

Wenn man die Überschrift liest, so denkt man, es wären die Absichten der Druckereibesitzer erreicht worden. Tatsache ist aber, daß in bezug auf den Lohnabbau und einen sich daraus unter Umständen ergebenden Preisabbau gar nichts erreicht wurde. Der Abschluß der Verständigung war aber doch nicht so brennend nötig, daß man nicht Zeit gehabt hätte, im Interesse der Kundschaft mehr zu erkämpfen. Es ist lediglich erreicht worden, daß im Buchgewerbe der achtstündige Arbeitstag aufrecht erhalten wurde mit der Maßgabe, daß, je nach Bedarf, bis zu 53 Stunden gearbeitet werden kann. Der Lohn ist nicht nur der gleiche geblieben, sondern es müssen auch die 5 Stunden Mehrarbeit bezahlt werden, wenn auch ohne Überstundenentschädigung. Hätte man den Wunsch des sächsischen Regierungsrates berücksichtigt und die Aussperrung um acht Tage verschoben, so wäre es möglich gewesen, Stundenlöhne zu erreichen, und zwar solche, die dem allgemeinen Lohnniveau entsprechen, und die auch einen Preisabbau ermöglicht hätten, der für die Verleger von Nutzen und für die Arbeitnehmer nicht von Schaden gewesen wäre, denn diese hätten auf eine größere Belebung des Arbeitsmarktes rechnen können. In einer Zeit, in der in anderen Gewerben der Lohn abgebaut und die Arbeitszeit verlängert wird, die Beamten des Reiches die 60-Stundenwoche diktiert bekommen, und in der im Gegensatz zu der Zeit des letzten Lohnabkommens der Index sich außerordentlich gesenkt hat, ist es den Herren Syndici und einigen Buchdruckereibesitzern nicht gelungen, das zu erreichen, was die Buchdruckergehilfen von sich aus in einzelnen Betrieben längst zugestanden haben. Die dem Deutschen Buchdruckerverein angehörigen Firmen waren auf den Kampf eingestellt, die Möglichkeit, den Kampf durchzuführen, war gegeben, die Vereinsmitglieder hätten nicht um ihretwillen, sondern zugunsten der Gesamtheit den Kampf auf sich genommen. Selbst die Tagespresse hatte, was sonst nicht immer der Fall war, sich voll in den Gedanken der Aussperrung hineingelegt und die Kündigungen vorgenommen.

Nach allem, was geschehen ist, hat diesmal das Ansehen des Deutschen Buchdruckervereins schwer gelitten. Die Arbeitnehmer haben der ganzen Verhandlung das Siegel ihres Willens aufgedrückt, und es ist richtig, wenn im Verein Leipziger Buchdruckereibesitzer eine vollzählig besuchte Versammlung in einer Entschliebung einstimmig zu dem Resultat kam: »Insbesondere wird verurteilt, daß der im Schiedsspruch festgelegte Stundenlohn wieder aufgegeben ist, wodurch die Verlängerung der Arbeitszeit ohne den erforderlichen wirtschaftlichen Erfolg bleibt und eine entsprechende Herabsetzung der Druckpreise fraglich gemacht wird«.

Es wird die unumstößliche Notwendigkeit bleiben, in der in nächster Zeit erfolgenden Neuregelung der Löhne nicht nur den Ausgleich zu suchen, sondern ihn zu erzwingen, auch auf dem Weg über den Kampf.

Wenn ich als Verleger und Buchdrucker diese Zeilen im Börsenblatt veröffentliche, so geschieht es deswegen, weil ich hoffe, daß sich insbesondere aus dem Kreise derer, die wie ich beiden Gewerben angehören, noch mehr finden werden, die auf die Leitung des Deutschen Buchdruckervereins Einfluß zu gewinnen suchen, um eine feste Haltung der Verhandlungsleiter zu erreichen. Es muß auch auf die Lieferanten im Buchdruckgewerbe eingewirkt werden, daß sie an einen Preisabbau herangehen, aber vor allen Dingen müssen auch die anderen Kreisvertreter des Deutschen Buchdruckervereins bei den Tarifverhandlungen ebenso wie die Vertreter des Kreises VII (Sachsen) den Mut haben, mit großer Begeisterung gefaßte Beschlüsse auch durchzudrücken.

Walter Vielesfeld

(Otto Wigand'sche Buchdruckerei, G. m. b. H.)  
in Leipzig.

## Die Arbeitszeit.

Von Dr. Kurt Rungé.

