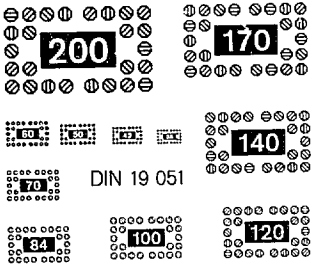

1914/680

Verband der Fabrikarbeiter Deutschlands

Aufgaben der Vertrauensleute

der in Ziegeleien beschäftigten Arbeiter

Herausgegeben vom Verbandsvorstand

A 96 - 05594

Druck von E. A. H. Meister & Ko., Hannover
1909.

Friedrich-Ebert-Stiftung
Bonn
Bibliothek

A 96 - 05594

Mit nachstehenden Ausführungen soll für die Tätigkeit der Vertrauensleute der in Ziegeleien beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen eine Richtschnur geschaffen und dadurch die praktische Mitarbeit aller Kollegen und Kolleginnen gefördert und die Aufklärungsarbeit erleichtert werden.

Allgemeine Anleitungen für Vertrauensleute und Obmänner.

Die bessere Ausbreitung des Organisationsgedankens unter den Ziegeleiarbeitern erfordert mehr als in andern Berufen die Einführung des Vertrauensmännersystems. Es muß deshalb das eifrigste Bestreben jeder Zahlstellenleitung sein, nach Möglichkeit in allen Ziegeleien ihres Agitationsbezirks Vertrauensmänner zu gewinnen.

Aus den Reihen der Vertrauensmänner ist in jeder Zahlstelle ein Obmann zu wählen oder zu bestimmen. In größeren Zahlstellen ist ein solcher für jeden Bezirk zu wählen. Der Obmann soll, wenn möglich, ein am Ort ansässiger Kollege sein. Die Vertrauensmänner sind die Mittelspersonen zwischen der Arbeiterschaft des Betriebes und dem Obmann, und dieser bildet wiederum das Bindeglied zwischen den Vertrauensleuten der einzelnen Ziegeleien, der Ortsverwaltung und der Agitationsleitung.

Die Aufgaben der Vertrauensleute sind vielseitig. Sie sollen nicht nur über die Betriebsverhältnisse, sondern auch über das Wesen der Organisation unterrichtet sein, um für die Ortsverwaltung und Agitationsleitung informatorisch und für die Arbeiter des Betriebes aufklärend zu wirken. Informatorisch sollen die Vertrauensleute wirken, indem sie alle Vorkommnisse und Begebenheiten in den Ziegeleien, seien sie wirtschaftlicher, technischer oder sanitärer Natur, unverzüglich und wahrheitsgetreu dem Obmann mitteilen.

Der Obmann ist verpflichtet, diese Mitteilungen an die Ortsverwaltung und Agitationsleitung weiter zu berichten, damit beide Instanzen von allen Verhältnissen stets unterrichtet sind und zur Beseitigung irgendwelcher Mißstände Stellung nehmen können. Der

Obmann hat ferner die Anweisungen der Agitationsleitung bezüglich der Agitation an die Ortsverwaltung weiter zu geben, ihre Durchführung zu kontrollieren und die Ortsverwaltung bei der Kleinarbeit mit Rat und Tat zu unterstützen.

Aufklärend können die Vertrauensleute wirken, wenn sie ihre Mitarbeiter über Zweck und Ziele des Verbandes, über Rechte und Pflichten der Mitglieder unterweisen. Das erfordert aber eifriges Studium des Verbandsstatuts und Verbandsorgans.

Agitation.

Der Obmann und die Vertrauensleute haben darauf zu achten, daß keine Ziegelei während der Kampagne von der Agitation unberührt bleibt. Auch wenn ein direkter Erfolg nicht zu erwarten ist, darf die Aufklärungsarbeit nicht vernachlässigt werden. Wenn die Kollegen immer wieder an ihre Arbeiterpflicht erinnert werden, so werden sie nicht umhin können, über den Zweck der Organisation nachzudenken, und das ist schon ein Erfolg.

Am besten wirkt bei der Agitation das gesprochene Wort in Versammlungen und Besprechungen. Wo der Lokalmangel oder der Indifferentismus der Arbeiter eine Versammlung unmöglich machen, ist mit periodisch wiederkehrender Flugblattverbreitung zu arbeiten. Man verwendet dabei zunächst ein allgemein gehaltenes Flugblatt und dann ein solches, das den örtlichen Verhältnissen entspricht. Ersteres kann jederzeit von der Agitationsleitung bezogen werden, letzteres nach vorheriger Einsendung des örtlichen Materials. Bei mangelhaft besuchten Versammlungen spüre man den Ursachen nach, damit diese späterhin Berücksichtigung finden.

Der Vertrauensmann jeder Ziegelei hat die Pflicht, bei Kleinarbeit nach Kräften mitzuhelfen. Es darf aber dabei die notwendige Vorsicht nicht vergessen werden, jede auffällige Agitation muß vermieden werden, um den Maßregelungen möglichst vorzubeugen. Die Verbreitung von Flugschriften und Versammlungs-Einladungen kann in der Weise vor sich gehen, daß man diese jedem Arbeiter während der Ruhepausen unbemerkt auf den Arbeitsplatz legt. Dieses Verfahren ist besonders in den Betrieben angebracht, in denen die Organisation noch nicht festen Fuß gefaßt hat. Bei der Unterhaltung in den Ruhepausen, bei Unglücksfällen, bei Mißständen irgendwelcher Art suche man die Aufmerksamkeit der Arbeiter unauffällig immer wieder auf die Organisation zu lenken. So kann der Vertrauensmann im stillen wirken, ohne sich der Gefahr der Maßregelung auszusetzen.

Vor allem vermeide man, bei der Werbung von neuen Mitgliedern irgend einen Druck oder Zwang auszuüben. Durch

Drohungen oder Schikanen wird es wohl in einzelnen Fällen möglich sein, Mitglieder zu gewinnen, aber keine überzeugte Mitkämpfer; diese können nur durch freundliches Entgegenkommen und sachliche Aussprache gewonnen werden.

Unterläßt es die Zahlstellenleitung aus Mangel an agitatorischen Kräften oder sonstigen Gründen, die Ziegleragitation zu betreiben, so hat der Obmann die Agitationsleitung davon zu benachrichtigen, damit diese eingreifen kann.

Berichterstattung.

Nächst der agitatorischen Kleinarbeit ist die Berichterstattung über alle Vorkommnisse, die sich in den Ziegeleien abspielen, die wichtigste Tätigkeit der Vertrauensleute. Die Ortsverwaltung oder Agitationsleitung kann nur dann eine Abstellung dieser oder jener Mißstände veranlassen, wenn sie davon unterrichtet ist. Durch die Zustellung von einwandfreiem Material an die gesetzgebenden Körperschaften, ferner durch Veröffentlichung von Uebelständen in der Presse wird es möglich sein, den weiteren Ausbau der Arbeiterschutzgesetze herbeizuführen, damit Gesundheit und Leben der Ziegeleiarbeiter mehr geschützt und der Ertrag ihrer Arbeit sichergestellt wird.

