren, hat er noch fast gar keine Anwendung gefunden. Das rühmliche Beispiel von Mannheim und Ludwigshafen steht wohl ziemlich vereinzelt da; diese beiden Städte gewähren allen Gemeindegewerkschaften Wochenlohn mit Bezahlung der in die Woche fallenden Feiertage, wenn der Arbeiter an den übrigen Werktagen der betreffenden Woche gearbeitet hat. Auch in einigen Städten, die den Wochenlohn nicht allgemein eingeführt haben, findet sich Bezahlung der Wochenfeiertage vorgesehen, so z. B. in Mainz, wenn der Arbeiter am vorhergehenden und folgenden Tage gearbeitet hat, in Frankfurt a. M. für Arbeiter, die älter als 25 Jahre und seit 12 Monaten im Dienste der Stadt sind, wenn sie an allen übrigen Tagen der betreffenden Woche gearbeitet haben. Selbst der reine Tagelohn, der stets — ohne Rücksicht auf die Länge der Arbeitszeit — gleich bleibt, bildet keineswegs die Regel in den deutschen Gemeindeverwaltungen.

Einzelne Städte, wie Frankfurt a. M., Stuttgart und Mainz, haben für alle ständigen Gemeindegewerkschaften reinen Tagelohn eingeführt, andere nur für einzelne Arbeiterkategorien oder gar nur für solche, die ohnehin stets gleiche Arbeitszeit haben, bei denen es also nichts ausmacht, ob sie Tage- oder Stundenlohn empfangen. In Kassel ist befehrt sogar die Bestimmung, daß die Tagelöhne im Winter erniedrigt werden. Dagegen werden in München, welches alle städtischen Arbeiter nach Stundenlöhnen bezahlt, im Winter die Stundenlöhne um 2 Pf. pro Stunde erhöht, wodurch der Unterschied zwischen Sommer- und Winterverdienst wenigstens gemildert wird. In anderen Städten, z. B. Köln, wo ebenfalls die meisten Gemeindegewerkschaften im Stundenlohn stehen, fehlt eine solche Maßregel.

Für die Beurteilung der Lohnverhältnisse kommt endlich noch die Art und Weise der Bezahlung von Ueberstunden und der Lohnvergütung bei Arbeitsunterbrechungen in Betracht; doch würde es hier zu weit führen, darauf einzugehen. Es kann in dieser Hinsicht auf eine bemerkenswerte neuere Untersuchung über „Die deutschen Stadtgemeinden und ihre Arbeiter“ von H. Romberg, Stuttgart, Gotta; (M. 6) verwiesen werden, welche auf Grund von Umfragen und eingehenden Studien sowohl die Sozialpolitik wie auch die sonstige Arbeiterpolitik der Kommunalverwaltungen schildert. Es wäre zu wünschen, daß dieses Buch in den maßgebenden Kreisen die gebührende Beachtung findet und manche weiteren Fortschritte auf diesem Gebiete der Sozialpolitik anregen würde.

H. Angestellte in den Fabriken.

Wenn wir diesen Titel gewählt haben, so soll im folgenden dargestellt werden, wie wir uns das Verhalten derselben gegenüber den Organisationen zu erklären haben. Die Angestellten sind vielfach von einer gewissen Antipathie gegen die Arbeiterorganisationen befreit.

