

Textilarbeiter-Zeitung

für die Interessen der Textilarbeiter und -Arbeiterinnen aller Branchen.

Organ des Zentralverbandes
christlicher Textilarbeiter Deutschlands.

Redaktion: A. Heutmann in Düsseldorf 51,
Corneliusstr. 66. Berichte, kleine Beiträge u. s. sind
ganzjährig an den Betr. Bezirksvorständen einzusenden.
Sämtliche Beiträge müssen bis Montag abends bei
der Redaktion in Düsseldorf eingegangen sein.

Die „Textilarbeiter-Zeitung“ erscheint jeden
Samstag und kostet vierteljährlich durch die Post
bezogen 3.— Mk. Expedition und Druck von
Joh. van Veen in Krefeld, Luisenstraße 68.
Fernsprech-Nr. 1358.

Nr. 23.

Telegramm-Adr.: Textilverband Düsseldorf.

Düsseldorf, den 6. Juni 1908.

Fernsprech-Nummer 4423.

10. Jahrgang.

Licht!

Was nützt der Leuchtturm, wenn im Sturm es nicht
Beweglich sorgt für Sicherheit und Leben,
Nicht helle Strahlen läßt ins Dunkel schweben
Und zeigt dem Suchenden kein rettend Licht!

Was nützt der Mensch, der, jede Liebespflicht
Wissentlich, läßt in sich kein ernstes Streben,
Der nichts empfängt und drum nichts hat zu geben,
Der nicht hilft bauen, sondern nur zerbricht!

Doch, wer zum Lichte sich emporgerungen,
Ist gleich dem Turme, dran die Wellen schlagen,
Der weithin leuchtend hat die Nacht bezwungen!

Lichtträger brauchen wir in unsern Tagen,
Die, selbst von Himmelslicht und Kraft durchdrungen,
Des Lichtes Strahlen in die Massen tragen!

Paul Becker, Stuttgart.

Die Gewerbeordnungsnovelle in der 20. Kommission des Reichstages.

Neben dem bürgerlichen Gesetzbuch ist die Gewerbe-
ordnung für weite Kreise der Handwerker, Gewerbe-
treibenden und insbesondere auch für die Arbeiter
das wichtigste Gesetzbuch, und zwar deshalb, weil es
die sogen. „alltäglichen Dinge“ regelt, d. h. die Ver-
hältnisse regelt, welche uns im praktischen Leben am
nächsten liegen und uns am meisten betreffen.
Es ist deshalb erklärlich, daß alle Änderungen an
diesem Gesetz von großer Tragweite und erheblicher
Wichtigkeit sind. Kaum ein Gesetz ist deshalb so zahl-
reich Gegenstand von Petitionen und Eingaben, als
die Gewerbeordnung. Dem Reichstag liegen gegen-
wärtig zwei Novellen zur Gewerbeordnung vor. Die
eine hat zum Gegenstand die Einführung des kleinen
Befähigungsnachweises für das Handwerk, die andere
hauptächlich die Einführung des Beschäftigtentages
für die Arbeiterinnen und die Regelung der Haus-
arbeit usw. Die letztere ist gegenwärtig einer Kom-
mission von 28 Mitgliedern überwiesen, welche sich
bereits in sechs Sitzungen damit beschäftigt hat.

Die spröde und schwierige Materie, die sehr oft
in die Reichstagskammer des bürgerlichen Rechts hinein-
spielt, bedarf erheblicher Zeit zur gründlichen Be-
ratung, und es wird 1909 werden, bis die Kommission
vollständig fertig ist damit. Die Regierungsvorlage
an und für sich ermöglicht eine schleunigere Beratung.
Aber die Parteien benötigen natürlich die Gelegen-
heit, um auch andere reformbedürftige Paragraphen
anzuschneiden, und das sind in der Regel die schwie-
rigsten. Bis jetzt sind in der Kommission erst zwei
Paragraphen vollständig erledigt. Wir werden ab-
schneideweise darüber berichten, zu dem Zwecke, damit
etwaige Bedenken gegen die Beschlüsse bis zur
zweiten Lesung geltend gemacht werden können.

1. Der Zeugniszwang.

Die Regierungsvorlage enthielt über das Zeug-
nis (§ 113) nur eine knappe Bestimmung, dahin-
gehend, daß das Zeugnis bei Beendigung des
Dienstverhältnisses, im Falle der Kündigung
von dieser an, ausgestellt werden muß. In der
Kommission hat der § 113 folgende Fassung erhalten:

„Bei dem Austritt aus dem Dienstverhältnis,
im Falle der Kündigung von dieser an,
sind die Arbeiter von dem Arbeitgeber ein schriftliches
Zeugnis über die Art und die Dauer ihrer Beschäftigung
zu fordern. Wenn zwischen der Kündigung und
dem Austritt des Arbeiters ein Zeitraum
von mindestens einem Monat liegt, kann der
Arbeitgeber eine Ergänzung des bei der Kün-
digung ausgestellten Zeugnisses bezüglich
dieses Zeitraums beanspruchen.“

Dieses Zeugnis ist auf Verlangen der Arbeiter auf ihre
dienstliche Führung und ihre dienstlichen Leistungen
auszudeuten.
Das Zeugnis darf eine dem wirklichen
Sachverhalt widersprechende Auskunft nicht
enthalten und muß von dem Arbeitgeber oder
einem dazu Bevollmächtigten Betriebsleiter
unterzeichnet werden.

Das Zeugnis darf nicht mit Merkmalen ver-
sehen werden, welche den Zweck haben, den Arbeiter
in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersicht-
lichen Weise zu kennzeichnen, oder hierzu geeignet sind.
Ist der Arbeiter minderjährig, so kann das Zeugnis
von dem gesetzlichen Vertreter gefordert werden. Dieser
kann verlangen, daß das Zeugnis an ihn, nicht an den
Minderjährigen ausgestellt werde. Mit Genehmigung
der Gemeindebehörde des im § 108 bezeichneten Ortes
kann auch gegen den Willen des gesetzlichen Vertreters die
Ausstellung unmittelbar an den Arbeiter erfolgen.“

Die Änderungen gegenüber den geltenden Be-
stimmungen der Gewerbeordnung sind durch Sper-
ren hervorgehoben. Eine wichtige Änderung ist
die Bestimmung, daß das Zeugnis eine „dem wirk-
lichen Sachverhalt nicht widersprechende“
Auskunft nicht enthalten darf. Der Zweck derselben
ist, das Zeugnis möglichst wahrheitsgetreu zu machen.
Es liegt dies im Interesse von Arbeitern und Arbeit-
geber. Ferner ist die Strafbestimmung für Kenn-
zeichnung der Arbeiter durch Merkmale bestimmter
Fassung, indem in § 145 der Gewerbeordnung folgen-
der neuer § 3a angenommen ist:

„Mit Geldstrafe bis zu zweitausend Mark und im
Falle der Gefängnisstrafe bis zu sechs Monaten
wird bestraft, wer dem § 113 Abs. 4

zuwider ein Arbeitszeugnis mit einem Merk-
mal versehen, welches den Zweck hat, den Ar-
beiter in einer aus dem Wortlaut des Zeug-
nisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen.“

2. Das Lohnzahlungsbuch.

Das Lohnzahlungsbuch hatte bisher nur Inter-
esse für die Hausindustrie und konnte durch Bundes-
ratsverordnung vorgeschrieben werden. Der Bundes-
rat hat solche Lohnbücher angeordnet für die Kleider-
und Wäschekonfektion (Bekanntmachung vom 9. Dezbr.
1902). Ueber das Lohnbuch sind seitens der Arbeit-
geber lebhafteste Beschwerden geltend gemacht, dahin-
gehend, daß es nicht gleichermaßen als Abrechnungsbuch
abgeholfen werden. Die Bestimmungen (§ 114a)
lauten nach dem Beschluß der Kommission (die Ver-
änderungen sind durch Sperren hervorgehoben):

„Für bestimmte Gewerbe kann der Bundesrat Lohn-
bücher oder Arbeitszettel vorschreiben und die zur
Ausführung erforderlichen Vorschriften erläs-
sen. In die Lohnbücher oder Arbeitszettel sind von
dem Arbeitgeber oder einem dazu Bevollmächtig-
ten Betriebsbeamten einzutragen:

1. der Zeitpunkt der Uebertragung von
Arbeit, Art und Umfang der übertragenen Ar-
beit, bei Akkordarbeit die Stückzahl;
2. die Lohnsätze;
3. die Bedingungen für die Lieferung von Werkzeugen
und Stoffen zu den übertragenen Arbeiten;
4. der Zeitpunkt der Ablieferung der Ar-
beit, Art und Umfang der abgelieferten
Arbeit;
5. der zur Auszahlung gelangende Lohn-
betrag unter Angabe der etwa vor-
genommenen Abzüge;
6. der Tag der Lohnzahlung.

Der Bundesrat kann bestimmen, daß in die Lohnbücher
oder Arbeitszettel auch die Bedingungen für die Gewährung
von Kost und Wohnung einzutragen sind, sofern Kost
oder Wohnung als Lohn oder Teil des Lohnes gewährt
werden sollen.

Im übrigen sind noch solche Eintragungen
zulässig, welche sich auf den Namen, die Firma
und den Niederlassungsort des Arbeitgebers,
den Namen und Wohnort des Arbeiters, die
übertragenen Arbeiten und die dafür verein-
barten oder gezahlten Löhne beziehen.