Zu berichten ist über **Unfälle, Uebertretungen der Unfallverhütungsvorschriften**, besonders über mangelhafte **Gleisanlagen** oder **Schutzvorrichtungen, unvorschriftsmäßigen Abbau der Lehmwände, baufällige Brennöfen**, ferner über **Wohn-, Unterkunfts- und Schlafräume, Wasch- und Bade-Einrichtungen, Trinkwasser- und Abortverhältnisse, Uebervorteilungen bei dem Kantinen- und Kommunewesen, Lohnprellereien, Mißhandlungen der Arbeiter, Uebertretungen der Bestimmungen zum Schutze der Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeiter** usw.

Ferner sind einzusenden: **Arbeitsordnungen, Haus- und Kantinenordnungen, Kantinenpreisverzeichnisse, Arbeitsverträge, Polizeiverordnungen** usw. Wenn die Einsendung der genannten Dokumente nicht im Original möglich ist, so ist eine Abschrift zu machen.

Die Berichterstattung macht aber die Kenntnis der Unfallverhütungsvorschriften, der über Wohn- und Unterkunftsräume usw. erlassenen Polizeiverordnungen und der einschlägigen Bestimmungen der Gewerbeordnung notwendig, um ihre Uebertretungen auch kontrollieren zu können.

Unfallverhütung.

Die Unfallverhütungsvorschriften für Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen durch Aushang an geeigneter Stelle jedes Betriebes

oder durch Aushändigung eines Exemplars dieser Vorschriften allen versicherten Personen bekanntgegeben werden. Es ist deshalb den Vertrauensleuten leicht möglich, festzustellen, ob der Unternehmer seinen Verpflichtungen nachkommt. Zur besseren Information seien die wichtigsten Bestimmungen hier angeführt:

Vorschriften für Arbeitgeber.

Gräbereien.

Abraum. § 2. Der Abraum muß vom Grubenrande zurückstehen, und zwar
bei einer Höhe bis zu 2 m um 0,5 m,
" " " von 2 bis 6 m um die Hälfte der Höhe,
" " " " über 6 m um mindestens 3 m.

Abbau. § 3. Der Abbau des zu gewinnenden Materials muß entweder in Absätzen oder mit entsprechender Abböschung (Abschrägung) erfolgen.

Unterhöhlen. § 4. Das Unterhöhlen, Unterschrämen und Ueberhängenlassen der Arbeitsstöße und Grubenwände ist verboten.

Gleisbahnen.

Kurven- und Stoßverbindungen. § 6. Bei Gleisbahnen sind die Kurven der Spurweite entsprechend zu legen, die Schienen sind untereinander und mit den Schwellen gut zu verbinden.

Gefälle. § 7. Das Gefälle darf in der Regel nicht mehr als 1 : 20 betragen und ist möglichst auszugleichen.

Bei einem Gefälle von 1 : 20 und mehr darf mit losen Wagen ohne besondere Bremsvorrichtung nicht gefördert werden.

Kippwagen. § 8. Kippwagen sind durch Feststellvorrichtungen am selbsttätigen Umkippen zu verhindern.

Bremsen. § 9. Alle nicht von Hand geführten Wagen oder Wagenzüge müssen genügend mit bedienten Bremsen versehen sein.

Bremsknüppel dürfen nur bei einem Gefälle bis 1 : 20 benutzt werden.

Senkrechte Aufzüge (Fahrstühle).

Abschluß der Aufzüge. § 12. Der Raum, welchen der Fahrkorb oder die Förderschale einer Fahrstuhlanlage bestreicht, ist in jedem Stockwerk, beziehungsweise an jeder Ladestelle an allen, auch den zum Be- und Entladen benutzten Seiten, bis auf 1,8 m Höhe einzufriedigen.

Die Zugänge zum Fahrstuhlschacht sind in zweckentsprechender Weise absperren zu lassen.

Warnungstafel. § 13. An jedem Schachtzugange ist eine Tafel anzubringen, mittels welcher Vorsicht geboten und Unbefugten der Zutritt untersagt wird.

Belastung. § 14. Bei Lastenaufzügen muß das Seil (Kette, Gurt), an welchem die Förderschale hängt, die größte zulässige Belastung mit fünffacher Sicherheit tragen können.

Elevatoren, Bagger und Transporteure.

Umwehrung. § 21. Alle Elevatoren, Bagger und Transporteure sind mit festen Einfriedigungen zu umgeben, sofern Gefahr vorhanden ist, daß Körperteile oder Kleider der Arbeiter von ersteren erfaßt werden können.

Elevatoren ohne Seitenführung und solche mit festen Schalen sind bis auf die Bedienungsstellen zu verkleiden.

Betriebsstätten.

Bauliche Anordnung, Fußböden u. Verkehrswege. § 22. Alle zum Betriebe gehörigen baulichen Anlagen sind in bausicherem Zustande zu erhalten.

Alle Fußböden sind in gutem Zustande, Verkehrswege frei zu erhalten.

Ueberbrückungen. § 23. Verkehrsstellen in den Betriebsstätten, über welche Drahtseilbahnen, Aufzüge auf schiefer Ebene, Elevatoren, Transporteure, Fahrbühnen usw. führen, sind abzusperren, wenn sie nicht mit Ueberbrückungen, Schutzdächern und dergleichen versehen sind.

Galerien, Bühnen und dergleichen. § 24. Feste Uebergänge, Treppen und Fußbodenöffnungen sind mit festen Geländern zu versehen; Galerien und Bühnen, soweit dies mit der Arbeitsweise vereinbar ist.

Transportable Karrbahnen sind hiervon ausgeschlossen.

Leitern. § 25. Leitern sind gegen Abgleiten und Ausrutschen möglichst zu sichern.

Leitern, welche zu Aufmauerungen, Bühnen, Luken usw. führen, müssen mindestens 0,75 m über die Oberkante der zu besteigenden Stellen hinausragen, falls nicht eine andre Vorrichtung eine genügende Sicherheit für das Hinauf- und Hinabsteigen bietet.

Notausgänge. § 26. Um Personen aus Feuersgefahr leicht retten zu können, ist für zweckentsprechende Ausgänge Sorge zu tragen.

Luken. § 27. Alle ins Freie führenden und bis zum Fußboden reichenden Luken oder Oeffnungen der oberen Stockwerke sind mit einer Brustwehr zu versehen.

Gruben und Kanäle. § 28. Gruben, Kanäle, versenkte Gefäße oder andre gefahrbringende Vertiefungen in den Arbeitsräumen und auf den Arbeitsplätzen sind, soweit dies mit der Arbeitsweise vereinbar ist, sicher abzudecken oder mit festem Geländer zu versehen.