Als am 17. November vorigen Jahres die Demobilmachungsverordnungen, die den Achtstundentag für alle Arbeitnehmer gesetzlich festgelegt hatten, außer Kraft traten, atmete man erleichtert auf, denn es schien begründete Aussicht zu bestehen, nunmehr allgemein zu einer für die Steigerung der Produktion notwendigen Arbeitszeitverlänge-

rung zu gelangen. Durch die Lehren der Vergangenheit klug geworden, zeigte sich die Arbeitnehmerschaft fast überall bereit, im Wege der Betriebsvereinbarung einer Verlängerung der Arbeitsdauer zuzustimmen. Viele Betriebe gingen durchaus im Einvernehmen mit ihren Arbeitnehmern dazu über, die Vorkriegsarbeitszeit wieder einzuführen. Diese Entwicklung war im besten Flusse, als wie ein Blitz aus heiterem Himmel die Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923, die am 1. Januar 1924 in Kraft trat, das Wirtschaftsleben traf. Den Gewerkschaftsfunktionären war es unbehaglich zumute geworden, daß die Arbeitszeitifrage unter Ausschaltung des Tarifvertrages mehr und mehr durch Vereinbarungen innerhalb der Betriebe gelöst wurde, ohne daß man über das Dogma des Achtstundentages stolperte, und sie benutzten daher schleunigst ihren Einfluß in der Regierung, insbesondere im Reichsarbeitsministerium, um auf Grund des Ermächtigungsgesetzes den Erlaß dieser neuen Verordnung zu erzielen, der der Kompromißcharakter auf der Stirn geschrieben steht. Glücklicherweise handelt es sich nur um ein Provisorium »vorbehaltlich einer späteren endgültigen Regelung«. Trotzdem ist bereits unermesslicher Schaden angerichtet worden, denn da eine Überschreitung des Achtstundentages grundsätzlich nur zufolge Tarifvertrages zulässig ist, wurde den Gewerkschaften und dem mit diesen verschmolzenen Tarifgedanken der bereits entschwundene Einfluß von Gesetzes wegen wieder eingeräumt, sodas die wirtschaftlich unbedingt notwendige Verlängerung der Arbeitszeit meist erst nach schweren Kämpfen und durch behördlichen Schiedsspruch durchgesetzt werden konnte.

An der Spitze der Verordnung steht nach wie vor der Grundsatz des Achtstundentages! Pausen werden in die Arbeitszeit nicht mit eingerechnet. Eine Durchbrechung des Prinzips ist in einer Reihe von Ausnahmefällen vorgesehen, von denen der Möglichkeit einer Ausdehnung der Arbeitszeit durch Tarifvertrag (§ 5) oder auf Grund behördlicher Anordnung (§ 6) die Hauptbedeutung zukommt. Dabei wird der tariflichen Regelung der Vorrang eingeräumt, denn eine behördliche Anordnung erfolgt nur, »soweit die Arbeitszeit nicht tariflich geregelt ist«, und wenn nachträglich eine tarifliche Regelung zustandekommt, so tritt diese ohne weiteres an die Stelle der behördlichen. Soweit der Tarifvertrag eine längere als achtstündige tägliche Arbeitszeit vorsieht, die jedoch die durch § 9 gezogene Höchstleistungszeitgrenze von zehn Stunden täglich nicht überschreiten darf, treten die tariflichen Bestimmungen an Stelle der Vorschriften des den Achtstundentag zum Grundsatz erhebenden § 1. Gegenüber Arbeitszeitfestsetzungen in nicht für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen steht im Interesse des öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzes, besonders bezüglich weiblicher und jugendlicher Arbeitskräfte, der obersten Landesbehörde ein Beanstandungsrecht zu. Diese trifft auch Bestimmung über die Dauer der zulässigen Arbeitszeit, wenn in einem Tarifvertrage die näheren Bestimmungen über die Arbeitszeit besonderer Vereinbarung oder der Entscheidung durch besondere Stellen vorbehalten sind. Gemeint sind damit wohl die genaue Festlegung und Verteilung der Arbeitsstunden, der einzelnen Schichten, Pausen u. dgl., während die grundsätzliche Feststellung, ob 8, 9 oder 10 Stunden gearbeitet werden soll, im Tarif selbst getroffen werden muß. Eine tarifliche Bestimmung, wonach die Bestimmung der Arbeitsdauer schlechthin der Betriebsvereinbarung oder gar dem Arbeitgeber allein überlassen bleibt, läßt sich meines Erachtens, so wünschenswert zumindest die erstere Regelung wäre, mit dem Sinn der Verordnung nicht vereinbaren.

Infolge des Widerstrebens der Gewerkschaften, sich zu einer tariflichen Verlängerung der Arbeitszeit bereit zu finden, ist die Arbeitsdauer vielfach durch behördliche Anordnung (Schiedsspruch) ausgedehnt worden. Auf Antrag des Unternehmers kann nämlich der zuständige Gewerbeaufsichtsbeamte nach Anhörung der Betriebsvertretung eine Verlängerung der achtstündigen Arbeitszeit widerruflich gestatten, wenn sie »aus betriebstechnischen Gründen, insbesondere bei Betriebsunterbrechungen durch Naturereignisse, Unglücksfälle oder andere unvermeidliche Störungen, oder aus allgemein-wirtschaftlichen Gründen geboten ist«. Unter den letzterwähnten Gesichtspunkt fällt meiner Meinung nach jede im Interesse der Produktionssteigerung vorzunehmende Mehrarbeit, sodas es sich empfiehlt, wenn eine tarifliche Regelung der Arbeitszeit nicht besteht und ein wirtschaftliches Bedürfnis für eine Ausdehnung der Arbeitsdauer vorhanden ist, einen entsprechenden Antrag bei der Gewerbeaufsicht zu stellen. Inwieweit dem Ansuchen entsprochen wird, hängt naturgemäß von der wirtschafts- und arbeitspolitischen Einstellung der betreffenden Behörde ab. Soll eine derartige behördliche Regelung