

Baugewerkschaft

Organ des Zentralverbandes christlicher Bauarbeiter Deutschlands

Er scheint jeden Sonntag. Abonnementspreis vierteljährlich 3 Mark (ohne Postgeld). Zu beziehen durch jede Postanstalt. • Redaktionschluss: Montag morgens 8 Uhr

Geschäftsstelle und Schriftleitung
Berlin-Lichtenberg, Am Stadtpark 2-3

Anzeigenpreis: Inserate 3 Mark, Reklame 9 Mark, für Versammlungsanzeigen 50 Pf. pro Zeile. — Schluss der Anzeigenannahme 8 Tage vor Erscheinen jeder Nummer

Wiederaufnahme der zentralen Verhandlungen

Wie in der letzten Nummer der Baugewerkschaft bereits mitgeteilt, hat der Reichsarbeitsminister vermittelnd in den Tarifstreit im Baugewerbe eingegriffen. Auf seine Einladung sind die Vertragsparteien am 24. März in Berlin erneut zu Verhandlungen zusammengetreten. Die Fortschritte zu einer Einigung, wenn man überhaupt von solchen reden will, sind vorerst äußerst gering, immerhin hat sich die Aussicht, daß doch noch ein Vertrag zustande kommt, ein wenig gebessert.

Auf Grund der Vorbesprechungen, die die Vorsitzenden der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände getrennt mit dem Reichsarbeitsminister gepflogen hatten, mußte angenommen werden, daß die Verhandlungen auf neutraler Grundlage geführt werden sollten. Als solche sollte der alte Vertrag dienen, worauf auch eine einleitende Bemerkung des unparteiischen Verhandlungsleiters, Ministerialdirektors Dr. Söhler, der an jenen Besprechungen teilgenommen hatte, Bezug zu nehmen schien. Der Verlauf der Verhandlungen entsprach jedoch dieser Erwartung nicht. Bei der Einzelberatung der kritischen Punkte ergab sich nämlich, daß die Unternehmer in vollem Umfange an ihren Forderungen festhielten, wegen denen die Verhandlungen am 21. Febr. gescheitert waren. Die Arbeitnehmer haben gegen ein solches Verfahren, das sie als Täuschung bezeichneten, entschiedenen Einspruch erhoben und ihren grundsätzlichen Standpunkt gegenüber den bekannten Forderungen der Arbeitgeber, voll gewahrt. Weiter ließen sie keinen Zweifel, daß sie an einer klaren, unzweideutigen Regelung der Lehrlings- und Ferienfrage festhalten, und daß auch die Polierfrage im Zusammenhang mit dem Vertrage unbedingt erledigt werden muß. Die Verhandlungen verliefen zeitweise sehr erregt, fast schien es, als wenn die Gegenläufe seit dem 21. Februar sich noch verschärfen hätten. Später zog dann eine etwas versöhnlichere Stimmung ein. Eine Einigung oder auch nur Annäherung der Parteien konnte jedoch in keinem Punkte erzielt werden. Von Seiten des unparteiischen Leiters wurde die Frage aufgeworfen, ob von der Verlegung der Verhandlungen in eine kleine Kommission eher eine Verständigung erwartet werden könnte. Nach Sonderberatung gaben die Arbeitgeber durch Herrn Behrens folgende Erklärung ab:

„Die Arbeitgeber stehen auf dem Standpunkt, daß auch in der kleinen Kommission der ganze Fragenkomplex zur Verhandlung kommen muß. Sind aber bereit, durch gewisse Abänderungen und Zugeständnisse das Zustandekommen des neuen Reichstarifvertrages zu fördern.“

Die Arbeitnehmervertreter antworteten nach eingehender Beratung, bei der das für und Wider gründlich erörtert wurde, mit folgender Gegenerklärung:

„Die Erklärung des Herrn Behrens befriedigt uns nicht. Die Andeutung über ein Entgegenkommen ist sehr mäßig. Dennoch wollen wir dies Zugeständnis nicht unbeachtet lassen. Wir haben deshalb beschlossen, in Kommissionsverhandlungen weiter über den Tarifvertrag zu beraten.“

Die Fortsetzung der Verhandlungen ist also fürs erste gesichert. Die kleine Kommission, die sofort gebildet wurde, hat ihre Arbeiten bereits am Sonntag, den 25. März, aufgenommen und wird sie in der laufenden Woche fortsetzen. Sie gestalten sich naturgemäß äußerst schwierig; bis jetzt ist erst in ganz wenigen, untergeordneten Punkten eine Einigung erzielt. Am Freitag, den 31. März, tritt dann wieder das Plenum zusammen, um den Bericht der Kommission entgegenzunehmen und fernerwärts die Verhandlungen fortzusetzen.