Fürsorge für Verletzte.

Verbandmaterial. § 31. In jedem Betriebe ist das notwendigste Verbandmaterial vorrätig zu halten und zum Schutze gegen Verunreinigung durch Staub, unreine Hände usw. zweckentsprechend aufzubewahren.

Transmissionen und Arbeitsmaschinen.

Treibriemen. § 38. Riemen und Seile müssen in sicherer Weise unterfangen werden, sofern sie sich über einer Arbeits- oder Verkehrsstelle befinden.

Alle Riemen und Seile sind, soweit sie niedriger als 1,8 m über dem Fußboden der Verkehrsstelle laufen, zu umwehren.

Riemen und Seile, welche durch Fußböden gehen, sind mit einem 1,8 m hohen Schutzverschlag zu versehen, sofern nicht eine Umwehrung der betreffenden Transmissionsabteilung vorhanden ist. Im letzteren Falle sind die Durchgangsöffnungen mit mindestens 0,25 m hohen Fußleisten zu umgeben.

Hervorstehende Keile u. Schrauben. § 40. Alle hervorstehenden Teile (Schrauben, Nasenkeile) an Wellen, Riemenscheiben und Kuppelungen sind möglichst zu vermeiden. Liegen solche hervorstehenden Teile weniger wie 1,8 m vom Fußboden entfernt, so sind sie sicher einzukapseln. Das Umwickeln der hervorstehenden Teile mit Lappen, Putzwolle oder dergleichen ist verboten.

Pferdetonschneider, Göpelwerke. § 45. Pferdetonschneider und Göpelwerke sind so einzurichten, daß die dieselben bedienenden Arbeiter nicht durch den Zugbaum getroffen werden können.

Mischer. § 46. Offene, liegende Mischer sind mit einer Schutzvorrichtung zu versehen, daß ein Hineinfallen von Personen verhindert wird.

Der bedienende Arbeiter muß, wenn möglich, seinen Standplatz auf derjenigen Seite des Mischers haben, an welcher die Messer austreten.

Für Neuanlagen ist letzteres Vorschrift.

Einwurftrichter. § 47. Einwurftrichter über Walzwerken, Tonschneidern und Steinbrechern müssen derartig gesichert sein, daß ein Hineinfallen von Personen in die Trichter verhindert wird.

Ausgenommen sind solche Trichter, deren obere Oeffnung höchstens 0,3 m weit ist und mindestens 1 m über dem Einlauf der Walzen, beziehungsweise dem obersten Messer der Tonschneider liegt.

Geräte zum Nachdrücken u. Entfernen stör. Gegenst. § 48. Zum Nachschieben der Materialien und zum Entfernen störender Gegenstände aus den Arbeitsmaschinen müssen entsprechende Vorrichtungen getroffen und geeignete Geräte stets zur Stelle sein.

Kollergänge. § 49. An Kollergängen ist die Bahn der Läufer einzufriedigen.

Allgemeine Bestimmungen.

Strafen. § 57. Betriebsunternehmer, welche den vorstehenden Unfallverhütungsvorschriften zuwiderhandeln, können mit einer Geldstrafe bis zu eintausend Mark belegt oder mit ihren Betrieben in eine höhere Gefahrenklasse eingeschätzt oder, falls sich die letzteren bereits in der höchsten Gefahrenklasse befinden, mit Zuschlägen bis zum doppelten Betrage ihrer Beiträge belegt werden. (§ 112 Abs. 1 Ziffer 1 und § 116 des Gewerbe-Unfallversicherungsgesetzes vom 30. Juni 1900.)

Vorschriften für Arbeitnehmer.

Gräbereien.

Siehe Vorschriften für Arbeitgeber.

Gleisbahnen.

Kippwagen. § 4. Kippwagen sind während des Beladens und während der Fahrt vermittels der Feststellvorrichtungen am Umkippen zu verhindern.

Bremsknüppel. § 5. Bremsknüppel dürfen nur bis zu einem Gefälle von 1:20 benutzt werden.

Bei einem Gefälle von 1:20 und mehr darf mit losen Wagen ohne besondere Bremsvorrichtung nicht gefördert werden.

Bremserstand. § 6. Das Mitfahren ist nur den Bremsern und Kutschern gestattet, sofern der Wagen mit einem sichern Stand oder Sitz versehen ist.

Auf- und Absteigen während der Fahrt ist verboten.

Anschlußgleise. § 7. Beim Fortbewegen (Rangieren) der Eisenbahnwagen dürfen die Wagenschieber nicht innerhalb des Gleises gehen.

Senkrechte Aufzüge (Fahrstühle).

Personenbeförderung. § 9. Die Benutzung des Fahrstuhls zur Personenbeförderung ist verboten.

Karrsielen (Gurte, Fahrbänder) sind zu lösen, bevor die Karre auf die Förderschale geschoben wird.

Aufzüge auf schiefer Ebene und Bremsbahnen.

Betreten der Bremsbahnen. § 10. Das Betreten des Bremsberges während der Fahrt und die Beförderung von Personen in den Transportgefäßen ist verboten.

Fürsorge für Verletzte.

Unfallmeldung. § 19. Jede im Betriebe erhaltene Verletzung ist von dem Verletzten, sobald er hierzu imstande ist, dem Betriebsleiter oder dessen Stellvertreter zu melden.

Notverband. § 20. Der Arbeiter hat dafür Sorge zu tragen, daß jede Wunde, auch wenn sie noch so geringfügig erscheint, sofort gereinigt und gegen das Eindringen von Staub und sonstigen Unreinlichkeiten sorgfältig geschützt wird.

Kraftmaschinen,
Transmissionen und Arbeitsmaschinen.

Anlassen und Abstellen der Maschinen. § 23. Das Anlassen und Abstellen der Kraftmaschinen muß durch ein in den betreffenden, mit der Maschine in Verbindung stehenden Räumen hörbares, bestimmtes Zeichen angekündigt werden.

Ausbessern der Riemen. § 27. Das Ausbessern der Transmissionsriemen und -Seile darf nur beim Stillstande von den hierzu bestimmten Personen bewirkt werden.

Treibriemen. § 28. Das Auflegen und Abwerfen von Riemen oder Seilen während des Ganges ist, soweit dabei nicht Vorrichtungen benutzt werden, welche die Gefahr für den Arbeiter ausschließen, verboten.

Das Fetten und Harzen der Riemen darf nur bei langsamem Gange vorgenommen werden.

Mischer. § 30. Bei offenen, liegenden Mischern muß der bedienende Arbeiter, wenn möglich, seinen Standplatz auf derjenigen Seite des Mischers nehmen, an welcher die Messer austreten.

Eingreifen mit den Händen. § 31. Das Eingreifen mit den Händen in die Walz- und Mahlwerke, in Tonschneider, Mischer, Pressen und derartige Arbeitsmaschinen ist unbedingt verboten.