Diese kann nur in Furcht und Bekehrung der Verhältnisse ihren Grund haben. Bekanntlich sind die meisten Fabrikanten Gegner der Arbeiterverbindungen, weil diese vermeintlich einen Gegenstand ihrer Interessen verfolgen. Aus diesem Grunde sind viele oder die meisten Angestellten von dem nämlichen Gedanken getragen, um als wahre Vertreter ihres Herrn zu parodieren, denn so ein Organisationsreferent kann doch nur in den Augen eines gewissen Chefs an Ansehen zunehmen. Um aber auch zu zeigen, daß man wirklich in diesem Sinne tätig ist, wird mitunter öffentlich Stellung genommen. Auf Versammlungen ist es Schreiber dieses schon passiert, daß Angestellte auftraten und eine Arbeiterorganisation als überflüssig bezeichneten. Wenn man nun in Versammlungen schon diese Weisheit den Untergebenen vorträgt, wie wird dann an anderen Orten auf dieselben eingewirkt? Wir meinen die Arbeitsstelle! Hier wird oft der ganze Druck, welcher zu Gebote steht, angewandt, um den Arbeiter von der Organisation fernzuhalten, resp. um ihn zum Austritte zu bewegen. Mitunter mögen diese Mittel gelingen, man muß dann aber die Vermutung hegen, daß die Wand der Arbeiter nicht durchschaut werden, denn ein Arbeiter, der einsteht, man wolle ihn an seinen gerechten Forderungen hindern, wird sich niemals von seiner Organisation fernhalten resp. abwendig machen lassen. Die Arbeiter mögen deshalb die oft verlockenden Versicherungen solcher Angestellten gelindlich prüfen, sie sollen nicht dem Arbeiter zum besten gereichen, sondern die Angestellten haben dabei nur sich selbst im Auge. Es muß von ihnen alles vermieden werden, was ihnen die Unruhe ihres Herrn zuziehen könnte, wenn auch auf Kosten anderer.

Eine andere Furcht entsteht daraus, daß viele Angestellte nicht die in ihrer Stellung erforderlichen Kenntnisse besitzen. Unter diesem Mangel muß dann der Untergebene leiden. Besonders sind die in Afford beschäftigten Arbeiter übel dran, wenn ihnen das Unglück einen solchen zuweilt. Die mangelnden Kenntnisse sollen in der Regel durch Großheiten ersetzt werden. Man sollte manchmal in Verurteilung gefaßt werden, die Behauptung aufzustellen, denjenigen Angestellten, welche sich durch Frechheit auszeichnen, jedwede Qualifikation in ihrer Tätigkeit abzuspüren. Diese Großheit soll nun die Erhalterin der Stellung sein, deshalb sucht man die Arbeiter einzuschüchtern, damit diese nicht an zu ständiger Stelle ihre Beschwerden vorzubringen wagen. Das ist auch ein Grund, der solche Angestellte ungünstig für eine Organisation stimmt. Sie kalkulieren und nicht mit Unrecht: wenn die Arbeiter in den Organisationen über ihre Verhältnisse beklagt und geklagt werden, so lassen sie sich eine solche Behandlung nicht mehr länger gefallen. Sie werden, wenn sie zur Erkenntnis solcher Mängel kommen, auf Beseitigung derselben dringen, besonders wenn sie eine starke Organisation in ihrem Rücken haben. Dies wird ihnen in der Regel auch nicht schwer, wenn sie sich daran gewöhnen, ihre Beschwerden immer sachlich zu begründen und alles Persönliche dabei vermeiden. Dies beweist wieder, wie nur das eigene Interesse das Motiv ist.

So ist es auch mit der Befürchtung: wenn man mit dem Arbeiter und seiner Organisation sympathisiert, könnte man an Ansehen und Einfluß bei den Arbeitern einbüßen.

Hier werden die Tatsachen wirklich verkannt. Ein Angestellter, der sich seinen Untergebenen gegenüber verschließt, wird nie einen großen Einfluß auf dieselben gewinnen. Das Sprichwort jagt: „Liebe erweckt Gegenliebe“. So ist es auch im Arbeitsverhältnisse. Ein Vorgesetzter, der seine Untergebenen liebevoll behandelt und freundlich zurechtweist, wird mehr Einfluß und Erfolg haben, wie einer, der immer im Unteroffiziersstunde seine Befehle erteilt. Die Andeutungen des ersteren wirken mehr willig annehmend, hingegen die eines der letzteren nur mit Widerwillen.

Nun verkennen die Angestellten die Verhältnisse nicht nur in dieser Weise, sondern sie verkennen auch die Bestrebungen der Organisationen der Arbeiter.