Von Wichtigkeit ist die Frage, was am 1. April werden soll. Darüber ist in der kleinen Kommission bereits gesprochen worden. Herr Behrens vom

Arbeitgeberbund vertrat den Standpunkt, daß nach dem bisherigen Verlauf der Verhandlungen es als ausgeschlossen erscheinen müßte, daß der neue Vertrag am 1. April schon fertiggestellt sei. Eine Verlängerung der Verträge, zunächst auf 14 Tage, erscheine ihm daher notwendig. Von Arbeitnehmerseite wurde erwidert, daß wir grundsätzlich zu einer Verlängerung der Verträge bereit sind, sie könne jedoch erst erfolgen, wenn das Ergebnis der Verhandlungen eine Einigung als sicher erscheinen lasse. Das würde sich frühestens am Donnerstag, den 30. März, überschauen lassen.

Kommt eine Verlängerung der Verträge zustande, so werden wir unseren Mitgliedern auf dem schnellsten Wege davon Kenntnis geben. Aber auch im anderen Falle ist die Situation klar; es ist dann strikte nach dem gewerkschaftlichen Grundsatz zu verfahren: So lange Verhandlungen schweben, müssen Kampfmaßnahmen unter allen Umständen unterbleiben.

Verhandlungsbericht

Berlin, den 24. März 1922.

Unparteiische: Ministerialdirektor Geheimrat Dr. Söhler und Ministerialrat Wulff, Geheimrat Dr. Söhler eröffnet und leitet die Verhandlungen. Leider konnte der Herr Reichsarbeitsminister nicht, wie er beabsichtigt habe, die Verhandlungen selbst leiten, da er in dringlichen Amtsgeschäften habe verreisen müssen. Was die Verhandlungsmethode anbetrifft, bittet er, die bisherigen Verhandlungen etwas beiseite zu schieben. Es sollte ausgegangen werden von dem, was besteht, also dem alten Vertrag.

Behrens erklärt sich für die Arbeitgeber damit einverstanden. Saplow: Ich muß einige grundsätzliche Feststellungen machen. In sich sind wir mit dem Verfahren einverstanden. Aber die Verhandlungen würden zwecklos sein, wenn die Arbeitgeber wieder auf ihre alten Forderungen zurückgreifen. Ueber diese verhandeln wir nicht. Will weiter von vornherein betonen, daß wir auf eine klare, unzweideutige Regelung der Ferien- und der Lehrlingsfrage bestehen, und daß auch die Polierfrage unbedingt erledigt werden muß. Wir sind auch gegen eine Verlängerung des Vertrages; es könnte eine solche höchstens von Tagen eintreten, wenn die Verhandlungen soweit vorgeschritten sind, daß eine Einigung in sicherer Aussicht steht. Es ist uns dann zu Ihren gekommen, daß Bestrebungen im Gange sind, die Reichstarifverträge jetzt, kurz vor dem Ablauf, noch als allgemeinverbindlich zu erklären. Wir würden einem solchen Beginnen den äußersten Widerstand entgegensetzen.

Dr. Söhler: Nach der bisherigen Praxis des Reichsarbeitsministeriums kommt eine Allgemeinverbindlichkeitsklärung über die Tarifdauer hinaus nicht in Betracht, wenn eine Partei Einspruch erhebt. Im übrigen möchte ich bitten, von grundsätzlichen Erklärungen abzusehen, unbeschadet des Standpunktes der Parteien. Wir müssen verhandeln, um zu sehen, ob wir weiter kommen.

Behrens: Wir sind bereit zu verhandeln, andere Erklärungen habe ich nicht zu machen.

Es wird nun in die sachliche Beratung eingetreten.

Dr. Grundmann (Arbeitgebervertreter) begründet die Wünsche der Arbeitgeber zur Arbeitszeit. Grundsätzlich solle an dem Achtstundentag nicht gerüttelt werden. Auch aus der Arbeitererschaft seien Stimmen laut geworden, die einen gewissen Ausgleich der kürzeren Winterarbeitszeit im Sommer fordern. Die Bauarbeiter forderten in vielen Fällen, 10 und 11 Stunden arbeiten zu dürfen. Das müßte durch die Bezirksleiter Koch und Jansen bestätigt werden.