Geräte zum Nachdrücken u. Entfernen stör. Gegenst. Zum Nachschieben der Materialien und zum Entfernen störender Gegenstände aus den Arbeitsmaschinen hat sich der Arbeiter der betreffenden Vorrichtungen und geeigneten Geräte stets zu bedienen.

Stillstellen beim Herausnehmen. Vor dem Herausnehmen störender Gegenstände aus den Arbeitsmaschinen sind letztere unbedingt zum Stillstehen zu bringen.

Einrücken der Walzwerke. § 32. Das Einrücken eines zum Zwecke des Herausnehmens von Steinen und dergleichen stillgestellten Walzwerks ist nur demjenigen Arbeiter gestattet, welcher das Herausnehmen der Steine besorgt.

Allgemeine Bestimmungen.

Strafen. § 33. Versicherte Personen, welche den vorstehenden Vorschriften zuwiderhandeln, können von dem Vorstande der Betriebs-(Fabrik-)Krankenkasse oder von der Ortspolizeibehörde mit einer Geldstrafe bis zu 6 Mark belegt werden, die gesetzlich der Krankenkasse, welcher der zu ihrer Zahlung Verpflichtete zur Zeit der Zuwiderhandlung angehört, oder wenn er keiner Krankenkasse angehört, der Kasse der Gemeinde-Krankenversicherung des Beschäftigungsortes zufällt. (§ 112 Abs. 1 Ziffer 2, § 116 und § 154 Abs. 1 des Gewerbe-Unfallversicherungsges. vom 30. Juni 1900.)

Alle Zuwiderhandlungen der Unternehmer gegen die Unfallverhütungsvorschriften sind durch den Obmann der Agitationsleitung mitzuteilen. Dasselbe gilt auch für Mißstände, die von den Unfallverhütungsvorschriften nicht berührt werden. Unglücksfälle sind mit einer kurzen Schilderung der Ursache und des Verlaufs möglichst sofort der Agitationsleitung zu berichten. Vorkommende Hitzschläge bei Ofenarbeitern sind besonders zu registrieren.

Sanitäre Einrichtungen.

Die sanitären Einrichtungen werden in verschiedenen Bezirken durch Polizeiverordnungen geregelt. Da diese Verordnungen nur das Allernotwendigste fordern, ist ihre Durchführung besonders zu beachten. Zuwiderhandlungen sind der Agitationsleitung mitzuteilen Wenn möglich, ist der Agitationsleitung ein Exemplar der Verordnungen, oder doch eine Abschrift derselben, zuzustellen. Wo eine Polizeiverordnung nicht besteht und sich irgendwelche Mißstände bemerkbar machen, ist von dem Obmann ein kurzer Bericht einzusenden.

Dieser Bericht soll Angaben enthalten über die Größe, Reinlichkeit und Beschaffenheit der **Wohn-** und **Schlafräume,** mit wieviel Personen dieselben belegt sind, ferner über die Beschaffenheit und Reinlichkeit der **Schlafstellen,** ob diese mit einer oder zwei Personen belegt, oder mit Ungeziefer behaftet sind, wie oft der Inhalt der **Strohsäcke** erneuert und wie oft die **Bettwäsche** gewechselt wird. Ferner ist zu berichten über die Beschaffenheit der **Waschein-richtungen,** der **Trinkwasserverhältnisse, Abortanlagen** und **Ventilationsanlagen** an den **Brennöfen.** Die Berichte sollen dazu dienen, die Behörden und Unternehmer zu veranlassen, die in der Gewerbe-Ordnung festgelegten Arbeiterschutzbestimmungen durchzuführen.

Der § 120a der Gewerbe-Ordnung lautet:

> Die Gewerbeunternehmer sind verpflichtet, die **Arbeitsräume,** Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Geräteschaften so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, daß die Arbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, wie es die Natur des Betriebes gestattet.
>
> Insbesondere ist für **genügendes Licht, ausreichenden Luftraum** und **Luftwechsel, Beseitigung** des bei dem Betriebe entstehenden **Staubes,** der dabei entwickelten **Dünste** und **Gase** Sorge zu tragen.

Zu den Arbeitsräumen gehören nicht bloß Räume, welche unmittelbar und ausschließlich den Arbeiten dienen, sondern alle Räume, in denen die Arbeiter ihres Berufs wegen verkehren oder sich aufhalten; es können darunter auch Schlafräume fallen. (Erlaß vom 13. Februar 1900.)

§ 120b der Gewerbe-Ordnung:

> Die Gewerbeunternehmer sind verpflichtet, diejenigen Einrichtungen zu treffen und zu unterhalten und diejenigen Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter im Betriebe zu erlassen, welche erforderlich sind, um die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes zu sichern.

> In Anlagen, deren Betrieb es mit sich bringt, daß die **Arbeiter sich umkleiden** und **nach der Arbeit sich reinigen,** müssen **ausreichende,** nach Geschlechtern getrennte **Ankleide- und Waschräume** vorhanden sein.
>
> Die **Bedürfnisanstalten** müssen so eingerichtet sein, daß sie für die **Zahl der Arbeiter ausreichen,** daß den Anforderungen der Gesundheitspflege entsprochen wird und daß ihre Benutzung ohne Verletzung von Sitte und Anstand erfolgen kann.

Auf Grund vorstehender Bestimmungen wird es möglich sein, eine große Anzahl von Uebelständen in den Ziegeleien zu beseitigen, wenn die Agitationsleitung davon unterrichtet ist.

Kantinenwesen.

Um den Uebervorteilungen der Arbeiter in den Kantinen entgegenzuwirken, ist vor allem der § 115 der Gewerbe-Ordnung zu beachten, der folgendermaßen lautet:

> Die Gewerbetreibenden sind verpflichtet, die Löhne ihrer Arbeiter in Reichswährung zu berechnen und bar auszuzahlen.
>
> Sie dürfen den Arbeitern keine **Waren kreditieren,** doch ist es gestattet, den Arbeitern **Lebensmittel** für den **Betrag der Anschaffungskosten** unter Anrechnung bei der Lohnzahlung zu verabfolgen.

Unter **Lebensmittel** sind alle Erfordernisse zur Erhaltung und Ernährung des menschlichen Körpers zu verstehen, insbesondere Waren, welche zum Lebensunterhalt des Menschen an Speise und Trank dienen, nicht also **Tabak, Zigarren, Seife, Spiritus** usw. (Entscheidung des Reichsgerichts, Strafsachen XV 437.)

Der Unternehmer oder Zwischenunternehmer darf also auf Kredit **Speise und Trank nur zum Selbstkostenpreise** an die Arbeiter abgeben. Bezieht derselbe die Waren in größerem Quantum, so müssen die **Kantinenpreise** dementsprechend billiger sein als die **ortsüblichen Preise.** Den Vertrauensleuten erwächst daraus die Aufgabe, Preisverzeichnisse zusammenzustellen, die einen Vergleich zwischen Kantinen- und ortsüblichen Preisen ermöglichen. Die Preisverzeichnisse sind der Agitationsleitung zu übermitteln, damit diese die erforderlichen Schritte gegen die Uebervorteilung der Arbeiter unternehmen kann.