Die Eintragungen dürfen nicht mit einem
Merkmal versehen sein, welches den Inhaber
des Lohnbuchs gänzlich oder nachteilig zu
kennzeichnen bezweckt oder geeignet ist. Auf
die Eintragungen sind die Vorschriften des § 111 Abs. 4
entsprechende Anwendung.

Das Lohnbuch oder der Arbeitszettel ist von dem
Arbeitgeber auf seine Kosten zu beschaffen und dem Arbeit-
er sofort nach Vollendung der vorgeschriebenen Ein-
tragungen kostenfrei auszuhandigen. Die Eintragungen sind
von dem Arbeitgeber oder einem dazu Bevoll-
mächtigten Betriebsleiter zu unterzeichnen.

Sodern nicht der Bundesrat anderweite
Bestimmungen trifft, sind die in Ziffer 1 bis
3 genannten Eintragungen vor oder bei der
Uebergabe der Arbeit, die in Ziffer 4 ge-
nannten bei der Abnahme der Arbeit, die in Ziffer
5, 6 vorgeschriebenen bei der Lohnzahlung
mit Tinte zu bewirken und zu unterzeichnen.

Die Lohnbücher sind mit einem Abdruck der Be-
stimmungen der §§ 115 bis 119a Abs. 1 und des § 119b
zu versehen.

Soweit Vorschriften gemäß Abs. 1, 2, 6
durch Beschluß des Bundesrats nicht erlassen
sind, können sie durch Verordnung der Landes-
zentralbehörde oder durch Polizeiverord-
nungen der zuständigen Polizeibehörden er-
lassen werden. Vor Erlass solcher Vorschriften
soll den beteiligten Gewerbetreibenden und
Arbeitern Gelegenheit gegeben werden, sich
gutsichtlich zu äußern.

Die dem Bundesrat in Abs. 6 gegebene
Bezugnis steht den Landeszentralbehörden
oder den zuständigen Polizeibehörden hin-
sichtlich der von ihnen erlassenen Vorschrif-
ten zu.

Die durch den Bundesrat oder die Landes-
zentralbehörde getroffenen Bestimmungen
können auch für bestimmte Bezirke erlassen
werden.

Auf die von dem Bundesrat getroffenen Anordnungen
findet die Bestimmung im § 120g Anwendung.“

Zu einer sehr eingehenden Diskussion führte ein
Antrag des Zentrums, auch für die Lohnbücher die
Registrierpflicht einzuführen. Ueber die Eintragungen
in die Lohnbücher sollte gleichzeitig seitens der
Arbeitgeber ein Buch geführt werden, welches auf
Verlangen den Gewerbeaufsichtsbeamten vorgelegt
werden sollte. Der Antrag ging von dem Gedanken
aus, daß ohne Kontrollmöglichkeit schließlich auch das
Lohnbuch wenig Zweck hätte. Nach langer Beratung
setzte die Kommission die Beschlußfassung aus bis zur
Beratung über den Abschnitt „Hausarbeit“, die
bekanntlich in der Regierungsvorlage ebenfalls generell
geregelt werden soll.

Aus der Pfalz.

Zur beendeten Ausperrung in Lampertsmühle.

Wer den Arbeitern des Betriebes Lampertsmühle
vor dem 18. Mai sagte, daß auch sie eines Tages
von einer Ausperrung betroffen werden, der
wurde ausgelacht. Das war einfach anzuschließen.
Nur die Arbeiter im Lande hier und dort der wirt-
schaftlichen Kampf haben — Lampertsmühle würde
frei bleiben von solchen häßlichen Begleiterscheinungen
moderner Produktion. Aber am 18. Mai wurden
die unorganisierten Arbeiter der Lampertsmühle davon
überzeugt, daß die gleichen Bedingungen notwendig-
weise überall die gleichen Bedingungen hervorgerufen
würden. Diese Erkenntnis kann den Arbeitern und

Arbeiterinnen der Lampertsmühle innerhalb
weniger Minuten. Das ging folgendermaßen zu:

Am Freitag, den 15. Mai wurde den Arbeitern
durch die Meister der Direktion bekannt-
gegeben, daß die Stühle immer sauber sein müßten.
In diesem Zwecke müsse morgens und mittags jeden
Tag gepußt werden. Und wenn der Weber täglich
eine halbe oder eine ganze Stunde puke, die Stühle
müßten stets sauber sein; wegen nicht sauber genug
befundener Stühle erfolge Bestrafung.

Dieser Erlass der Direktion wurde von der ge-
samten Arbeiterschaft als Chitane aufgefaßt und rief
eine ungeheure Aufregung hervor. Jetzt sollten die
organisierten Arbeiter vorstellig werden, aber diese
weigerten sich mit Recht, wieder die Kasernen aus
dem Feuer zu holen, da kürzlich noch zwei Vorstands-
mitglieder unseres Verbandes unter nichtigen Gründen
auf die Straße gesetzt wurden. „Dann gehen wir
alle zum Kontor“, hieß es und — 500 Arbeiter
und Arbeiterinnen zogen zur „Verhandlung“ aus,
natürlich resultatlos, denn an eine ruhige Aussprache
war unter solchen Umständen gar nicht zu denken.

Am Montag, den 17. Mai zogen die Arbeiter
wieder zum Kontor zur Verhandlung. Jetzt machte
die Direktion kurzen Prozeß: „Wenn die Arbeiter
innerhalb fünf Minuten nicht wieder an ihren Stühlen
sind, dann wird die Dampfmaschine stillgelegt und die
Arbeiter ausgesperrt. Nach einigen Minuten stoppte
bereits die Maschine und jetzt hieß es: „Hinaus,
hinaus, wer nicht sofort hinaus geht, wird wegen
Hausfriedensbruch verhaftet.“ So standen denn die
Arbeiter auf der Straße und mußten selbst noch nicht
recht wie. Die Situation war eben noch zu neu und
kam zu unerwartet.

Soviele Menschen hat Erstenbach wohl bisher kaum
gleichzeitig auf den Beinen gesehen, als wie am
Dienstag, den 19. Mai zu dem im Saale des Herrn
Bürgermeisters Carl Kattfanden Versammlung
strömten. Der Alp war gehoben, der bisher auf
der Arbeiterschaft gelastet hatte.

Bezirksleiter Kollege Köhling sprach über den
Gewaltakt der Firma und die Bestrebungen der ge-
werkschaftlichen Organisation. Das war den Unor-
ganisierten und besonders den Arbeiterfrauen etwas
ganz Neues, was sie da hörten von der Organisation;
Punderten standen Tränen in den Augen.

Kollege Köhling schlug vor, unseren Mitgliedern
möge die Unterstützung als Vorstoß ausbejaht
werden, weil sie von der Firma den ihnen durch die
plötzliche Entlassung entgangenen Lohn einlagen
könnten. Kollege Köhling wird für die 400 Mitglieder
unseres Verbandes die Klage vertreten. Die Ver-
treter des Hirsch-Dunderschen sowie des „freien“ Ver-
bandes, welche ebenfalls, aber mit geringen Mit-
gliederzahlen, in Frage kommen, erklärten, in der
gleichen Weise vorzugehen.

Herr Bürgermeister Carl berichtete über
seine leider erfolglos gebliebenen Vermittlungs-
versuche.

Einer der Herren Direktoren hatte der von den
Arbeitern gewählten Kommission gegenüber erklärt,
daß die ruhenden Teile des Webstuhles
während des Laufens des Stuhles gepußt
werden könnten. Uebrigens trage er für etwaige
Unfälle die Verantwortung. Die Stühle müßten eben
stets rein sein; wie die Arbeiter das fertig brästen,
daß sei nicht seine Sache. Die Arbeiter vermuten,
daß der Herr (er ist Reserve-Offizier) die letztere
Forderung vom Kasernenhofe mitgebracht hat.

Unter diesen Bedingungen konnte natürlich an eine
Wiederaufnahme der Arbeit nicht gedacht werden.
Mit einem brausenden Hoch auf die Einigkeit der
Arbeiter fand diese Versammlung ihren Abschluß.

Die Direktion der Lampertsmühle hatte, seitdem
die Arbeiter den Betrieb verlassen, etwa die halbe
Front des Fabrikgebäudes mit „Bekanntmachungen“
besetzt, die teils das Vorgehen der Firma rechtfertigen
sollten, teils ganz unzulässige Vorschläge zur Bil-
dung eines Arbeiterausschusses enthielten. Am Mitt-
woch, den 20. Mai machte die Firma folgenden An-
schlag, der, ebenso wie alle anderen, vom Kollegen
Köhling stenographisch aufgenommen wurde:

„Bekanntmachung.
Damit alle Arbeiter wissen, was in den stattgehabten
Verhandlungen schiefgegangen wurde, geben wir hiermit bekannt,
daß die Direktion heute folgende Vorschläge gemacht hat:
Die Arbeiter nehmen die Arbeit wieder auf, in den nächsten
Tagen wird zum Pußen abgestellt wie bisher. Haben die
Arbeiter zwischen hinein die Stühle so rein zu halten, wie
es verünftiger Weise geschehen kann, ohne daß einerseits
gegen die Bestimmungen der Unfallversicherungs-Vorschriften
verstoßen wird, ohne daß andererseits die Stühle in einen
Zustand geraten, den wir als unzulässig bezeichnen müßten.
Damit die Arbeiter sehen, welchen Grad der Reinheit
die Direktion verlangt und verlangt hat, wird den Meistern
während der Uebergangszeit unterlagt, wegen schlechten
Pußens zu strafen. Sie haben schlecht gepußte Stühle
der Direktion zu melden und entscheidet dann die Direktion
darüber, ob im einzelnen Falle der Stuhl genügend ge-
pußt ist oder nicht.“

Sobald dann der im Anschlag von gestern erwähnte
Arbeiterausschuß gewählt ist, beraten wir mit diesem die
Vorschläge, daß die eigentliche Pußzeit auf bestimmte Tage
verlegt werden soll (vielleicht Dienstag, Donnerstag und
Samstag) und glauben wir heute schon sagen zu können,
daß in diesem Punkte eine Einigung möglich sein wird.
Die Arbeiter der neuen Weherei, die unter diesen
Bedingungen die Arbeit aufnehmen wollen, können dies

beherzigt tun, da die Transmission dort läuft; die der alten
Weherei lassen wir laufen, sobald sich genügend Leute ge-
melbet haben. Die Endfrist endet morgen, Donnerstag
Abend 6 Uhr.
Lampertsmühle, den 20. Mai 1908.