Schönsfelder (Arbeitnehmer): Man kommt wieder mit den alten Forderungen und Begründungen. Im Reichsarbeitsministerium wurde uns versichert, daß wir nicht in die Lage kämen, nochmals über diese Dinge zu verhandeln. Wenn es nun doch geschieht, ist die Sitzung in einer halben Stunde zu Ende. Sachlich habe ich nichts zu erwidern. Erkläre mir nochmals, daß wir über diese Punkte nicht verhandeln.

Dr. Söhler: Wir müssen uns gegenseitig reden lassen, sonst hat die Verhandlung wirklich keinen Zweck.

Es sind doch auch noch andere Wünsche zur Arbeitszeit vorhanden. Vielleicht werden diese zunächst vorgebracht.

Dr. Grundmann begründet den arbeitgeberseitig geforderten Ausgleich der Regentage.

Dr. Söhler bittet die Arbeitnehmer um eine Erklärung, ob sie einem solchen Ausgleich grundsätzlich zustimmen.

Die Antwort ist verneinend. Eine solche Regelung sei praktisch auch gar nicht durchführbar, weil 60 bis 70 Prozent der Bauarbeiter nicht am Arbeitsort wohnen.

Dr. Söhler: Dann wären aber doch auch Überstunden nicht möglich! Diese werden aber doch geleistet.

Behrens (Arbeitnehmer): Wir können solchen Ausnahmen auch deshalb nicht zustimmen, weil die Innehaltung nicht kontrollierbar ist. Es würden völlig wilde Zustände einreißen. Nur einzelne Arbeiter wünschen eine längere Arbeitszeit.

Schumann (Arbeitnehmer): Der Ausfall an Arbeitszeit durch Regentagen hat unter der achtstündigen Arbeitszeit gar nicht mehr die Bedeutung wie früher. Jedenfalls liegt keine Notwendigkeit vor, diese Frage zentral zu regeln.

Jansen (Arbeitnehmer): Auf die Verhältnisse des Zimmererberufes ist die geforderte Neuregelung erst recht nicht anwendbar. Unter den geltenden Bestimmungen wird bei Regen meist nicht sofort ausgehört, sondern vielfach auf geschützten Arbeitsplätzen weitergearbeitet. Wird die von den Arbeitgebern gewünschte Regelung getroffen, dann würde bei Regen sofort die Einstellung der Arbeiten angeordnet und nachher die Nachholung gefordert werden. Im Betonbau liegen die Verhältnisse ähnlich.

Behrens und Söhler (Arbeitgeber) widersprechen. Auch die Bezahlung von zwei Regentagen, wie bisher, könne angesichts der Verteuerung der Baukosten nicht mehr gerechtfertigt werden.

Sieberg: Die Arbeitgeber sollten sich über die Annahme der Arbeitnehmervertreter, daß eine Durchbrechung des Achtstundentages beabsichtigt sei, nicht wundern. Inhalt und Aufbau der Arbeitgeberforderungen lassen leider einen anderen Schluss nicht zu. Die Arbeitgeber fordern, daß ihren Wünschen bei allen Bauten, ganz gleich ob Wohnungs- oder Industriebauten, sogar auch bei Tiefbauarbeiten, entsprochen werden soll. Dabei steht fest, daß Arbeiter für Tiefbauarbeiten genügend zur Verfügung stehen. Der Achtstundentag ist für das Baugewerbe vollumfänglich gerechtfertigt. In der achtstündigen Arbeitszeit wird bei vollkommener Pflichterfüllung — dazu erziehen wir unsere Kollegen — die Körperkraft vollständig erschöpft. Dazu kommt, daß die Bauarbeiter in der Regel weit ab von ihrer Wohnung arbeiten müssen. Der Achtstundentag bedeutet für sie eine 11- bis 13stündige Abwesenheit von ihrer Familie. Aus allen diesen Gründen lehnen wir es ab, Ihnen bezüglich einer Durchbrechung des Achtstundentages entgegenzukommen.

Auf weitere Gegenden der Arbeitnehmervertreter meinte der Verhandlungsleiter Dr. Söhler, der Regenausgleich sei im Baugewerbe eigentlich so selbstverständlich, daß man sich wundern müsse, daß er noch nicht da sei. Der Arbeitgeber habe doch auch einen Anspruch auf den Achtstundentag. Die Bauarbeiter verlangten doch auch die Vergütung der zwei Regentagen, um die Bezahlung für volle acht Stunden zu haben. Er legt das Ergebnis der Aussprache dahin zusammen, daß sich doch gewisse Verbindungsbrücken ergeben hätten und schlägt Weiterberatung in einer kleinen Kommission vor.