Erwähnt sei noch der § 118 der Gewerbe-Ordnung:

> Forderungen für Waren, welche dem § 115 zuwider kreditiert worden sind, können von dem Gläubiger weder eingeklagt, noch durch Anrechnung oder sonst geltend gemacht werden, ohne Unterschied, ob sie zwischen den Beteiligten unmittelbar entstanden oder mittelbar erworben sind.

Dieser Paragraph besagt also, daß kreditierte Waren, die nicht als Lebensmittel gelten, z. B. große Quantitäten Branntwein, Tabak, Zigarren, Seife, Spiritus, Kleidungsstücke und sonstige Gebrauchsgegenstände, weder bei der Lohnzahlung in Anrechnung gebracht, noch eingeklagt werden können. Diese Bestimmung ist besonders geeignet, den Uebervorteilungen entgegen zu wirken, denen die Ziegeleiarbeiter oft durch die doppelte Rechnung der Zwischenunternehmer ausgesetzt sind.

Lohnprellereien.

Der Umstand, daß in vielen Betrieben der fällige Arbeitslohn nur zum Teil ausgezahlt wird, während der Rest bis zum Schlusse der Kampagne zurückbehalten bleibt, ermöglicht es gewissenlosen Zwischenunternehmern (Meistern), die Arbeiter um ihren zurückbehaltenen Lohn zu prellen. Hier gilt es nun, alle derartigen Fälle nebst den näheren Begleitumständen gewissenhaft an die Agitationsleitung zu berichten. Das so gesammelte Material soll die Grundlage zu gesetzgeberischen Maßnahmen bilden, um die Ziegeleibesitzer für den Arbeitslohn haftbar zu machen.

Bis dahin gilt die Bestimmung des § 105 der Gewerbe-Ordnung, wonach der Zwischenunternehmer (Meister) als selbständiger Gewerbetreibender anzusehen und für den Lohn allein haftbar ist, sobald er den Betrieb auf eigene Rechnung und Risiko führt. Hat der Zwischenunternehmer bei dem Besitzer Kaution gestellt, so sind bei einer Lohnprellerei die Lohnansprüche der Arbeiter vorweg zu regeln.

Sobald sich aber der Besitzer irgendwelche Rechte vorbehält, z. B. die Einstellung und Entlassung der Arbeiter, die Kontrolle der Arbeit oder der Arbeiter, oder er entrichtet die Beiträge für die Kranken- und Invalidenversicherung, so ist auch der Besitzer für den Lohn haftbar, der Zwischenunternehmer gilt dann nur als Stellvertreter des Besitzers.

Wichtige Bestimmungen aus dem Arbeitsvertrage.

Die Rechtsverhältnisse des Arbeitsvertrags sind durch Reichsgesetze geregelt. (Bürgerliches Gesetzbuch und Reichs-Gewerbeordnung.)

Grundlage. Der Arbeitsvertrag unterliegt der freien Vereinbarung zwischen Arbeitern und Unternehmern, soweit das Gesetz dieses Recht nicht beschränkt.

Der Abschluß des Arbeitsvertrags ist an keine Form gebunden; er kann mündlich und schriftlich erfolgen. Berechtigt zum Abschluß des Arbeitsvertrags ist jede volljährige, zurechnungsfähige Person, jede minderjährige dann, wenn der gesetzliche Vertreter (Vater, Mutter, Vormund) sie ermächtigt hat, in Dienst oder Arbeit zu treten.

Ungültig ist ein Arbeitsvertrag nur dann, wenn der Inhalt gesetzlich unzulässig ist oder gegen die guten Sitten verstößt.

Sonntagsarbeit. Zum Arbeiten an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen können die Arbeiter nur verpflichtet werden:

1. in Notfällen, oder wenn Arbeiten in öffentlichem Interesse vorgenommen werden müssen,
2. zu Reinigungs- und Instandhaltungsarbeiten, durch welche der regelmäßige Fortgang des Betriebes bedingt ist,
3. zu Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebes abhängig ist, sofern diese Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können,
4. zu Arbeiten, welche zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen erforderlich sind, sofern diese Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können.

Ueber die genannten Arbeiten haben die Unternehmer ein Verzeichnis anzulegen, in welchem für die einzelnen Sonn- und Feiertage die Zahl der beschäftigten Arbeiter, die Dauer der Beschäftigung, sowie die Art der vorgenommenen Arbeiten einzutragen sind.

Dieses Verzeichnis ist auf Verlangen der Ortspolizeibehörde und dem Fabrikinspektor vorzulegen.

Werden die unter Ziffern 2—4 genannten Arbeiten über 3 Stunden ausgedehnt, sind die Unternehmer verpflichtet, jedem Arbeiter entweder an jedem dritten Sonntag volle 36 Stunden oder jedem zweiten Sonntag mindestens in der Zeit von 6 Uhr morgens bis [illegible] Uhr abends frei zu geben.

Ausnahmsweise kann gestattet werden, daß an Stelle des Sonntags eine 24stündige Ruhezeit an einem Wochentage gewährt wird.

Jugendliche Arbeiter dürfen an Sonn- und Festtagen in Fabriken und diesen gleichstehenden Anlagen nur beschäftigt werden, wenn Naturereignisse oder Unglücksfälle den regelmäßigen Betrieb einer Fabrik unterbrochen haben und nur nach Genehmigung durch die zuständige Behörde.

Der Arbeitslohn ist in Reichswährung zu berechnen und bar auszuzahlen. Die regelmäßige Lohnzahlung darf nicht an Sonntagen und nicht in Verkaufsstellen oder Gast- und Schankwirtschaften erfolgen.

Lohnabzüge. Die auf den Arbeiter fallenden Beiträge zur Kranken- und Invalidenversicherung dürfen von dem Lohn in Abzug gebracht werden, doch stets nur die laufenden; ist der Abzug bei der Lohnzahlung unterblieben, so kann nachträglich nur mehr für die letzten zwei Lohnperioden ein Abzug erfolgen.

Im Einverständnis mit dem Arbeiter sind im beschränkten Maße Lohneinbehaltungen (Kautionen) gestattet.

Sonstige Lohnabzüge sind untersagt. Der Arbeiter tut gut, gegen ungesetzliche Lohnabzüge sofort Einspruch zu erheben.

Lohnminderungen bei unverschuldeten Versäumnissen von verhältnismäßig unerheblicher Zeit (Kontrollversammlungen, militärischen Uebungen, kurzen Krankheiten) dürfen nach § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs nicht stattfinden, doch können dem Arbeiter gesetzmäßige Bezüge für diese Zeit angerechnet werden. Durch Vertrag können diese Bestimmungen aufgehoben oder eingeschränkt werden.