Die Direktion.

Obgleich die Arbeiter diese Bekanntmachung als
ein Entgegenkommen der Direktion und ein merk-
liches Abweichen von ihrem bisherigen Standpunkt
anerkannten, so nahm doch kein einziger Arbeiter
keine einzige Arbeiterin die Arbeit darauf hin auf.
Man hatte gemeinsam die Fabrik verlassen müssen,
gemeinsam wollte man die Arbeit wieder aufnehmen
oder überhaupt nicht, so lautete die einstimmige
Meinung.

Am Donnerstag, den 21. Mai fand eine wiederum
überfüllte Versammlung der Ausgesperrten statt, in
welcher die letzten Vorschläge der Direktion beraten
und dazu Stellung genommen werden sollte. Nach
einem einleitenden Referat des Kollegen Köhling
in welchem derselbe hervorhob, daß die Arbeiter
nichts gegen eine anderweitige Befestigung der Puß-
zeiten einzunehmen hätten, sofern dieselbe nur die
bisherige Zeitdauer nicht überschreite. Wollte die
Firma die Arbeiter längere Zeit als bisher pußen
lassen, so müsse sie dieselben auch in angemessener
Weise dafür entschädigen.

Während die Versammlung weiter tagte, begab
sich eine Deputation zur Direktion, um über diese
Fragen, besonders über den Begriff des Reinhaltens
der Stühle „zwischen hinein“ eine bündige Erklärung
zu verlangen.

Die Kommission lehnte mit einer völlig befriedi-
genden Antwort zurück, und so konnte Kollege Köhling
denn das Ende der denkwürdigen Aussperrung ver-
künden, die unsern Verbands gegen 100 neue Mit-
glieder gebracht hat. Zum Schluß der Versamm-
lung dankte Herr Bürgermeister Carl den Arbeitern
für ihr ruhiges, maßreguliertes Verhalten während
der Aussperrung. Trotzdem 500 Arbeiter außer Ar-
beit waren, habe er auf seinen Rundgängen keine
vier Arbeiter mehr auf der Straße getroffen als sonst.

Die bisher Unorganisierten bekamen freimütig,
daß sie in den letzten drei Tagen mehr gelernt hätten
als vorher in drei Jahren. Jetzt ist die Arbeit-
schaft einig und wird hoffentlich noch immer einig
werden.

Stimmen zur Verbandsgeneralversammlung.

Kolleginnen als Delegierte für den Verbandstag.

Man schreibt uns aus Mitgliederkreisen:

Unser Zentralvorstand empfiehlt in der letzten
Nummer unseres Organs den einzelnen Ortsgruppen,
baldmöglichst Generalversammlungen abzuhalten, um
über die zu stellenden Anträge und über die Kandidaten-
frage zu beraten. Was nun die Kandidatenfrage
anbelangt, so möchte von den Mitgliedern die Auf-
merksamkeit auf einen Punkt gelenkt werden, der
unseres Erachtens bisher zu wenig berücksichtigt
worden ist, und zwar auf die Wahl weiblicher
Delegierter.

Wir sehen, wie speziell in der Textilindustrie die
weibliche Arbeitskraft der männlichen immer mehr
vorgezogen wird. Welche Klagen wurden nicht
während der verflochtenen Hochkonjunktur von seitens
der Textilunternehmer über den Mangel an weib-
lichen Arbeitskräften angestellt. Wenn bei dem
heutigen schlechten Geschäftsgange in den meisten
Baumwollspinnereien bis jetzt noch keine größeren
Arbeitseinstellungen vorgenommen wurden, so
geschah dies vielfach auch aus dem Grunde, um die
gewonnenen Arbeiterinnen nicht wieder zu verlieren.

Wir finden eben, daß die Arbeiterinnen und be-
sonders die jugendlichen, den männlichen Arbeitern
immer mehr vorgezogen werden, weil sie eben
billiger und williger arbeiten. Sollen nun die Lohn-
und Arbeitsverhältnisse in der Textilindustrie besser
werden, so haben wir alle Ursache, noch vielmehr
als dies bisher geschehen, die Kolleginnen auf-
zuklären und sie für die Organisation zu gewinnen.
Der beste Agitator unter den Arbeiterinnen ist aber
eben die Kollegin, die selbst in der Textilindustrie
tätig, oder aus den Reihen der Textilarbeiterinnen
hervorgegangen ist; die also die Schattenseiten der
Fabrikarbeit aus eigener Erfahrung kennt, die mit
den Mängeln, Leiden und Wünschen ihrer Kolleginnen
aufs innigste vertraut ist. Fast jede Ortsgruppe
unseres Verbandes, die eine Anzahl Kolleginnen or-
ganisiert hat, wird auch die eine oder andere
Kollegin darunter haben, die in der Agitation
ganz vortreffliche Dienste leisten könnte, wenn sie
nur von der Ortsgruppenleitung zur praktischen
Arbeit mit herangezogen und herangebildet
würde. Wie sieht es aber in manchen Ortsgruppen,
die selbst einen großen Prozentsatz weiblicher Mit-
glieder haben, damit aus? Ja, zum Beitragsentfalten
und zum Beitragsumbringen werden die Kolleginnen
herangezogen, aber im Vorhinein finden wir höchst
selten einige Kolleginnen. Das muß anders werden.
Freilich tragen auch oft die Kolleginnen selbst die
Schuld an diesen Verhältnissen, weil sie die Ver-
sammlungen nicht besuchen. Der Vorstand muß das
volle Vertrauen der Kolleginnen besitzen, und das
erwirbt und erhält er sich am besten, wenn er die-
selben zur praktischen Mitarbeit heranzieht. Ihren
Muth hört und, wenn möglich, ihre Wünsche herbe-
schafft. Wenn wir eine Statistik über die weibliche
Situation in unseren Verbands werden würden,
dann dürfte sich herausstellen, daß gerade bei den

Alter Tarif.
 Grundtage bis 6000 Faden 18 Pfg. pr. 1000 Schuß.
 wollefarb. Arbeit mehr 1 Pfg. mehrfarb. 1 1/2 Pfg.
 Unterfuß über 12 mm. 1/2 " unter 12 mm. 1 "

Neuer Tarif.
 Grundtage bis 7000 Faden 12 1/2 Pfg.
 wollefarb. mehr 1/2 Pfg. mehrfarb. 1 Pfg.
 Unterfuß über 12 mm. 1/2 " unter 12 mm. 1/4 "

Diese Lohnreduktion beträgt durchschnittlich 1/2 bis 1 1/2 Pfg. pro 1000 Schuß für alle Arbeiten. Dieser neue Tarif sollte mit dem 22. Mai in Kraft treten. In einer Besprechung am 15. Mai nahmen die Arbeiter Stellung und beschloßen, an ihrem alten Tarif festzuhalten. Sollte jedoch eine Verringerung des Tarifs vorgenommen werden, dann sollte der alte Tarif solange in Gültigkeit bleiben, bis die Angelegenheit durch den mit dem Arbeitgeberverband vereinbarten Instanzenweg abgeschlossen sei. Der Instanzenweg ist folgender:

Zuerst verhandelt der Ausschuss mit der Firma, als zweite Instanz die Arbeiterorganisation mit dem Arbeitgeberverband. Wird hierdurch keine Einigung erzielt, so wird die Streitfrage dem sogenannten kleinen Schiedsgericht übertragen. Wird der Schiedspruch des kleinen Schiedsgerichts von einer der beiden Parteien nicht anerkannt, so kann diese Partei an das große Schiedsgericht zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber der Textilindustrie appellieren. Die Schiedsgerichte sind jedoch nicht bindend. Jedoch erst nachdem ein Streitfall alle diese Instanzen durchlaufen hat, kann die eine oder andere Partei den Zustand proklamieren.

Die Belegschaft beschloß, diesen Instanzenweg einzuhalten und wurde der Ausschuss beauftragt, dieses der Firma mitzuteilen. Für den Fall eines ablehnenden Verhaltens der Firma wurde unser Verband beauftragt, die Sache weiter zu verfolgen. Dieses ist bereits am 20. Mai geschehen. Jedoch nach Aussage des Direktors, Herrn Lehy, verzichtet die Firma auf die Unterstützung des Arbeitgeberverbandes und übergeht den zwischen den Verbänden vorgesehenen Instanzenweg. Es wurden zunächst 70 Weber entlassen, die nicht zu dem neuen Tarif arbeiten wollten, und Mittwoch, den 3. Juni, sind sämtliche Kollegen entlassen worden.