Die Arbeiterorganisationen der Gewerkschaften erstreben eine Besserstellung der Arbeiter in wirtschaftlicher Hinsicht. In diesem ist das Lohn- und Arbeitsverhältnis in erster Linie mit ins Auge gefaßt. Es muß nun wunderbar berühren, daß die Angestellten hier den Arbeitern oft hinderlich im Wege stehen. Wenn auch nicht direkt, so doch indirekt, kommt eine Besserstellung der Arbeiter auch den Angestellten zu Gute. Geht der Fall, die Arbeiter erreichen mit Hilfe ihrer Organisationen eine Verkürzung der Arbeitszeit — wie sie ja überhaupt schon vielfach erreicht worden ist — so haben doch die Angestellten, welche in der Regel in einem festen Lohnverhältnisse stehen, den meisten Vorteil davon, weil ihnen bei solchen Umständen noch niemals, jenseit wir unterrichtet sind, der Lohn verhältnismäßig gekürzt worden ist. Wenn keine Organisationen vorhanden gewesen, so würde unseres Erachtens die Arbeitszeit noch nach wie vor die früher üblich lange geblieben sein, denn die Arbeitgeber, welche sie aus freien Stücken verkürzten, waren rühmliche Ausnahmen. Also ohne Organisation wäre die Erreichung fast unmöglich gewesen.

Bezüglich des Lohnverhältnisses sei bemerkt, daß dies für die Angestellten auch zu Gunsten der Arbeiterorganisationen spricht. Würde ein einfacher Arbeiter, wie wir mal annehmen wollen, als solcher jenseit verdienen, wie ihm für einen Posten als Angestellter gezahlt würde, so würde dieser aller Wahrscheinlichkeit nach darauf verzichten. Er würde sich sagen, ich habe es als Arbeiter viel angenehmer, wie als Angestellter, ich verzichte auf die Verantwortung, welche ich mit dem Posten übernehmen muß. Es ergibt sich hieraus, daß durch die Organisation den Angestellten eine bessere Lohnabstimmung zu erzielen im allgemeinen viel erleichtert wird, indem dieselbe die Konkurrenz beseitigen hilft.

Dieses sind die Gründe, welche auf materiellem Gebiete von den Angestellten den Organisationen gegenüber anzutreffen sind. Das nun die ersten Ausführungen betreffen, so müssen diese die Angestellten doch als kleinlich hinstellen, wenn sie sich aus Furcht zu den dort angeführten Handlungen hinreißen lassen, im zweiten Teile sind nun auch die Vorteile angegeben, welche denselben durch die Organisation zu gute kommen, und würde es uns freuen, wenn aus manchen, heute der Organisation noch lässig gegenüberstehenden, ein eifriger Förderer der christlichen Gewerkschaften entstehen würde.

Vom niederrheinischen Weberverband.

Ich will, ich will ein Lämmelein
Und rufe stets bei Dir,
Du ständestst weinen Schafstopp,
Ich laß die Hände Dir.

Dieses Liebesliedchen, das man in der neuesten Nummer der „Freizeitung“ auf unsern Verband angewendet wissen wollte, haben die Rommesfelder des niederrheinischen Weberverbandes auf der letzten Generalversammlung in Sachen ihres „deutschen“ Brüdern und Genossen zugelesen. Die von der Verbandsseite für die Veranschaulichung Eintrachten, die Herren Baer und Salzen, konnten nicht sohinm genug das hohe Wort „alleinvermögen“ Textilarbeiterverband, den sie früher nicht tief genug zu verabsichtigen wußten, etablieren lassen. Es ist dies ja auch allerdings er-