Lohnanspruch für gesetzliche Wochenfeiertage besteht, wenn der Lohn nach Wochen, Monaten oder größern Zeitabschnitten bemessen ist; dagegen nicht bei Tage- oder Stundenlohn, wobei es gleich ist, ob der Lohn wöchentlich oder in größern Perioden bezahlt wird; letzteres gilt auch im Zweifel bei Akkordlohn.

Lohnpfändung. Ohne Rücksicht auf die Höhe des Lohnes kann dieser gepfändet werden für direkte persönliche Staatssteuern und Kommunalabgaben, sofern diese Steuern und Abgaben nicht seit länger als drei Monaten fällig geworden sind, ferner für die laufenden oder höchstens ein Vierteljahr zurückliegenden Unterhaltsbeiträge an Familienangehörige, Verwandte und außereheliche Kinder, für die letzteren nur soweit, als der Schuldner seinen Lohn zur Bestreitung seines notdürftigen Lebensunterhalts und zur Unterhaltungspflicht seiner Familie nicht bedarf.

In sonstigen Fällen kann der Arbeitslohn nur gepfändet werden, wenn der Gesamtbetrag für das Jahr 1500 Mark übersteigt.

Ersatzpflicht des Arbeiters für verursachten Schaden tritt nur ein, wenn er vorsätzlich oder fahrlässig handelt.

Verjährung. Lohnforderungen verjähren in zwei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Lohn fällig wurde.

Lohnzahlungsbuch. Für jeden minderjährigen Fabrikarbeiter muß auf Kosten des Unternehmers ein Lohnzahlungsbuch angelegt werden. In dieses Buch ist für jede Lohnzahlung der verdiente Lohn einzutragen und dem Minderjährigen oder seinem gesetzlichen Vertreter auszuhändigen. Von diesem ist es vor der nächsten Lohnzahlung wieder zurückzureichen. Andre Einträge als Lohnzahlungen sind unzulässig.

Arbeitsbuch. Minderjährige Personen dürfen als Arbeiter nur beschäftigt werden, wenn sie mit einem Arbeitsbuch versehen sind.

In dieses darf nur Eintritt, Austritt und Art der Beschäftigung eingetragen werden.

Auflösung des Arbeitsvertrags erfolgt durch Kündigung des einen Teils. Die Kündigungsfristen müssen für beide Teile gleich sein. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt 14 Tage.

Durch beiderseitiges Einverständnis kann die Kündigungsfrist verlängert, verkürzt oder ganz ausgeschlossen werden. Eine solche Vereinbarung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. In Fabriken mit mindestens 20 Arbeitern ist die zulässige Aufkündigung durch die Arbeitsordnung zu regeln.

Plakate mit der Aufschrift: „Kündigung ist ausgeschlossen" sind wirkungslos.

Wenn über Kündigung überhaupt nichts vereinbart ist, gilt die gesetzliche Kündigung.

Nach der Kündigung eines dauernden Arbeitsverhältnisses hat der Unternehmer dem Arbeiter auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen andrer Arbeit zu geben. Lohnabzüge hierfür sind nicht statthaft.

Wird ein Arbeiter ohne Einhaltung der Kündigungsfrist und ohne Grund entlassen, hat er den Unternehmer oder dessen Stellvertreter sofort aufmerksam zu machen, daß er mit der Entlassung nicht einverstanden sei oder Entschädigung beanspruche. Geschieht das nicht, wird angenommen, daß stillschweigendes Einverständnis vorhanden ist.

Wird hierbei dem Arbeiter die Fortsetzung der Arbeit angeboten, muß er das Anerbieten annehmen.

Unrechtmäßige Entlassung berechtigt den Arbeiter, Schadenersatz für die Dauer der geltenden Kündigungsfrist zu beanspruchen. Findet er sofort oder noch vor Ablauf einer Woche anderweitige Arbeit, kann er eine fixierte Entschädigung gemäß § 124 b der R.-G.-O. für den Tag des Vertragsbruchs und jeden folgenden Tag der vertragsmäßigen Arbeitszeit, höchstens aber für eine Woche den Betrag des ortsüblichen Tagelohns beanspruchen. Diese Forderung ist an den Nachweis eines Schadens nicht gebunden.

Dasselbe Recht steht dem Unternehmer zu, wenn der Arbeiter vertragsbrüchig wird; eine höhere als die obengenannte fixierte Entschädigung kann aber der Unternehmer nur verlangen, wenn er den gehabten Schaden nachweist.

In Fabriken mit mehr als 20 Arbeitern hat der Betriebsunternehmer nur dann Anspruch auf feste Entschädigung ohne Schadensnachweis, wenn es im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart ist.

Recht zur kündigungslosen Entlassung. (§ 123 der R.-G.-O.) Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung können Gesellen und Gehilfen entlassen werden:

1. wenn sie beim Abschluß des Arbeitsvertrags den Arbeitgeber durch Vorzeigung falscher oder gefälschter Arbeitsbücher oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines andern, sie gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrtum versetzt haben;
2. wenn sie eines Diebstahls, einer Entwendung, einer Unterschlagung, eines Betrugs oder eines liederlichen Lebenswandels sich schuldig machen;
3. wenn sie die Arbeit unbefugt verlassen haben oder sonst den nach dem Arbeitsvertrage ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen beharrlich verweigern;
4. wenn sie der Verwarnung ungeachtet mit Feuer und Licht unvorsichtig umgehen;
5. wenn sie sich Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen den Arbeitgeber oder seine Vertreter oder gegen die Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter zuschulden kommen lassen;
6. wenn sie einer vorsätzlichen und rechtswidrigen Sachbeschädigung zum Nachteil des Arbeitgebers oder eines Mitarbeiters sich schuldig machen;
7. wenn sie Familienangehörige des Arbeitgebers oder seiner Vertreter oder Mitarbeiter zu Handlungen verleiten oder zu verleiten suchen, oder mit Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter Handlungen begehen, die wider die Gesetze oder die guten Sitten verstoßen;
8. wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig oder mit einer abschreckenden Krankheit behaftet sind.

In den unter Nr. 1 bis 7 gedachten Fällen ist die Entlassung nicht mehr zulässig, wenn die zugrunde liegenden Tatsachen dem Unternehmer länger als eine Woche bekannt sind.

Inwiefern in den unter Nr. 8 gedachten Fällen dem Entlassenen ein Anspruch auf Entschädigung zusteht, ist nach dem Inhalte des Vertrags und nach den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften zu beurteilen.

