

Arbeiter vielfach noch immer unzulänglich ist, und das Gleiche gilt mit geringen Einschränkungen auch für die Spanne der Bezahlung gelernter und ungelernter Arbeiter, wenn auch hier allmählich wieder eine größere Differenzierung sich durchzusetzen beginnt. Entsprechend den stabileren Verhältnissen ist die Laufdauer der Tarifabschlüsse erfreulicherweise länger geworden; denn die neu abgeschlossenen Buchhandelsstarife laufen bis 31. Dezember 1927 bzw. 31. März 1928. Im Einzelhandel gibt es bereits eine Reihe von Abschlüssen bis Mitte 1928.

Gegenüber den in Tarifverhandlungen immer wiederkehrenden Hinweisen auf die Höhe des Lohnniveaus in den Vereinigten Staaten ist es zweckmäßig, auf einen Bericht hinzuweisen, den der Vizedirektor Butler vom Internationalen Arbeitsamt auf Grund einer Studienreise nach Amerika erstattet hat. Er betont nachdrücklich die ungeheure Verschiedenheit der Verhältnisse, weshalb man sich vor verallgemeinernden Schlüssen sehr hüten müsse. Dies gilt besonders für die Höhe der Arbeitslöhne, die für qualifizierte Arbeiter bis 80 und mehr Dollars pro Woche betragen, während die nicht qualifizierten Arbeiter in den gutgehenden Industrien nicht mehr als 20—25 Dollars die Woche und in den schlechtgehenden noch bedeutend weniger verdienen, bis hinab zu den Frauenlöhnen von 8—15 Dollars für die 55-Stundenwoche in den Textilfabriken der Südstaaten, wobei das Fehlen einer nennenswerten Sozialbelastung noch berücksichtigt werden muß. Die gleichen Verschiedenheiten bestehen aber auch hinsichtlich der Arbeitszeit, die zwischen 44 und 55 Stunden wöchentlich schwankt. Dies ist besonders bemerkenswert für die Beurteilung der deutschen Verhältnisse, die durch die neueste Regelung der Arbeitszeit zum Nachteil der Konkurrenzfähigkeit mit dem Auslande beeinflusst zu werden drohen.

Trotz schwerer Bedenken der Wirtschaftskreise hat der Reichstag das sogenannte Arbeitszeit-Notgesetz am 8. April d. J. verabschiedet, durch das die Möglichkeit von Mehrarbeit außerordentlich eingeschränkt und namentlich eine obligatorische Überstundenvergütung, auch für Angestellte, vorgegeben wird, die angesichts der monatlichen Bezahlung der Angestelltenleistung zu erheblichen praktischen Schwierigkeiten führen dürfte. Vor allem aber werden zwischen den Tarifparteien neue Kämpfe um die tarifliche Festlegung dieser Überstundenvergütung entbrennen, da vom 1. Juli ab auch die laufenden Tarifverträge von der gesetzlichen Neuregelung erfasst werden. Das Arbeitszeit-Notgesetz geht über das, was zur Beseitigung von etwaigen Mißständen notwendig war, wesentlich hinaus, namentlich auch in dem Punkte, daß künftig die straflose Entgegennahme freiwilliger Mehrarbeit nicht mehr statthaft sein soll, obwohl diese Möglichkeit durch das Urteil des Reichsgerichts vom 16. November 1926 bereits stark eingeschränkt worden war. Vor allem aber bedeutet der Erlaß des Gesetzes in weitgehendem Maße die Vorwegnahme des Kernstückes des künftigen Arbeitsschutzgesetzes, in dessen Rahmen die endgültige Regelung der Arbeitszeit erfolgen soll. Der Enquete-Ausschuß hat zwar einen Unterausschuß zur Untersuchung der Auswirkung von Arbeitszeit und Arbeitslohn auf die Arbeitsleistung eingesetzt; aber da vermutlich das Ergebnis dieser eingehenden Untersuchungen nicht so ausfallen wird, wie es den Wünschen der Gewerkschaften entspricht, sucht man schon vorher vollendete Tatsachen zu schaffen, und auch in der gewerkschaftlichen Literatur hat man bereits begonnen, die Arbeiten des Untersuchungsausschusses schon vor der Vollendung zu diskreditieren. Der Buchhandel, der zu einem großen Teil Saisongeschäft ist — es sei nur an das Schulbuchgeschäft erinnert —, wird von einer schematischen Arbeitszeitregelung stark berührt, vor allem auch das buchhändlerische Kommissionsgeschäft, dessen präzises Arbeiten im Rahmen des schematischen Achtstundentages angesichts der beschränkten Möglichkeit einer Zuziehung von Aushilfskräften ernstlich gefährdet wird. Wir haben uns mit allem Nachdruck für die Interessen des Buchhandels bei der Regelung dieses Fragenkomplexes eingesetzt und hoffen, wenigstens bei der endgültigen Regelung im Arbeitsschutzgesetz soviel Verständnis zu finden, daß den dringendsten Betriebsbedürfnissen Rechnung getragen wird. Die bisherigen Manteltarife unserer Ortsgruppen enthalten durchweg die Möglichkeit einer Verlängerung der regelmäßigen