klärlich. Von dem ehemals so stolzen niederheinischen Weberverbande sind nichts als ein paar Säulen aus alter Zeit übrig geblieben, die auch über Nacht zusammenstürzen können. Dies mögen unsere Leser aus dem dort ersatteten Geschäfts- und Kassenbericht sehen. An Streit- und Gesamtagelohnen-Einnahme ist die Summe von 1888 64 M. vorausgibt worden. Doch seien die Opfer begütigt gewesen, weil die Streiks verloren gingen. Und warum? Durch die Mächtigkeiten der christlichen Führer. Eine feibolere Art und Weise, sich selbst rein zu waschen und die Schuld trotz aller offenkundigen Thatfachen auf andere zu schieben, ist uns denn doch noch nicht oft vorgekommen. Herr Baer konnte natürlich nicht umhin, und in der Diskussion auch Herr Feinhals-Nachden, die Sachlage des Streiks bei der Nachener Firma von Jytkphen in gänzlich entstellter Weise wieder zu geben. Das ruhige, zeitgemäße Verhalten unseres Verbandes, bei der Entschlossenheit des Fabrikanten und der ungünstigen Konjunktur es nicht zu einer Auslieferung tausender Arbeiter kommen zu lassen, fand natürlich keine Würdigung bei den Herren, die uns einer Taktik beschuldigen zu können glauben, welche sie selbst immer anwenden, vösiglich Herr Baer selbst vorher von den Riesennummern gesprochen, die zur Führung von solchen Lohnkämpfen erforderlich sind. Nun, wenn wir ja auch die Zustimmung jener Herren zu unserm Vorgehen hätten, dann wäre es klar, daß wir auf dem Holzwege uns befinden. Aus dem Kassenbericht ist zu entnehmen, daß das Gesamtvermögen am 1. Juli 1902 bei einem Mitgliederbestande von 3411 die Summe von 12035 32 M. betragen hat, bei einer Einnahme von 10302 11 M. und einer Ausgabe von 3283 72 M. Bemerkenswert ist, daß der Rechnungsführer Herr Ballen hierbei das Geschäftsführer machte, daß der Verband von Quartal zu Quartal zurüdgegangen sei, was man uns gegenüber, die wir dieselbe Behauptung auf Grund von zuverlässigen Feststellungen aufrecht hielten, immer als Unwahrheit und Lüge bezeichnet hatte. Auf welcher Seite sind nun diese Kostennamen anzubringen?

Wie zutreffend paßten auf den niederheinischen Weberverband die Zeilen:

Falsche Räte, falsche Blasse,
Falsche Röhne, falsche Paare
Schließlich hat der Totengräber
Nur im Weinhaus echte Ware.

Und diese „echte“ Ware ist jetzt angelangt beim Totengräber im deutschen Textilarbeiterverband. Und diese Toten kommen nicht wieder. Mag auch ein Teil der Mitglieder des Weberverbandes von den roten Brüdern nichts wissen wollen, wie sich ja deutlich in der am letzten Mittwoch bei der in der Reichshalle tagenden Versammlung gezeigt hat! Dieser verständige Teil der Mitglieder sollte doch aus allen Vorgängen seine Konsequenzen ziehen! Er wird sich doch der Erkenntnis nicht verschließen können, daß kleine Organisationen im heutigen wirtschaftlichen Kampfe nicht mehr bestehen können, daß nur große Verbände wie der christliche Textilarbeiterverband imstande sind, für die Arbeiter das Beste zu erreichen. Mögen diese Mitglieder deshalb endlich dort ihren Platz finden, wo sie schon längst hingehören!

[.] Eine große Dummheit!

Der Uebermut und die Undankbarkeit der „Deutschen“, die so gerne die Christlichen an die Wand drücken möchten, beginnt nachgerade für den deutschen Textilarbeiterverband verhängnisvoll zu werden. Man hat sich in Zürich nämlich eine Rute geschmiedet, womit man selbst gegeißelt wird. Dies sehen denn auch die weiterblickenden Genossen und Genossinnen ein, wir erinnern da nur an Otto Hue und an Fr. Zinsle, welche beide einig sind in der Auffassung, daß die Behandlung der Christlichen in Zürich eine ungerechte und taktisch unkluge war. Nun sangen auch noch die vermalebten Christlichen, welche eine immer größere Mitgliederzahl gewinnen, an, laut Antwort zu Gent auf den Züricher Beschluß, ohne die Deutschen zu arbeiten. Zwar faßelt man viel, besonders in dem „Waffenblatt“ des deutschen Textilarbeiterverbandes, genannt „Freizeitung“, von Erfolglosigkeit der Christlichen, jedoch die Christlichen haben schon ein dieses Fell und Lämmern sich sehr wenig um das Geschwafel und Geschimpfe von Leuten, die ihr wahres Gesicht gezeigt haben, deren Treiben von ihrer eigenen Mitglieder als gewerkschaftliche Gaukelei bezeichnet wurde, und die in den eigenen Mitgliederversammlungen Worte zu hören bekommen haben, die sie sich jedenfalls nicht ins Tagesbuch eintragen werden.