Die Firma versucht ihre Arbeiten in den hiesigen Lohnweberbereichen und in den Genossenschaftsweberbereichen unterzubringen.

Die Belegschaft richtet daher an alle Kollegen und Kolleginnen das Ersuchen, die ihnen angebotene Arbeit der Firma Hof. Königberger in den Lohnweberbereichen und in den Genossenschaftsweberbereichen zu verteidigen, bis die Angelegenheit mit der Firma geregelt ist.

Die Belegschaft ist gut organisiert und wird einmütig die Sache zum Wohle der hiesigen Arbeiterschaft bis zum Äußersten verteidigen.

Hoffentlich wird der Arbeitgeberverband das Vorgehen der Firma nicht billigen und dieselbe veranlassen, ihre Weber wieder einzustellen, den Instanzenweg einzuhalten und den alten Tarif solange in Gültigkeit zu lassen, bis der Verhandlungsweg durchlaufen ist.

Coesfeld.

Eine sonderbare Ueberraschung wurde am 20. Mai den Arbeitern der Firma „Reinigte Buntweberereien“ zuteil. Dem Ausschuss wurde nämlich vom Vertreter der Firma erklärt, der Wehlohn müsse reguliert werden. Zuerst solle die Prämie in Wegfall kommen. Mit letzterem erklärten sich natürlich die Arbeiter sofort einverstanden, da man ja schon früher diesbezügliche Anträge gestellt hatte. Natürlich muß dann der Stücklohn entsprechend erhöht werden. Dieses lehnte Herr Lohmann jedoch sofort entschieden ab. Befragte Firma befindet sich seit einiger Zeit in Zahlungsschwierigkeiten. Da ist es begreiflich, wenn man nach Mitteln sucht, das Geschäft wieder flott zu machen. Falsch ist nur, wenn man versucht, die ohnehin schon nicht zu hohen Löhne noch mehr herabzubringen. Sollten nicht auch andere Gründe vorliegen, die dazu beitragen, daß das Geschäft nicht florieren will? Wir möchten den Herrn Lohmann daran erinnern, daß schon des öfteren die Arbeiter auf Mißstände aufmerksam machten, die sicherlich für das Geschäft schädigend waren. Die Arbeiter wurden jedoch stets abgewiesen mit den Worten: „Davon versteht ihr nichts.“ Recht besorgsam für die Firma und deren Finanzen ist der Herr Obermeister. Derselbe will absolut den Webern vier Stühle zum Bedienen übergeben. Es wird ja mit der Zeit viel von den Arbeitern verlangt, mehr als selbst der Herr Obermeister zu leisten imstande ist. Den Webern jedoch vier komplizierte Beschäftigungen mit Trommel zuzumachen, ist denn doch des Guten zuviel. Wenn der Obermeister glaubt, daß man dann noch Ware liefern könne, wie sie die Kundenschaft heute verlangt, dann möchten wir ihn bitten, es uns doch 14 Tage vorzumachen. Sollte es sich vielleicht darum handeln, alle Stühle in Betrieb zu bringen? Dieses hätte man längstens gekonnt, wenn nicht der Herr Obermeister durch seine abstoßende Behandlungsmethoden so manche tüchtige Weber aus dem Betriebe hinausgeschickt hätte. Der betr. Herr hat allerdings sein Wort wahr gemacht, daß er ohne zu kündigen, Leute, die ihm so recht nicht passen, aus dem Betrieb hinausschicken könnte. Wenn dann später diese Beschäftigten fähig sind, dann kann natürlich der betr. Herr nicht dafür. Ueberhaupt sind die Arbeiter mit dem Verhalten des Obermeisters auch in anderen Angelegenheiten durchaus nicht einverstanden. Wir erinnern nur an sein Verhalten bei Vergütung für Bearbeiten von schlechtem Material, bei der überhöhten Bestrafung, wenn man eine Minute zu spät zur Arbeit kommt usw. Wenn zu diesem noch eine Reduzierung des Lohnes kommen soll, dann kann man es begreifen, wenn sich der Arbeiterschaft eine Erregung bemächtigt. Hoffentlich sieht die Firma im Interesse des Friedens von der geplanten Lohnreduzierung ab. Für die Weber ist es selbstverständlich, daß sie nicht durch die Einführung des Vierstuhlsystems ihre eigene Gesundheit untergraben werden.

W. Gladbach.

Zeichen der Zeit. Die Firma Michaleis hatte für die Spinner und Annahmer eine Lohnreduzierung vorgenommen. Die Arbeiter waren mit Recht der Ansicht, daß sie in dieser teuren Zeit dieselbe nicht so ohne weiteres hinnehmen könnten. Sie beschloßen deshalb, diesbezüglich beim Arbeitgeber vorstellig zu werden. Die Verhandlungen haben denn auch ergeben, daß die Firma von der Lohnreduzierung absah. So war der Friede wieder hergestellt.

Auch die Firma Bügelen hat ihre Arbeiter mit einer Lohnreduzierung bedroht. Zwei mehrmaligen Vorstellens der Verbandsvorsteher ist es nicht gelungen, dieselbe ganz abzuwehren. Die

Firma begründet ihr Vorgehen damit, daß die Konkurrenz sie zwingt und sie die höchsten Löhne zahlen. Es sollten von der Reduzierung nur ein Viertel und nur einige Weber betroffen werden. Auch erklärte Herr Bügelen, wenn die Konkurrenz eine bessere würde, er gerne bereit sei, die alten Löhne wieder zu zahlen. Die Arbeiter haben sich daraufhin mit der Sache abgefunden und ihre Zustimmung gegeben.

Die Firma W. Knepper hatte auch Differenzen mit den Arbeitern. Mit der Firma war am 20. Juli 1907 vereinbart und in der Lohnliste festgelegt: „Auf Kettenarbeiten wird über zwei Stunden hinaus mit dem halben Tagelohn bezahlt. Warten auf Einschlag wird nach der ersten Stunde mit 25 Pfg. pro Stunde bezahlt. Wenn bei schlechtem Geschäftsgange auf Stelle gewartet wird, so wird wie früher der erste halbe Tag nicht bezahlt.“ Da nun das Warten immer härter wurde, suchte sich die Firma an der Vergütung vorbeizudrücken. Aus diesem Grunde wurde dem Arbeiterausschuß der Vorschlag gemacht, die vergütungsfreie Zeit bis auf einen Tag zu verlängern. In einem Falle würde sich die Firma gezwungen sehen, einen Teil der Arbeiter zu kündigen. Auch über die Lohnsätze für einige Artikel machte sie Änderungsversuche, dahingehend, daß die Arbeiter für feinen Schuß 1/10 Pfg. weniger erhalten, dagegen für groben 1/10 Pfg. mehr bekommen sollten. Letzteres wurde den Arbeitern dadurch schmackhaft gemacht, daß die Firma mitteilte, in groben Sachen in nächster Zeit viel arbeiten zu lassen. Der Arbeiterausschuß sah sich verpflichtet, dies den Arbeitern zu unterbreiten, die den Vorschlägen in anbetracht der heutigen Lage, und um Arbeiterentlassungen zu vermeiden, zustimmten. Eine große Enttäuschung wurde ihnen aber zuteil. Die Firma machte nämlich nach dem Bescheide des Ausschusses folgenden Vorschlag bekannt:

„Ergänzungsbestimmungen zum Lohnscharif.“
 Für Artikel Dreier mit Weinstück 3300/3500 m. 2,6 Pfennig mehr als Grundtage. Für ungezwirnten Schuß 3300/3500 1/10 Pfennig mehr. Dagegen wird für Garne über 12000 m. 1/10 Pfennig weniger wie Grundtage gezahlt. Artikel mit teils Schuß über 12 mm. 1/10 unter 12 mm. wird bei 50% und mehr über 12 mm. 1/10, bei weniger wie 50% fein 1/10 unter Grundtage gezahlt. Warten auf Ketten wird bis auf weiteres nicht mehr vergütet. Vorstehende Bestimmungen treten laut Vereinbarung mit dem 15. April in Kraft.

W. Gladbach, den 11. 4. 1908. gez. W. Knepper.

Weil in dieser Angelegenheit der Inhalt des Antrages angeht, den Vereinbarungen nicht entspricht, wurde der Arbeiterausschuß in eine unangenehme Situation verlegt. Weil nun auch in früheren Verhandlungen ähnliche Differenzen sich ergeben haben, kann dem Ausschuss nur geraten werden, etwaige Vereinbarungen nur dann gelten zu lassen, wenn sie sofort schriftlich niedergelegt werden. Da nun nach dem Antrage ein bedeutendes Warten auf Schuß einsetzt, von welchem in dem Antrage nichts enthalten war, wurde hierfür die Vergütung laut Lohnliste reklamiert. Die Weber erhielten von einem der Firmeneinhaber den Bescheid, das Warten auf Schuß wäre in dem Antrage einbezogen, wenn sie aber die Vergütung haben wollten, müßten sie diese bezahlen, es würden dann aber Kündigungen folgen.

In dieser Angelegenheit wurden auch die Vertreter der Organisation bei der Firma vorstellig, ohne das Geringste erreichen zu können. Den geschädigten Arbeitern stand nun noch der Klagenweg offen. Die Folgen, die sich aus einer Klage aller Wahrscheinlichkeit nach ergeben würden, hielt aber die Arbeiter von einer solchen ab. Trotzdem von unserm Verbandsbevollmächtigten, der eine Klage aus prinzipiellen Gründen anstrengte, eventl. Nachregulierungsunterstützung zugesichert worden ist, ist bis jetzt keiner mit einer Klage vorgegangen.