Recht zur kündigungslosen Arbeitsniederlegung. (§ 124 der R.-G.-O.) Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung dürfen Gesellen und Gehilfen die Arbeit verlassen:

1. wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig werden;
2. wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter sich Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen die Arbeiter oder deren Familienangehörige zuschulden kommen lassen;

3. wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter oder Familienangehörige derselben die Arbeiter oder deren Familienangehörige zu Handlungen verleiten oder zu verleiten suchen oder mit den Familienangehörigen der Arbeiter Handlungen begehen, die wider die Gesetze oder die guten Sitten laufen;
4. wenn der Arbeitgeber den Arbeitern den schuldigen Lohn nicht in der bedungenen Weise auszahlt, bei Stücklohn nicht für ihre ausreichende Beschäftigung sorgt, oder wenn er sich widerrechtlicher Uebervorteilungen gegen sie schuldig macht;
5. wenn bei Fortsetzung der Arbeit das Leben oder die Gesundheit der Arbeiter einer erweislichen Gefahr ausgesetzt sein würde, die bei Eingehung des Arbeitsvertrags nicht zu erkennen war.

In den unter Nr. 2 gedachten Fällen ist der Austritt aus der Arbeit nicht mehr zulässig, wenn die zugrunde liegenden Tatsachen dem Arbeiter länger als eine Woche bekannt sind.

Wird die Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Aufkündigung durch vertragswidriges Verhalten des einen Teils veranlaßt, kann der andre Teil Ersatz des Schadens beanspruchen, der ihm durch die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses erwachsen ist. (§ 628 des B. G.-B. Abs. II.) Wenn z. B. der Arbeitgeber oder sein Vertreter Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen sich gegen den Arbeiter zuschulden kommen lassen, so kann der Arbeiter vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung die Arbeit verlassen und zugleich Schadenersatz beanspruchen. (Für den Norden Deutschlands ist die Ansicht über die Auslegung dieser Gesetzesstelle noch strittig.)

Arbeitszeugnis. Beim Austritt aus der Arbeit kann der Arbeiter ein Zeugnis über die Art und Dauer seiner Beschäftigung fordern. Auf ausdrückliches Verlangen ist dieses Zeugnis auch auf Führung und Leistung auszudehnen.

Herausgabe der Invaliden-Quittungskarte, Legitimationspapiere, älterer Zeugnisse, Bücher und Kleidungsstücke. Bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses sind diese Gegenstände in jedem Falle dem Arbeiter auszufolgen. Ein Zurückbehaltungsrecht des Unternehmers besteht selbst bei Kontraktbruch des Arbeiters nicht.

Der verdiente Lohn darf unter keinen Umständen zurückbehalten werden, auch nicht bei Kontraktbruch; anders ist es mit Kautionen oder Lohneinbehaltungen, welche der Gewerbeunternehmer zur Sicherung des Ersatzes eines ihm aus der widerrechtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses erwachsenen Schadens oder einer für diesen Fall verabredeten Strafe ausbedungen hat.

Werden **jugendliche Arbeiter** kontraktbrüchig, kann der Unternehmer das Arbeitsbuch für die Dauer der vertragsmäßigen oder gesetzlichen Kündigungsfrist zurückbehalten.

Gesetzliche Bestimmungen zum Schutze der Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeiter nach den §§ 135—139 der Gewerbe-Ordnung.

Beschränkung der Arbeitszeit. Arbeiterinnen über 16 Jahre dürfen in Ziegeleien nicht über 11 Stunden, **vom 1. Januar 1910 ab nicht über 10 Stunden,** an Vorabenden von Sonn- und Festtagen nicht über 10 Stunden, **vom 1. Januar 1910 ab nicht über 8 Stunden** beschäftigt werden. An letztern muß die Beschäftigung spätestens 5½ Uhr nachmittags beendet sein. Die tägliche Arbeitszeit muß durch eine mindestens einstündige Mittagspause unterbrochen werden.

Arbeiterinnen über 16 Jahre, die ein Hauswesen zu besorgen haben, sind auf ihren Antrag eine halbe Stunde vor der Mittagspause zu entlassen, sofern diese nicht mindestens 1½ Stunde beträgt.

Nachtarbeit von 8½ Uhr abends bis 5½ Uhr morgens ist für Arbeiterinnen verboten. Ausnahmen kann die Behörde gestatten.

Wöchnerinnen dürfen während 4 Wochen nach ihrer Niederkunft überhaupt nicht und während der folgenden zwei Wochen nur beschäftigt werden, wenn das Zeugnis eines approbierten Arztes dies für zulässig erklärt.

Kinder unter 13 Jahren dürfen in Ziegeleien nicht beschäftigt werden.

Kinder über 13 Jahre dürfen in Ziegeleien beschäftigt werden, wenn sie nicht mehr zum Besuch der Volksschule verpflichtet sind, jedoch nicht länger als 6 Stunden täglich.

Junge Leute von 14 bis 16 Jahren dürfen in Ziegeleien **nicht länger als 10 Stunden täglich** und nicht in der vorhin angegebenen Nachtzeit von 8½ bis 5½ Uhr beschäftigt werden.

Bekanntmachung des Reichskanzlers vom 15. Nov. 1903, betr. die Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern in Ziegeleien.

In Ziegeleien, einschließlich der Schamottefabriken, dürfen Arbeiterinnen und jugendliche Arbeiter nicht verwendet werden:

zur Gewinnung und zum Transport der Rohmaterialien, einschließlich des eingesumpften Lehms;

zur Handformerei (Streichen oder Schlagen) der Steine, mit Ausnahme von Dachziegeln (Dachpfannen) und von Bimssandsteinen (Schwemmsteinen);

zu Arbeiten in den Oefen und zum Befeuern der Oefen, mit Ausnahme des Füllens und Entleerens oben offener Schmauchöfen;

zum Transport geformter (auch getrockneter und gebrannter) Steine, soweit die Steine in Schiebkarren oder ähnlichen Transportmitteln befördert werden und hierbei ein festverlegtes Gleis oder eine harte, ebene Fahrbahn nicht benutzt werden kann.

An einer in die Augen fallenden Stelle der Arbeitsstätte ist eine Tafel aufzuhängen, die in deutlicher Schrift außer dem im § 138 Abs. 2 der G.-O. vorgeschriebenen Auszuge die obigen Bestimmungen wiedergibt.

Arbeitsnachweis.

Ein wichtiges Mittel zur Ausbreitung der Organisation ist die Arbeitsvermittlung. Mit einigem Geschick werden die Vertrauensleute hier viel Nützliches leisten können. Durch ständige Fühlung mit der gesamten Arbeiterschaft des Betriebes wird es dem Vertrauensmann leicht möglich sein, den Abgang eines Arbeiters schon vorher zu erfahren. Wird dann die Zahlstellenleitung rechtzeitig davon in Kenntnis gesetzt, so kann dort ein arbeitsloser, organisierter Kollege untergebracht werden. Auf diese Weise ist es möglich, den organisierten Kollegen Arbeit zu verschaffen, die Organisation im Betriebe einzuführen, zu erhalten und auszubauen, sowie die Verbandskasse zu entlasten.