Eigentlich ist unser Papier der Zeitung zu schade, um noch längere Abhandlungen zu schreiben, doch wollen wir der Sache wegen noch mal kurz die Erfolge des Weberverbandes kennzeichnen, Erfolge, die errungen worden sind unter den berühmtesten Führern Baer und Salzen. Der erste Erfolg des Weberverbandes war der, daß ein bis dato unbekannter Haß unter der Arbeiterschaft Platz griff. Zusammenwirkende Arbeiter, Kameraden, ja sogar Brüder standen sich und stehen sich vielfach heute noch wie unversöhnliche Feinde gegenüber. Der zweite Erfolg bestand in einer oft verketteten, oft direkten Verhöhnung alles dessen, was den christlichen Arbeitern heilig ist und sein muß, so lange sie sich überhaupt noch zu einer christlichen Glaubensgemeinschaft bekennen. Der dritte Erfolg bestand in einer Reihe von „Siegen“, Pyrrhusische genannt, die man mit zusammengeholtem Gelde erfocht. Wir betonen ausdrücklich Pyrrhusische, denn nachdem der erste Hauch vorüber, ließ man die Arbeiter zappeln, weil das schnelle Wachstum des Verbandes die Schwindsucht zeitigte und Mangel eintrat. „Wehe den Siegern“, so kann man hier mit Fug und Recht sagen, es geht denselben, dank der „feinen“ Arbeit ihrer Vertreter, wie es den Franzosen im großen Kriege gegen Rußland ging. Als vierter Erfolg kommen all die großen Niederlagen! Niederlagen, erlitten unter den Leuten, die heute den Mund wieder so voll nehmen und sich so gern als „Schulmeisterlein“ aufspielen möchten. Wer denkt nicht zurück an die Streiks in Osterath, in Kupferdreh, in Schleichbush und Boshwinkel-Gräfath. Hier heißt es nun nicht: wehe dem Sieger, sondern wehe den Besiegten. Hier sind die Leute so recht auf Gnade und Ungnade den Arbeitgebern ausgeliefert worden. Wir wollen gar nicht der „bissigen“ Bemerkungen gedenken, die der deutsche Textilarbeiter in puncto Streik von Boshwinkel-Gräfath brachte. Nun fragen wir, wo ist in diesen Orten der Väterverband? Antwort: schon lange tot! Der fünfte Erfolg besteht darin, daß die Mitglieder des Väterverbandes viel, sehr viel Opfer haben bringen müssen, und wo ist das Geld geblieben? Nun, abgehoben von allem andern ein großer Teil wurde für total nutzlose Streiks verpulvert und ein anderer Teil wurde gestohlen! Summa, Summarum: Haß, Zwietracht, vielfach schlechtere Arbeitsbedingungen, viele unorganisierte Arbeiter und eine verachtete Organisation. — Das sind die Erfolge des Weberverbandes bezw. seiner Führer. Und da wagen es solche Leute noch, „den Bart zu spannen“ und von Wortklaubereien zu reden. Pfui! über ein derartiges schäbiges Gebahren! Man will in seinem Selbsthätchen noch so prunten und von „thätkräftiger Unterstützung“ schreiben; obwohl man einige Wochen vorher bei der Bewegung für die Doppelspüler bekennen mußte: wir können es nicht zu einem Streit kommen lassen, wenn wir