Aus dem Ganzen ist zu ersehen, daß es Firmen gibt, die sehr auf ihre Humanität pochen, und es doch über sich bringen, den Arbeitern gegenüber gefühlvolle Verpflichtungen außer acht zu lassen, weil sie augenblicklich von ihrem Machtpunkte Gebrauch zu machen in der Lage sind.

Rheydt.

Von der Firma Heinrich K erhalten wir folgende Zuschrift:

„In Ihrer Nr. 21 vom 23. Mai 1908 bringen Sie unter der Rubrik „Rheydt“ eine meine Firma betreffende Mitteilung, welche in keiner Weise den Tatsachen entspricht.“

Der betreffende Arbeiter hat nicht ein Stück, sondern zwei Stücke viel zu leicht hergestellt, so daß diese zwei Stücke als unbrauchbar nicht zum Verkauf kommen konnten. Die Ursache war nicht ein Stuhldefekt, sondern große Nachlässigkeit. Hieraus vom Werkmeister aufmerksam gemacht, bestrich der Arbeiter jede Schuld leinereits und erhielt nun durch einen Angestellten die Aufforderung, zum Prinzipal zu kommen, wie dies in solchen Fällen bei mir üblich ist. Dieser Aufforderung kam aber der Arbeiter nicht nach, sondern gab dem Angestellten den Bescheid: „Wenn der Prinzipal etwas von ihm wollte, könne er ja zu ihm kommen.“ Infolge dieses ungebührlichen Verhaltens — also nicht wegen der zu leicht hergestellten Ware — erhielt der Mann die Kündigung.“

Wir möchten zu dieser Erklärung der Firma folgendes bemerken:

1. Dem betr. Weber ist heute noch von einem zweiten letzten Stücke nichts bekannt, wohl aber, daß das erste noch 1/2 Meter zu kurz abgeschritten worden ist.

2. Die leichte Ware war dadurch entstanden, daß die Junge der hintern Spannvorrichtung statt einem, zwei Zähne faßte. Dies hat der Weber selbst bemerkt, und gleich Mitteilung an den Angestellten gemacht. Ob es eine Nachlässigkeit war, daß der Weber dies nicht eher bemerkte, lassen wir dahingestellt, halten aber, da zwei Stühle bedient werden müssen, den Ausdruck „große Nachlässigkeit“ in diesem Falle für nicht angebracht.

3. Durch den Angestellten Stütze wurde dem Arbeiter folgender Rat gegeben: „Du tätest besser, wenn du zum Prinzipal gehst und machtest die Sache in Ordnung.“ Daß dies vom Firmeneinhaber selbst kam, konnte der Mann nicht annehmen. Einer Aufforderung, wie die in der Verächtigung angegebene, hätte der Mann ohne weiteres entsprochen.

Warendorf.

Eine große Aussperrung im Münsterlande? Wie in der letzten Nummer unseres Organs berichtet wurde, hat die Firma Wrinthaus ihre Arbeiter ausgesperrt. Die streikenden Arbeiterinnen hielten dennoch an ihren Forderungen fest. Nun wurde in den Weberereien von A. u. M. Oberstadt und Wismann u. Hoppert in Warendorf und in der Emmerici Gabel. Rath in Sassenberg am 30. Mai folgender Ueß angekündigt:

„Durch den einstimmigen Beschluß des „Verbandes Münsterländischer Textilindustrieller“ ist über unsere Fabrik die Sperre verhängt. Der Grund liegt in dem Ihnen bekannten Verhalten der Arbeiter der Firma Wrinthaus.“

Demgemäß kündigen wir hiermit auf 14 Tage allen dem christlichen Textilarbeiterverbände angehörenden Arbeitern. Sollten während der vierzehntägigen Kündigungsfrist die Differenzen bei der Firma Wrinthaus ausgeglichen sein, was wir und alle richtig denkenden einsichtigen Arbeiter gewiß wünschen, so gilt die vorstehende Kündigung als nicht erfolgt. Arbeiter, die dem christlichen Textilarbeiterverbände nicht angehören, werden weiter beschäftigt und müssen sich dieserhalb binnen drei Tage aus dem Comptoir melden.“ (Unterschrift.)

Samstag nachmittag hat dann jeder einzelne organisierte Arbeiter noch eine besondere schriftliche Kündigung erhalten. In den 3 Betrieben zusammen sind aber höchstens ein Duzend Unorganisierte. Ob die sich zur Weiterarbeit melden? Ob man damit 3 Betriebe in Gang halten kann? Wenn die Differenz nicht eher beigelegt ist, werden somit einschließlich der Arbeiter der Firma Wrinthaus am 13. Juni 350 Leute ausgesperrt sein. Jede Verhandlung ist seitens der Firma abgelehnt. Ohne Verhandlung aber können die Differenzen nicht ausgeglichen werden. Ob nicht der Fabrikantenverband besser getan hätte, zu beschließen, die Firma Wrinthaus solle mal eine Verständigung versuchen? Alle Arbeiter und auch die Mitbürger hätten einen solchen Beschluß verständigt gefunden.

Wenn diese Ausdehnung der Aussperrung die Arbeiter noch nicht willig macht, dann sollen nach Zeitungsberichten sämtliche christlich organisierten Textilarbeiter des Münsterlandes ausgesperrt werden. Das Münsterland hat den „Ruhm“, in Bezug auf Aussperrungen an der Spitze der Industriezentren zu stehen. Wer erinnert sich nicht noch Coesfeld, Borchhorst, Emsdetten. Daß sich manche münterländischen Unternehmer mit ihrem Verhalten zu den gewerkschaftlichen Organisationen und deren Forderungen ein gutes Zeugnis über sozialen Weitblick, Gerechtigkeitssinn und Klugheit ausgestellt haben, kann man mit vollem Recht bezweifeln. Dieser neue Akt ist allen sozial-gesunten Kreisen einfach unverständlich. Wir halten uns nunmehr verpflichtet, kurz die Ursache und den Verlauf der Differenzen bei der Firma Wrinthaus in Warendorf darzulegen.

Bis zum 17. Mai 1907 bezahlte die Firma das Pagen der Stühle in Tagelohn. Unter Widerspruch des Vorarbeiters und der Pageninnen wurde an dem Tage ein Akkordtarif für Pagen von der Firma eingeführt. Damals war ausdrücklich von letzterer erklärt worden, es würde sie freuen, wenn die Pageninnen bei diesem Tarif drei Mark pro Tag verdienen. Bei Einführung des Tarifs wurde die ganze Pagarbeit von zwölf Pageninnen befristet. Nach und nach wurde diese Zahl aber immer mehr reduziert, so daß schließlich nur noch sieben Pageninnen die Arbeit fertig machen mußten.

Ohne jede vorherige Rücksprache wurde nun am 22. Februar bis 30. ein neuer Lohnscharif für die Pageninnen angehängt, der gegen den früheren Akkord um 25% reduziert war. Das hierüber eine Erregung entstand, war begreiflich. Als nun sowohl der Arbeiterausschuß als auch die Pageninnen selbst mit der Firma in Unterhandlungen eintraten, gab letztere als Grund der Reduzierung an, die Pageninnen hätten zu viel verdient. Der frühere Tarif sei nur ein Versuchstarif gewesen. An dem festigen Tarif würde nichts mehr geändert.

Unsere Mitglieder werden nun fragen, wie hoch denn der Verdienst in Akkord gewesen sei. Nun, nach Angabe der Firma höchstens 17,01 Mark. (Nach dem Lohnbuch der Pageninnen etwas über 16 Mark.) Wie gut aber die Firma selbst bei dem Akkord gefahren war, beweist folgendes:

Vorher, als die ganze Arbeit von den zwölf Pageninnen in Tagelohn geschah, bezahlte die Firma an elf Pageninnen pro Woche 11 Mark, eine (Zwinalde) erhielt 10 Mark, Summa 131 Mark. In Akkord zahlte die Firma an die sechs Pageninnen pro Woche 17 Mark, eine (Zwinalde) 11 Mark, Summa 113 Mark. Die Firma zahlte also gegen früher für dieselbe Arbeit pro Woche 18 Mark weniger allein an Arbeitslohn. Man sollte doch annehmen, daß hiermit die Firma hätte zufrieden sein können. Dazu hatten ja auch die Pageninnen noch gar nicht, wie die Firma im vorigen Jahre gewünscht hatte, drei Mark pro Tag verdient.

Daß aber ein Verdienst von 16 resp. 17 Mark pro Woche Grund sein kann, den Lohn um 25% zu reduzieren, konnte die Arbeiterschaft nicht einsehen. Als die Firma von der Reduzierung absolut nicht absehen wollte (nur 5% wollte sie wieder zulegen), haben die Pageninnen mit Einwilligung des Zentralvorstandes zum 20. März gekündigt.

Der Firma war es nun möglich geworden, einen feiner, minderwertigen Eratz an Stelle der früheren Pageninnen zu erhalten. Dahingegen hatten in ganz kurzer Zeit außerdem 14 Pageninnen die Fabrik verlassen wegen Berufswechsel, ohne daß hierfür Eratz gekommen war. Mit Recht suchten die bisherigen Arbeiter Neuzutretende fern zu halten.

Hierdurch wurde es nun der Firma unmöglich, die nötigen Ketten zu beschaffen, und die Weber mußten vielfach warten, wofür die Firma Vergütung zu zahlen hatte.