Es wird in die Beratung des Punktes „Lohn“ eingetreten. Die Arbeitgeber bringen die bekannten Gründe für die von ihnen geforderte Lohnaufhebung vor. Der Grundgedanke sei, daß der junge Arbeiter nicht den gleichen Lohn bekomme wie der in reiferen Jahren. Die Indizes der verschiedenen Wirtschaftskennzahlen, die sich neuerdings auf dem Familienstand aufbauen, ergäben ganz gewaltige Unterschiede in dem Lebensunterhalt des Ledigen zum Verheirateten. Der Familienlohn sei also voll gerechtfertigt. Hierzu seien von Arbeiterseite Ausgleichsmaßnahmen gefordert worden. Diese ließen sich aber in den nächsten Jahren nicht durchführen. Deshalb sei der Weg der Lohnbemessung nach Altersklassen gewählt worden.

Söyfer begründet die Vorschläge der Arbeitnehmer zum Lohnparagrafen. Danach soll der Tariflohn als „Mindestlohn“ bezeichnet werden. Lohnänderungen sollen jederzeit wenn die Taxierung es notwendig macht, vorgenommen werden können. In dem ersten Satz des Paragrafen 4 des § 5 des alten Vertrages soll das Wort „wesentlich“ gestrichen werden.

Sieberg: Man begegnet auf Arbeitgeberseite nicht selten der Ansicht, dem Arbeiter dürfe von dem Ertrage seiner Arbeit nur das Existenzminimum zuerkannt

werden. Dieser Auffassung kann ich nicht beitreten. Der Arbeiter, der seine Pflicht tut, hat einen Anspruch darauf, auch an den Kulturfortschritten teilzunehmen, nicht nur der Unternehmer. Wenn man dem unverbesserten Arbeiter nur den Lohn will zukommen lassen, der zur Erhaltung seiner nackten Existenz ausreicht, dann verhindert man, daß er Ersparnisse für eine Familiengründung machen kann. Die Kosten einer solchen gehen heute in die Hunderttausende Mark und steigen von Tag zu Tag. Verhindert man durch eine zu knauserige Lohnpolitik Familiengründungen, so ist das Raubbau an unserer Volkskraft. Wir wäre für jugendliche Widerrane, die mit ihrem Einkommen nicht häuslich leben, der Sparzwang Heber, wie die Beschränkung der Lohnhöhe auf das Existenzminimum. Solange es noch eine nicht ganz kleine Schicht Menschen in unserem niedergedrungenen Dienststand gibt, die arbeitsfähig sind, aber wenig oder gar nicht arbeiten, sondern nur von Zinsrenten leben, und zwar bedeutend besser, als unsere schwer arbeitenden Arbeiter, kann von einem Staffellohn auf Kosten der Jüngeren, unter 24 Jahre alten Bauarbeiter nicht die Rede sein. Die Folgen des verlorenen Krieges müssen alle Bevölkerungsschichten tragen, sie dürfen nicht hauptsächlich den Arbeiterschultern aufzuerlegt werden. Die Vorschläge der Arbeitgeber bedeuten keinen wirklichen Soziallohn, sondern ein System, von dem die Arbeitgeber den größten Vorteil haben. Daher lehnen wir sie ab.

Dr. Szyler verweist auf die Fortschritte des Soziallohnens in der Industrie, wo er heute nicht mehr beschränkt ist. Es sollte auch im Baugewerbe der Einrichtung einer Ausgleichskasse einmal nähergetreten werden.

Dr. Szyler (Arbeitnehmer) erinnert daran, daß wir eine wissenschaftliche Kommission sind zum Studium einer Frage, die vielleicht in drei Jahren prudenziell sei. Unsere Aufgabe sei, einen Vertrag für den 1. April zu schaffen. Kein Mensch glaube daran, daß bis zum 1. April die erforderlichen Einrichtungen zur Bewirkung des Soziallohnens geschaffen werden könnten.

Auch dieser Punkt wird für eine etwaige Kommissionsberatung zurückgestellt.