Schluß.

Von der Erfüllung der mannigfaltigen und wichtigen Aufgaben der Vertrauensleute und Obmänner hängt in hohem Maße der Fortschritt der Organisation unter den Ziegeleiarbeitern ab. Damit ist aber auch die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse verknüpft. Das Amt eines Vertrauensmanns stellt deshalb besondere Anforderungen an die persönlichen Eigenschaften. Mit Zuverlässigkeit, Eifer, Besonnenheit und zäher Ausdauer muß er sich durch persönliches Verhalten die Achtung und das Vertrauen aller Mitarbeiter zu erwerben suchen. Jeder Vertrauensmann muß es als seine höchste Ehre betrachten, den ihm übertragenen Vertrauensposten gewissenhaft zu versehen. Es wird ihm das um so leichter möglich sein, wenn er sich bewußt ist, daß er damit nicht nur seinen Arbeitsbrüdern, sondern sich selbst den größten Dienst erweist.

Die Agitationsleitung der Ziegeleiarbeiter.

J. A.: **Chr. Berg,** Hannover, Münzstr. 5, III.

Anhang.

Resolutionen der Magdeburger Zieglerkonferenz.

Die am 3. und 4. Juni 1906 im „Luisenpark" zu Magdeburd tagende Konferenz der in Ziegeleien beschäftigten Arbeiter ung Arbeiterinnen erklärt:

Die Lohn- und Arbeitsverhältnisse in den Ziegeleien sind im allgemeinen tieftraurige. Die Entlohnung ist eine ungenügende und steht in gar keinem Verhältnis zu der außerordentlich schweren Arbeit und der unvernünftig langen Arbeitszeit, die nicht selten bis zu 15, 16 Stunden täglich beträgt. Obgleich die Ziegler gewerbliche Arbeiter sind, müssen sie vielfach Arbeitsverträge abschließen, die an die Gesindeordnung erinnern und infolge deren die Arbeiter häufig um ihren wohlverdienten Lohn geprellt werden.

Die Wohnungsverhältnisse, sowie die sanitären Einrichtungen, namentlich für die sogenannten Wanderarbeiter, entsprechen nicht den an sie zu stellenden Anforderungen in gesundheitlicher und sittlicher Beziehung. Zudem führt das Kost- und Logiswesen beim Arbeitgeber zu Uebervorteilungen der Arbeiter, zu zahlreichen Verstößen gegen das Truckverbot, zu größerer Abhängigkeit und zur Schmälerung des Koalitionsrechts.

Um die wirtschaftliche Lage der Ziegler zu verbessern, sie andern Industriearbeitern gleichzustellen und die gröbsten Mißstände in den Ziegeleien zu beseitigen, bezeichnet die Konferenz als erstrebenswertes Ziel zunächst:

1. **Eine den wachsenden Bedürfnissen und den gesteigerten Lebensmittelpreisen, sowie der Arbeitsleistung entsprechende Aufbesserung der Löhne.**
2. **Eine Verkürzung der Arbeitszeit auf höchstens 10 Stunden täglich.**
3. **Wöchentliche Lohnzahlung und Aufrechnung der Akkordlöhne; eine höchstens 14 Tage betragende Kündigungsfrist.**
4. **Beseitigung des Kost- und Logiswesens beim Arbeitgeber.**
5. **Verbesserung der sanitären Einrichtungen.**
6. **Größeren Schutz gegen Erkrankungs- und Unfallgefahr.**

Die Erreichung dieses Zieles in kürzester Frist muß Aufgabe der gesamten Arbeiterschaft der Ziegelindustrie sein. Es ist daher notwendig, das Berufs- und Klasseninteresse in den Kreisen der Ziegler wachzurufen, damit auch dieser Arbeitergruppe eine menschenwürdige Existenz, sowie die Anteilnahme an der kulturellen Entwicklung gewährleistet wird.

Die Konferenz hält es für ein Gebot zwingender Notwendigkeit, daß auf dem Wege reichsgesetzlicher Maßnahmen den auf Ziegeleien beschäftigten Personen ein ausreichender Schutz gewährt werde.

Gesetzgeberische Maßnahmen zum Schutze der Arbeitenden werden, wenn überhaupt, nur dann in die Wege geleitet, wenn die Arbeiter die Gesetzgeber auf die Pflicht des Eingreifens in energischer Weise aufmerksam gemacht haben. Es ist daher unerläßlich, daß die in der Ziegelindustrie beschäftigten Kolleginnen und Kollegen den Anschluß an die gewerkschaftliche Organisation vollziehen. Im Rahmen der Organisation, in der Presse, in Flugschriften sind dann alle Mißstände einer offenen Kritik zu unterziehen, die sich auf dem Gebiete der Arbeitsvermittlung, der Lohnfestsetzung und Lohnzahlung, der Arbeitszeit, der Unterkunftsräume und des Zwischenmeistersystems bemerkbar machen.

Die Abstellung der Mißstände ist, soweit das durch Wirken der Organisation tunlich, durch diese zu erstreben.

An gesetzgeberischen Maßnahmen fordert die Konferenz:

1. Die Einführung des 10stündigen Arbeitstags für alle erwachsenen Personen und Freigabe des Sonnabendnachmittags.
2. Verbot und Bestrafung der Ueberarbeit, mit Ausnahme der Arbeit an Brennöfen.
3. Weibliche Personen dürfen 6 Wochen vor und nach der Entbindung auf Ziegeleien nicht beschäftigt werden.
4. Allgemein gültige Vorschriften über Lage, Luftraum und Beschaffenheit der Räume, welche auf Ziegeleien beschäftigten Personen als Wohnungen angewiesen werden, und über Errichtung wetterdichter, heizbarer Eß- und Ankleideräume.
5. Die Unternehmer oder verantwortlichen Leiter sind verpflichtet, den auf Ziegeleien beschäftigten Personen gutes Trinkwasser zur Verfügung zu halten.
6. Für den Lohn der auf Ziegeleien beschäftigten Personen ist der Besitzer oder Pächter der Ziegelei haftbar.

Die am 3. Juni in Magdeburg tagende Ziegelerkonferenz macht es allen organisierten Ziegeleiarbeitern, sowie der zu wählenden Agitationskommission zur dringenden Pflicht, mit allen ihnen zu Gebote stehenden Mitteln über die Schädlichkeit des Alkoholgenusses für die Arbeiterschaft Aufklärung zu schaffen, sowie auf das Verbot des Branntweinschänkens in Ziegeleikantinen und darauf hinzuwirken, daß in denselben an Stelle alkoholischer der Vertrieb alkoholfreier Getränke zu Selbstkostenpreisen nach Möglichkeit gefördert wird. Die Konferenz empfiehlt zur Förderung dieses Zweckes den Ziegeleiarbeitern, sich zu bemühen, die Verwaltung der Ziegeleikantinen in eigene Hände zu bekommen.