Arbeitszeit, wie nachstehende Übersicht zeigt, wobei wohl ohne weiteres unterstellt werden kann, daß die Gewerkschaften diesen Vereinbarungen ohne den Nachweis eines wirklichen Bedürfnisses niemals zugestimmt haben würden:

#### Landesgruppe Bayern.

»Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden. Sie kann jedoch durch den Arbeitgeber im Falle eines wirtschaftlichen Bedarfs ohne Sondervergütung bis zu 54 Wochenstunden ausgedehnt werden. Die Arbeitszeit soll jedoch nicht rein schematisch auf 54 Wochenstunden verlängert werden«.

#### Ortsgruppe Berlin.

»Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 48 Stunden wöchentlich. Entsprechend den wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Betriebes kann vorübergehend eine Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit bis zu 54 Stunden in der Woche angeordnet werden. Ein besonderes Entgelt enthält der Angestellte für diese Überarbeit nicht«.

#### Ortsgruppe Leipzig.

»Die regelmäßige Wochenarbeitszeit ohne Pausen beträgt 48 Stunden wöchentlich. Auf Anordnung des Arbeitgebers kann die Arbeitszeit im Bedarfsfalle nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung

für Verlag und Sortiment auf 52 Stunden,

für den Zwischenbuchhandel auf 53 Stunden

in der Woche verlängert werden. Hierbei wird den Angestellten das tarifliche Monatsgehalt gezahlt, solange die Arbeitszeit in der Woche nicht über

50 Stunden im Verlag und Sortiment,

51 Stunden im Zwischenbuchhandel

hinausgeht. Die weiteren Stunden bis zur Grenze von 52 bzw. 53 Stunden werden mit  $\frac{1}{200}$  des Monatsgehaltes zusätzlich 5% für jede Stunde bezahlt«.

Im übrigen ist zu bemerken, daß die Manteltarife im Buchhandel keine wesentlichen Änderungen erfahren haben. Dies gilt außer für die Arbeitszeit auch für die Urlaubsregelung.

Der Nachwuchsfraße wendeten wir nach wie vor im Zusammenwirken mit dem Börsenverein unsere besondere Aufmerksamkeit zu, und der Gedanke einer Lehrlingsordnung wurde ernstlich erörtert, nicht unbeeinflusst durch den Entwurf eines Berufsausbildungs-Gesetzes, der in seiner jetzigen Form in keiner Weise auf den Buchhandel zugeschnitten ist.

Das behördliche Schlichtungswesen litt auch im verflossenen Berichtsjahr an einer mangelnden Anpassungsfähigkeit an die verschiedenen wirtschaftlichen Verhältnisse innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige. Es mußte die Beobachtung gemacht werden, daß sich hier in zunehmendem Maße eine vollkommene Schematisierung bemerkbar macht, die sich darauf beschränkt, Anweisungen des Reichsarbeitsministeriums bei der Gesamtheit der Tarifabschlüsse zu befolgen, um zu einer gleichmäßigen Erhöhung des Lohn- und Gehaltsniveaus zu kommen, sodaß im Grund der Zeit- und Kostenaufwand für die zahlreichen Tarifverhandlungen überflüssig erscheint, wenn von vornherein das Ergebnis feststeht. In dieser Form erfüllt das behördliche Schlichtungswesen keineswegs den mit ihm verfolgten Zweck, unter möglicher Wahrung des Wirtschaftsfriedens den individuellen Branchenbedürfnissen bei der Lohnbemessung Rechnung zu tragen. Auch kann auf den Hinweis nicht verzichtet werden, daß die Schlichtungsbehörden zwar in der Zeit der größten Arbeitslosigkeit einen systematischen Lohnabbau erfolgreich verhindert und das Lohnniveau im großen ganzen auf der früheren Höhe gehalten, dagegen auf die ersten Anzeichen einer Wiederbelebung des Wirtschaftslebens hin sofort mit Lohnerhöhungen reagiert haben, während es sonst Aufgabe der Gewerkschaften gewesen wäre, erst wieder das in schlechten Zeiten verlorene Terrain zurückzuerobieren. Um so dringender ist die Forderung, die Einflusssphäre des behördlichen Schlichtungswesens, die eine Zwangsbewirtschaftung der Entlohnung darstellt, auf die Fälle zu beschränken, in denen die Erhaltung des Arbeitsfriedens eine Lebensnotwendigkeit für die Allgemeinheit