Zur Affordfrage nimmt Dr. Nielsen das Wort: Zweifellos gäbe es unzählige Leute, die sich unter den jetzigen Verhältnissen nicht so anstrengen, daß unsere zerrüttete Wirtschaft wieder aufgerichtet würde. Andererseits könnte nicht verkannt werden, daß die Affordarbeit sich in steigendem Maße durchsetzt — gegen den Willen der Vertragsparteien. Es sei ein unglücklicher Zustand, daß die Arbeitgeberverbände die Affordarbeit verbieten sollten, während die Bauarbeiter in unzähligen Fällen die Affordarbeit fordern. Die Bauarbeiterverbände könnten diese Bewegung nicht aufhalten. Heute hätten wir es noch in der Hand, die Affordarbeit vertraglich zu regeln, um die früheren Nachteile zu verhindern. Wenn nicht, würde das wilde Affordmanera überhandnehmen und das noch die Fortschritte der Tarifvertragspolitik der letzten zehn Jahre aus dem Spiel gesetzt.

Daher: Die Festimmung im alten Vertrag beweist, daß wir uns nicht hindern der Affordarbeit in den Weg stellen wollen. Nur soll die Entscheidung darüber, ob in Afford gearbeitet wird oder nicht, den Tarifgruppen der Bauarbeiter vorbehalten bleiben. Die Arbeitgeber wollen dahingegen die Freiheit haben, mit jedem einzelnen Arbeiter Afford abzuschließen. Wenn die Affordarbeit sich so rührlich durchsetzt, wie Dr. Nielsen behauptet, dann sollte man dieser Entwicklung doch noch einige Jahre ihren Lauf lassen. Wenn in zwei Jahren die Affordarbeit im Baugewerbe überwiegende Bedeutung erlangt haben sollte, dann wird ihre Regelung leicht sein.

Dr. Grundmann: Die Bestimmung im alten Vertrag ist eine ganz gemeine Strafe, denn die Zustimmung der Arbeitgeber ist nicht in einem einzigen Falle zu erlangen gewesen. Ich will nicht, wie die Gegenüber, Ultimaten stellen, muß aber doch sagen: Wir sind bereit, in einem entgegenzukommen, aber ohne eine den praktischen Bedürfnissen Rechnung tragende Affordregelung werden wir einen Vertrag nicht abschließen. Von der Festlegung anderer Gründe sind auch die Gewerkschaften nicht überzeugt. Es fehlt ihnen nur der Nährboden.

Nach weiteren längeren Auseinandersetzungen muß die Diskussion auch über diesen Punkt als ergebnislos abgeschlossen werden.

Die Arbeitnehmer begründeten uns ihre Forderungen zur Erklärung und Begründung. In einer eigenen Verantwortung kann es nicht die Arbeitgeber erklären lediglich ihre Bereitschaft über diese Punkte zu verhandeln.

Zur Forderung: Jahre E. L. Schmidt von unserem Verbande hat die Tarifregelung für Solitare nicht unbedingt mit der jetzigen allgemeinen Tarifregelung im Baugewerbe erörtern. Wichtig ist, daß der mit dem Kollektivvertrag abgeschlossene Vertrag noch bis zum 30. September d. J. läuft. Jetzt steht aber auch, daß etwa 50 Prozent der Solitare nicht dem Kollektivvertrag, sondern dem Bauarbeiterverband angehören. Wir würden übrigens die Solitareverhältnisse nicht in dem allgemeinen Vertrag selbst zu regeln, sondern wollen einen besonderen Vertrag abschließen, der allerdings jetzt im letzten zusammengefaßt. Der Kollektivvertrag ist bereit, diese Regelung gemeinsam mit den Bauarbeiterverbänden zu treffen, deshalb wird auch der Arbeitgeberverband keinen Widerspruch nicht einschleichen können. Für die Schlichtung ist die Tarifregelung noch dringender, da für die Kollektivvertrag, auch keine brauchbaren Kollektivverträge bestehen. Es muß bereit auch für diese jetzt ganze Arbeit gemacht werden.

Die Forderungen von Arbeitgeberseite liegen einem Gesetz vom 21. Januar gestrichen Widerstand erkennen, woraufhin ich nun jetzt zu Verhandlungen über weitere Punkte bereit. Eine Kommission zur außergerichtlichen Vermeidung der Streitfrage ist bereits eingesetzt und wird am 15. März ihre Arbeiten beginnen.

Wann war die Bestimmung der Hauptpunkte abgeschlossen. Vom entsprechenden Satz wurde die Frage

gestellt, ob die Parteien zur Fortsetzung der Verhandlungen in einer kleinen bereit wären. Es folgten darauf die oben wiedergegebenen Erklärungen.