Daß dieses der Firma höchst unangenehm war, ist begreiflich. Niemand wird aber den Arbeitern zumuten können, einerseits durch Absagen eine Lohnreduzierung abzuwehren und andererseits der betroffenen Firma neue Arbeiter zu besorgen. Wohl haben die Arbeiter öfter versucht, eine Verständigung herbeizuführen. Hierbei sind sie aber mitunter recht unangelegentlich behandelt worden. Ein Entgegenkommen wurde von der Firma nicht gezeigt. Wohl wurde die ganze Situation versüßelt durch folgenden Vorschlag:

„Falls nicht bis Dienstag nächster Woche die Sperre der Arbeiterinnen aufgehoben und die ausständigen Pageninnen, soweit solche der Firma für die Pagarbeit fehlen, die Arbeit zu einem Lohnscharif, wie zuletzt angeboten, von 20% auf 25 Reduktion, wieder aufgenommen haben, so werden meine Betriebe still gelegt, und es erfolgt an diesem Tage die Kündigung der gesamten dem christlichen Textilarbeiterverband angehörenden Arbeiterschaft der Firma Wrinthaus.“

in einer Weise, die die Firma herabzusetzen geeignet sind, so erfolgt die sofortige Entlassung derselben. Warendorf, den 2. Mai 1908.

H. Wrinthaus.
 Aber auch jetzt noch wurde sowohl von unserer Verwaltung als auch vom Arbeiterausschuß der Versuch zu einer Verständigung gemacht. Die Firma hätte dem Frieden haben können, aber sie wollte nicht. Ihre alten, treuen Arbeiter sind fast bis zum letzten Mann ausgesperrt.

Ohne auch nur den Versuch zu einer Verständigung zu machen, beschließt nun in den letzten Tagen der Fabrikantenverband, zunächst auch noch die Fabrikanten christlich organisierten Textilarbeiter von Warendorf und Sassenberg auszusperrn. Nehmen dann die Arbeiter bei der Firma Wrinthaus die Arbeit nicht wieder auf, dann soll der ganze Bezirk ausgesperrt werden. Sehen die Fabrikanten denn gar nicht ein, daß man Unmögliches fordert? Die Arbeiter von Wrinthaus können ja gar nicht die Arbeit aufnehmen, weil sie ausgesperrt sind. Sie wollten ja weiter arbeiten.

Was will der Fabrikantenverband durch seine Beschlüsse erreichen? Soll der christliche Textilarbeiterverband einen Schlag bekommen? Will der Arbeitgeber unumschränkt herrschen in dem Betriebe? Die Zeit des konstitutionellen Fabrikantensystems ist für das Münsterland gekommen, und es liegt gewiß auch im Interesse der Arbeitgeber, wenn sie sich mit den neuen Verhältnissen, mit den gerechten Bestrebungen der Arbeiter in Frieden abfinden. Daß aber der Münsterländische Textilindustrieller-Verband, eine Koalition, einfach die Sperre beschließt, ohne mit den maßgebenden Leitern des christlichen Arbeiterorganisation Rücksprache zwecks Verständigung zu nehmen, ist nicht nur für jeden rechtlich bedenkend, sondern das zeigt auch, daß viele Arbeitgeber im Münsterlande nicht mit sozialem Gefühl sind.

Man gründete einen Fabrikantenverein, um „ungerechte“ Forderungen der Arbeiter mit vereinten Kräften abzuwehren. Jetzt sollen sogar in Warendorf ungerechte Anordnungen eines Fabrikantenverbandes unterstützt werden. Brauchen wir zu fragen, warum? Sei es! Die christlichen Textilarbeiter werden ihre Organisation nicht im Stiche lassen. Sie trauen ihrer Verbandsleitung zu, daß diese solche Anordnungen trifft, wie sie zum besten der Mitglieder sein werden. Sie vertrauen auf die Solidarität ihrer übrigen Berufskollegen und Kolleginnen und auf ihr gutes Recht.

Sollen wir, daß durch dieses Vorgehen des Fabrikantenverbandes den bisherigen Unorganisierten allerwärts das Bewußtsein kommt, daß alle Arbeiter in den christlichen Textilarbeiterverband gehören. Erst dann werden die Fabrikanten in demselben Maße anerkennen, wie sie die übrige hochhalten.

In Warendorf und Sassenberg sind mit ganz wenigen Ausnahmen alle Textilarbeiter unsere Mitglieder, ca. 350. Es herrscht überall Ruhe. Niemand dachte an Streik. Die Mitbürger sind empört über das Vorgehen der Fabrikanten. Sollte keine Verständigung kommen, dann wird Weffalen zum dritten Male einen Kampf um das Koalitionsrecht der Textilarbeiter führen müssen.

Wenn es sein muß, wofür, die Weffalen sind bereit, wenn auch unter Opfern!

Berichte aus den Ortsgruppen.

Verhlag. Wegen schlechten Besuchs konnte unsere letzte Versammlung nicht abgehalten werden. Es scheint bei den Kollegen und Kolleginnen zur Gewohnheit werden zu wollen, in den Versammlungen durch Abwesenheit zu glänzen. Dies ist betäubend für den Vorstand und für die Mitglieder beschämend. Umjomehr, wenn ein so wichtiger Punkt, wie Kartellfrage zur Tagesordnung steht. Bei den vielen schwachen Jahrestellen der verschiedenen Berufe, sowie den zahllosen Anfeindungen von allen Seiten, ist es zur zwingenden Notwendigkeit geworden, daß sich die christlichen Berufsgruppen eng zusammenschließen. Es gibt wohl kaum eine Gegend in Deutschland, wo die christlichen Gewerkschaften mit so viel Mißtrauen, Berühmtheit und Spott betrachtet werden als hier. Es gibt noch Berg von Arbeit zu bewältigen! Es gibt noch viel Agitations- und Aufklärungsarbeit zu leisten! Solches kann nur durch Zusammenhaken aller Berufe geschehen. Da nun aber der Kartellgedanke noch neu ist in unseren Bergen, muß zunächst für Aufklärung gesorgt werden in Mitgliederkreisen. Dieses kann nur dann geschehen, wenn die Kollegen und Kolleginnen zu den Versammlungen kommen. Samstag, den 13. Juni wird im Lokale von der Linnepe in Verhlag eine Ortsgruppenversammlung stattfinden, in der die Kartellfrage behandelt werden soll.

Landesrat. Einen guten Besuch wies unsere am 19. Mai abgehaltene Mitgliederversammlung auf. Nach Verlesung des Kassensberichts vom ersten Quartals sprach der Vorsitzende, Kollege Junghans, über das so notwendige Hand in Hand arbeiten innerhalb der Ortsgruppe. Dieses sei um so mehr notwendig, als der schlechte Geschäftsgang in der Textilindustrie sich auch am hiesigen Orte in verstärktem Maße bemerkbar mache. Wurde doch dieser Tage durch Anschlag bekannt gemacht, daß vom 1. Juni ab in allen Betrieben, mit Ausnahme der königlichen Spinnerei und der Seidenweberei nur noch 4 1/2 Tag die Woche gearbeitet werden soll. Hieraus sprach Kollege Müller über das neue Verzeichnis, die §§ 12 und 17 besonders kritischer, sowie über Idealismus in der christlichen Gewerkschaftsbewegung. Nach einigen geschäftlichen Mitteilungen wurde die Versammlung geschlossen.

NB. Unsern Mitgliedern zur Kenntnis, daß das Krankengeld jeden Freitag von abends 7 Uhr ab beim Kollegen West, Süßweg 6, in Empfang genommen werden kann.

Wares. Aus Anlaß des 10-jährigen Bestehens des niederrheinischen Verbandes christlicher Textilarbeiter, (jetzigen I. Verbandsbezirks), hatte unsere Ortsgruppe am 17. Mai eine Festversammlung arrangiert, die einen schönen Verlauf nahm. Der Schriftführer, Kollege Lammert, eröffnete dieselbe an Stelle des verhinderten Vorsitzenden mit einer eindrucksvollen Ansprache. Unter Gesang und komischen Vorträgen verging der Abend den Anwesenden viel zu schnell. Der Begrüßende Pösch hielt die Festrede. Er führte den anwesenden Mitgliedern den Ruf an und Vergebung des Verbandes im Kreis der Industriebezirke von Aachen, dabei die bis auf den heutigen Tag ununterbrochene Bestrebungen durch unsere Kameraden hervorzuheben.

Die Festversammlung wurde durch den Vortrag des Kassensberichts und der Jahresrechnung abgeschlossen. Die Mitgliederzahl betrug 107. Die Einnahmen betrugen 107 Mark, die Ausgaben 107 Mark. Der Kassensbericht wurde durch den Vortrag des Kassensberichts und der Jahresrechnung abgeschlossen. Die Mitgliederzahl betrug 107. Die Einnahmen betrugen 107 Mark, die Ausgaben 107 Mark.

hebend. Am Hand von Zahlen konnte Medner den Anwesenden das Gelingen des Verbandes trotz aller ihm gewordenen Unannehmlichkeiten danken. Er schloß seine Ausführungen mit dem Hinweis darauf, daß die Erfolge und zwar erfreuen könnten, wir aber bestrebt sein müßten, unsere christlichen Organisationen noch mehr wie bisher auszubilden. Verzeigerische Worte richtete ebenfalls der Arbeitersekretär Grafenberger, sowie Sekretär Will an die Versammelten. Nachdem der Kollege Summen nochmals aufforderte, tüchtig für die christliche Organisation zu agitieren, dankte er allen denen, die dazu beigetragen haben, daß fest zu versöhnen.

Honoldorf. Ueber die Lohn- und Arbeitsverhältnisse in der Seidenbandweberei in Baden und der Schweiz referierte in unserer Mitgliebertagung am 17. Mai unser Bezirksleiter, Kollege Fahrbrach. Zu dieser Versammlung waren auf Einladung eine stattliche Anzahl Mitglieher des Bandwirkermeisterverbandes erschienen und wurden diese und besonders der Verbandsvorstand von unserem Vorsitzenden begrüßt.

Kollege Fahrbrach gab in seinem Referate zunächst einen Überblick über die Ausbreitung und Bedeutung der Seidenbandweberei: Dort, wie hier, finden wir neben dem Fabrikbetriebe die Hausindustrie. 18 687 Personen wurden im Jahre 1900 in der Schweizer Bandweberei beschäftigt, davon waren 8976 Arbeiterinnen. Im Jahre 1901 waren 8227 Personen in den Fabriken und 5287 in der Hausindustrie tätig. Für über 38 Millionen Francs Seidenbänder wurden im Jahre 1906 aus der Schweiz ausgeführt.

Die Seidenfabrikanten haben aber noch eine große Anzahl Stühle in Baden und im Elsaß im Betriebe. In der Hausindustrie werden im Badischen gegen 600 Stühle stehen. In der Fabrikindustrie werden etwa 2200 Arbeiter und Arbeiterinnen beschäftigt. Auch hier ist die Zahl der Arbeiterinnen bedeutend größer wie die Zahl der männlichen Arbeiter.

Der Redner schildert jetzt an der Hand eines reichen Materials die Lohn- und Arbeitsverhältnisse in der Seidenbandweberei: Zunächst sind die Lohnverhältnisse so sehr auf Maschinenproduktion eingerichtet wie unsere Stühle hier im Badischen. Man hat sich die moderne Stuhltechnik dort nicht zu Ruhe gemacht. Der Stuhlschläger bildet dort noch eine Ausnahme, besonders in der Hausindustrie. Um nun die Produktion dieser alten Stühle zu steigern, wurden dieselben zu Doppelläufern (sogenannten zweifeldrigen) umgebaut. Besser hätte man daran getan, die alten Stühle laput zu schlagen und moderne lange Stühle aufzustellen, denn diese Doppelläufer sind für die meisten Artikel, die in der Seidenbandindustrie hergestellt werden, höchst unpraktisch. Dazu kommt noch die geringe Lohnzahl der dortigen Stühle in Betracht. Auch die Ausbildung der Lehrlinge ist eine sehr mangelhafte. Sehr wenige Arbeiter in der Fabrik wie in der Hausindustrie verdienen ihren Lohn selbst in angemessener Zeit vorzurichten, die meisten Arbeiter können überhaupt keine Verrichtungsarbeiten verrichten. Das unter solchen Verhältnissen die Produktion gering ist, kann man leicht verstehen. In der Lohn- und Arbeitsfrage herrscht dort noch die reine Anarchie. Jeder Unternehmer zahlt, was er will. Lohnverträge bestehen keine. Dadurch, daß die Lohnverhältnisse in der Hausindustrie auch noch Eigentum der Firmen sind, befinden sich die Hauswirter in einem weit größeren Abhängigkeitsverhältnis, wie das hier der Fall ist. Dazu kommt noch, daß die Organisationsverhältnisse dort keine guten sind. Im Kantone Baselstadt haben sich die Hauswirter zu einem Pojamentenverbande zusammengeschlossen.

Redner schildert jetzt die Organisation und die bisherigen Arbeiten und Leistungen dieses noch jungen Verbandes. Einführung einer Lohnliste, Vertretung der Arbeitszeit und Heranbildung tüchtiger Bandwirter durch die Einführung einer tüchtigen, theoretischen und praktischen Lehrlingsausbildung seien die drei Hauptaufgaben, die sich der Verband vorzulesen gestellt habe.

Der Einführung einer Lohnliste haben die Seidenfabrikanten bisher die größten Schwierigkeiten entgegengejet. Durch periodische Herausgabe von Fragebogen sucht der Verband zunächst das nötige Material zu gewinnen. Bei der richtigen Fälligkeit der Bandweberei werde der Erfolg nicht ausbleiben. Der Verband muß aber anstreben, die Hauswirter in den angrenzenden Kantons ebenfalls zu organisieren.

Die Arbeitszeit ist auf 15 Stunden täglich festgesetzt. Sogar hiergegen haben die Unternehmer mit allen Mitteln gearbeitet. Es zeigt das die Rücksichtlosigkeit und die Rücksichtlosigkeit dieser Leute im höchsten Maße. Ein Antrag auf Einführung der 14-stündigen Arbeitszeit ist leider von der Delegiertenversammlung abgelehnt worden.

Das die Lehrlingsausbildung anbelangt, so hat der Verband hier praktische Erfolge zu verzeichnen. Zwei Fachschulen sind vom Verbande eingerichtet. Der Kanton, die Bundesregierung, der Fabrikantenverband und eine Familien-Stiftung leisten Zuschüsse.

Karitative Erfolge hat der Verband durch die Abschaffung der Botenlöhne für seine Mitglieder erzielt. Dadurch soll den Pojamenten jährlich eine Ausgabe von 80-90000 Francs erspart bleiben.

Dieser Verband ist als Bundesgenosse bei der Erringung besserer Lohn- und Arbeitsverhältnisse nur zu begrüßen. Die Hauswirter im Badischen, auf dem Schwarzwald sind überhaupt nicht organisiert und deshalb der härtesten Ausbeutung preisgegeben. Solange kein Zusammenschluß erfolgt, ist den Leuten nicht zu helfen.

Die Fabrikarbeiter sind sowohl in der Schweiz wie in Baden zum Teil organisiert. Manche Lohnkämpfe haben schon stattgefunden und wurden hierbei auch Erfolge erzielt. Schwere Bewegungen fanden in den Jahren 1888, 1895, 1896 und 1900 statt. Die hierbei erlangenen Vorteile konnten gewöhnlich nicht lange gehoben werden, weil die Arbeiter noch gewissermaßen Schlichter der Organisation wieder den Händen feindlich und dann die Unternehmer natürlich die Löhne wieder reduzierten. Hoffentlich werden die Arbeiter doch endlich einmal fest und bleiben der Organisation treu, damit sie fest gegründet sind.

Bei Eintritt der nächsten Konvention haben die Unternehmer in den Badischen Fabriken die projektive Beschäftigung nach dem Vergleichen Lohne eingehakt, was für die Arbeiter dort auf den meisten Fällen eine Lohnreduzierung bedeutet. Um nun den knappen Lohn wieder zu erhöhen, gibt man den Arbeitern zwei Stühle zu bestanden.

Diese Konventionen werden aber die dortige Gebühre nicht konstantenmäßiger machen, denn mit der Lohnreduzierung ist man auf der materiellen Seite gelangt. Sobald der Arbeiter mit dem niedrigen Verdienste seinen Lebensunterhalt nicht mehr führen kann, wird er diesen Subsidienweg den Händen liefern.

Man schloß gab unser Kollege noch dem Seidenwebereiverbande, das eine enger Zusammenhänge zwischen den beschriebenen Organisationen nötig ist, um bei Verbesserungen, die uns gemeinsam angehen, geschlossener und einmütiger vorgehen zu können. Die Schwierigkeiten, die dem noch entgegenstehen, müßten durch Klärung und Schlichtung der Konventionen und Schlichter überwunden werden. Wenn auf beiden Seiten der gute Wille da ist, würde sich auch schon der richtige Weg finden.

In der anschließenden Diskussion sprachen sich der Vorsitzende des Bandwirkermeisterverbandes, Herr Katerbach, sowie der Vorsitzende des Bandwirkermeisterverbandes, Herr S. Weisbach, in langem Gespräch über die Zusammenhänge bei den verschiedenen Organisationen und über die Wichtigkeit der Zusammenarbeit.

Die Diskussion wurde durch den Vorsitzenden geleitet, der die verschiedenen Punkte sorgfältig erläuterte und die Diskussion zu einem friedlichen Ende brachte.

Die Diskussion wurde durch den Vorsitzenden geleitet, der die verschiedenen Punkte sorgfältig erläuterte und die Diskussion zu einem friedlichen Ende brachte.

Die Diskussion wurde durch den Vorsitzenden geleitet, der die verschiedenen Punkte sorgfältig erläuterte und die Diskussion zu einem friedlichen Ende brachte.

Die Diskussion wurde durch den Vorsitzenden geleitet, der die verschiedenen Punkte sorgfältig erläuterte und die Diskussion zu einem friedlichen Ende brachte.

Die Diskussion wurde durch den Vorsitzenden geleitet, der die verschiedenen Punkte sorgfältig erläuterte und die Diskussion zu einem friedlichen Ende brachte.

Die Diskussion wurde durch den Vorsitzenden geleitet, der die verschiedenen Punkte sorgfältig erläuterte und die Diskussion zu einem friedlichen Ende brachte.

Die Diskussion wurde durch den Vorsitzenden geleitet, der die verschiedenen Punkte sorgfältig erläuterte und die Diskussion zu einem friedlichen Ende brachte.

Es wurden Summen bis zu 130 Mark an einzelne Arbeiter ausgezahlt.

Wo bleiben nun die superfluen Kritiker und Märgler, welche stief und fest behaupten: „Der Verband nützt nichts!“ Jede Nummer unseres Fachorgans ist eine Leuchte. Dann gab es auch in diesem Orte Unorganisierte, welche über hundert Mark einstrichen und frech erklärten: „Laß der Verband nur sorgen, 30 Wfg. bezahlen wir doch nicht.“ Muß nicht solchen „Muschelgen und -Kolleginnen“ die Schwärze ins Gesicht steigen? Dann gibt es auch noch Draufgänger, welche meinen, mit dem Kopfe durch die Wand rennen zu können, indem sie alle ruhige, taktische und auflärende Gewerkschaftsarbeit verneinen. Wenn der Verband nicht Streiks und große Bewegungen fährt, dann meinen und sagen sie, nützt der Verband nichts. In vielen Fällen keine Spur von praktischer Gewerkschaftsarbeit, keine Ahnung von den kulturellen Aufgaben unserer Bewegung. Allen christlich-gesinnten Kollegen und Kolleginnen mag vorstehender Erfolg ein neuer Ansporn sein, sich unsern Verbände anzuschließen. Dort ist der Platz, wo alle Kollegen und Kolleginnen sich das nötige Wissen und Mut und Mut in allen Tagen des Lebens holen können. Deshalb nochmals: Lebt wahre Solidarität, agitiert für den großen Brüderbund.

Aus gegnerischen Organisationen.
Und doch neutral! Um zu erfahren, aus welchen Quellen die Mitglieher ihr Wissen schöpfen, beschloß das „freie“ Gewerkschaftskartell in Mülhausen (Elsaß) Erhebungen über diese Quellen zu veranstalten. Zu diesem Zwecke wurde den „frei“ organisierten Arbeitern und Arbeiterinnen ein Fragebogen zugesandt, der u. a. folgende Fragen enthält:

Lesen Sie eine Zeitung?
" " die „Mülhauser Volkszeitung“?
" " das „Mülhauser Tageblatt“?
" " die „Oberrh. Landeszeitung“?
" " sonstige Zeitungen und welche?
Das diese Fragen beantwortende Mitglieher hat dann seine genaue Adresse anzugeben. „Im Interesse der Weiterentwicklung und der inneren Kräftigung der Gewerkschaften bittet der Vorstand des Gewerkschaftskartells, diese Fragen gewissenhaft auszufüllen.“

Der Zweck dieser Statistik ist leicht ersichtlich aus folgender Bemerkung, die sich am Schlusse des Fragebogens befindet: „Diejenigen, die auf die „Mülhauser Volkszeitung“, die Zeitung, die stets die Interessen der Gewerkschaft vertritt, abonnieren wollen, sind gebeten, folgende Frage mit „Ja“ auszufüllen. Wünschen Sie ein Abonnement auf die „Mülhauser Volkszeitung“?“

Das ganze soll in erster Linie zur Agitation für die sozialdemokratische Presse dienen. Und trotz alledem schimpft man sich gelegentlich immer noch neutral. Ein Beweis mehr für die christlich gesinnten Arbeiter und Arbeiterinnen, daß ihr Platz nur in den christlichen Gewerkschaften sein kann. In diesen sind sie vor einer derartigen Gesinnungsrichtung geschützt.

Allgemeine Rundschau.
Soziale Wahlen.
Wie die Sache des roten Vergarbeiterverbandes gegen den Gewerbeverein gewirkt hat, bewiesen die am 9. und 12. Mai stattgefundenen Wahlen im Eisenrevier. Auf einer Grube seien sämtliche abgegebenen Stimmen auf die Gewerkschaftsliste. Ueber das Wahlergebnis auf einer anderen Grube berichtet der „Vergarbeiter“, Organ des Gewerbevereins christlicher Vergarbeiter. „Unsere Kandidaten erhielten 374, die des Verbandes 190, und die Sozialen jage und schreibe 10 Stimmen. Bei der letzten Wahl auf „Nordstern“, im Dezember 1906, wurde zuerst die bisherige Hochburg des Verbandes gestürzt. Damals erhielten unsere Kandidaten 270 und die des Verbandes 170 Stimmen. Der Stimmenzuwachs beträgt demnach beim Gewerbeverein 33 Prozent, beim Verbands dagegen nur 12 Prozent. So zeigt sich, wie die Arbeiter im Eisenrevier über den „Arbeiterverband“ beim neuen Statut traten. Die Gewerkschaften mögen daher nur weiter kämpfen und verbündeten. Ihr ganzes Geschrei über den Gewerbeverein wird sich erweisen als ein Teil jener Lüge, die das Böse will und das Gute schafft.“

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Gewerkschaftliches.
Aus unseren Verbänden.
Erfolge christlicher Gewerkschaftsarbeit. Der Zentralverband christlicher Maler und Anstreicher hat im Jahre 1907 wiederum erhebliche Erfolge in Bezug auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu verzeichnen. Es erhielten pro Woche an Lohnhöhe 15 Mitglieder 1.20 Mk., 570 Mgl. 1.80 Mk., 170 Mgl. 2.30 Mk., 18 Mgl. 3.— Mk., 170 Mgl. 3.60 Mk., 172 Mgl. 4.85 Mk. und 48 Mgl. 6.— Mk. pro Woche; demnach 1163 Mitglieder eine durchschnittliche Lohnhöhe von 3.25 Mk. pro Woche. Die Gesamtlohnsteigerungen machen bei 50 Arbeitswochen die respectable Summe von 161 160 Mk. aus. Setzt man 40 Arbeitswochen zugrunde, immerhin noch 128 928 Mk. An Arbeitszeitverlängerung wurde erreicht: für 410 Mitglieder eine solche von sechs Stunden pro Woche, für 63 Mitglieder von drei Stunden pro Woche. Es macht dieses bei 50 Arbeitswochen insgesamt 132 450 Stunden, bei 40 Arbeitswochen 95 960 Stunden im Jahre Arbeitszeitverlängerung aus. Außerdem wurden noch eine Reihe Verbesserungen durch tarifliche Festlegung von Zuschlägen für gefährliche Arbeiten, Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten erzielt. Der christliche Malerverband hat hierdurch auch im Jahre 1907 wieder bewiesen, daß er voll und ganz die Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern weiß.

Es wurden Summen bis zu 130 Mark an einzelne Arbeiter ausgezahlt.
Wo bleiben nun die superfluen Kritiker und Märgler, welche stief und fest behaupten: „Der Verband nützt nichts!“ Jede Nummer unseres Fachorgans ist eine Leuchte. Dann gab es auch in diesem Orte Unorganisierte, welche über hundert Mark einstrichen und frech erklärten: „Laß der Verband nur sorgen, 30 Wfg. bezahlen wir doch nicht.“ Muß nicht solchen „Muschelgen und -Kolleginnen“ die Schwärze ins Gesicht steigen? Dann gibt es auch noch Draufgänger, welche meinen, mit dem Kopfe durch die Wand rennen zu können, indem sie alle ruhige, taktische und auflärende Gewerkschaftsarbeit verneinen. Wenn der Verband nicht Streiks und große Bewegungen fährt, dann meinen und sagen sie, nützt der Verband nichts. In vielen Fällen keine Spur von praktischer Gewerkschaftsarbeit, keine Ahnung von den kulturellen Aufgaben unserer Bewegung. Allen christlich-gesinnten Kollegen und Kolleginnen mag vorstehender Erfolg ein neuer Ansporn sein, sich unsern Verbände anzuschließen. Dort ist der Platz, wo alle Kollegen und Kolleginnen sich das nötige Wissen und Mut und Mut in allen Tagen des Lebens holen können. Deshalb nochmals: Lebt wahre Solidarität, agitiert für den großen Brüderbund.

Aus gegnerischen Organisationen.
Und doch neutral! Um zu erfahren, aus welchen Quellen die Mitglieher ihr Wissen schöpfen, beschloß das „freie“ Gewerkschaftskartell in Mülhausen (Elsaß) Erhebungen über diese Quellen zu veranstalten. Zu diesem Zwecke wurde den „frei“ organisierten Arbeitern und Arbeiterinnen ein Fragebogen zugesandt, der u. a. folgende Fragen enthält:

Lesen Sie eine Zeitung?
" " die „Mülhauser Volkszeitung“?
" " das „Mülhauser Tageblatt“?
" " die „Oberrh. Landeszeitung“?
" " sonstige Zeitungen und welche?
Das diese Fragen beantwortende Mitglieher hat dann seine genaue Adresse anzugeben. „Im Interesse der Weiterentwicklung und der inneren Kräftigung der Gewerkschaften bittet der Vorstand des Gewerkschaftskartells, diese Fragen gewissenhaft auszufüllen.“

Der Zweck dieser Statistik ist leicht ersichtlich aus folgender Bemerkung, die sich am Schlusse des Fragebogens befindet: „Diejenigen, die auf die „Mülhauser Volkszeitung“, die Zeitung, die stets die Interessen der Gewerkschaft vertritt, abonnieren wollen, sind gebeten, folgende Frage mit „Ja“ auszufüllen. Wünschen Sie ein Abonnement auf die „Mülhauser Volkszeitung“?“

Das ganze soll in erster Linie zur Agitation für die sozialdemokratische Presse dienen. Und trotz alledem schimpft man sich gelegentlich immer noch neutral. Ein Beweis mehr für die christlich gesinnten Arbeiter und Arbeiterinnen, daß ihr Platz nur in den christlichen Gewerkschaften sein kann. In diesen sind sie vor einer derartigen Gesinnungsrichtung geschützt.

Allgemeine Rundschau.
Soziale Wahlen.
Wie die Sache des roten Vergarbeiterverbandes gegen den Gewerbeverein gew