Solidarismus als Wirtschaftsform

In Nr. 7 der „Baugewerkschaft“ lese ich einen Artikel über „Christlichen Solidarismus“, der in seinen einleitenden Worten Orientierung über dies vielen unbekannte Wort verspricht. „Du sollst deinen Nächsten lieben wie dich selbst“, gibt er als Hauptinhalt des Solidarismus an; das ist allerdings die Grundformel, in die sich kurz der „Geist“ des Solidarismus zusammenfassen läßt. Doch, daß er nichts anderes ist, als die Erfüllung dieses Gebotes, ist zum mindesten zu wenig gesagt; der Solidarismus ist mehr als „der Geist der Nächstenliebe“, er ist eine eigene vollständig in sich abgeschlossene Wirtschaftsform, so wie es die gegenwärtig herrschende Wirtschaftsform des Kapitalismus und die von vielen Arbeitern erträumte Wirtschaftsform des Sozialismus ist. Ueber das Wesen des christlichen Solidarismus unterrichten, heißt nicht nur „den Geist christlicher Liebe verkünden“ und nicht nur Gewinnbeteiligung und Teilnahme an der Betriebsverwaltung fordern, sondern eine neue Wirtschaftsform mit eigenen Fundamenten und Systemen in die Tat umsetzen, während der Kapitalismus Verteilungsgesetze liefert, und der Sozialismus die notwendig eintretende „Verelendung“ und damit den Zusammenbruch des kapitalistischen Zeitalters abwartet.

Doch, worin besteht das Grundelement dieser solidaristischen Wirtschaftsform? In der gemeinschaftlichen Wirtschaftstätigkeit, in der Genossenschaft. Sie ist es, die an dem Bestande des Großkapitals in der Hand des einzelnen rüttelt, sowohl an dem Bestande des Handelskapitals durch die Konsumgenossenschaften, Kreditgenossenschaften und Bezugsgenossenschaften, wie an dem Bestande des privaten Betriebskapitals durch die Produktionsgenossenschaften. Wenn man sich den Betrieb und den Vertrieb dieser Genossenschaft ansieht, so will es dem ungeübten Auge scheinen, als bestände Verwandtschaft zwischen genossenschaftlicher Produktion und genossenschaftlichem Bezug von Waren einander und den gleichen Zwecken dienenden kapitalistischen Unternehmungen andererseits. Doch bei genauerem Zusehen erkennt man die außerordentlichen Unterschiede beider Wirtschaftsformen nur zu deutlich. Beid arbeitet auch die Genossenschaft mit Kapital, wohl hat sie oft auch einen Geschäftsbetrieb, aber der Wesensunterschied liegt in der Stellung, die innerhalb des genossenschaftlichen Unternehmens dem Gelde gegenüber dem Menschen zugewiesen ist. Im Mittelpunkt des kapitalistischen Unternehmens steht das Kapital, dieses muß „unter allen Umständen“ vermehrt werden. Ihm dient die oft rastlose und aufreibende Tätigkeit mancher Unternehmer, ihm dient das Sinnen und Trachten der modernen Technik, ihm muß auch die im Kostenanschlag möglichst niedrig zu entlohnende Kraft des Arbeiters dienstbar sein. Wenn nur die Kapitalsumme sich vermehrt, die Dividenden steigen usw. Alles soll und muß diesem Zweck geopfert werden, alles dreht sich um das Geld: der moderne „Danz um das goldene Kalb“.

Mit diesem Götzendienste will der Solidarismus aufräumen. In den Mittelpunkt der Wirtschaft gehört die Krone der Schöpfung, der Mensch, auf ihn und nicht auf das Kapital muß sich alles bündeln. Ist die kapitalistische Wirtschaft ein Streben nach Erwerbsvermehrung, so ist die solidaristische Wirtschaft ein Streben nach Bedürfnisdeckung. Zu ihrem Mittelpunkt steht der Mensch, nach dessen Bedarf gefragt wird, und um diesen Bedarf zu decken, schließen sich Menschen mit gleichen oder ähnlichen Wünschen zusammen, um ihr gemeinschaftliches Ziel zu erreichen. Dieser Geist des Zusammenschlusses wird befruchtet vom Geiste christlicher Liebe, ohne daß man die goldene Triebfeder des geschunden, in geordneten Grenzen bleibenden Selbstinteresses etwa ausschalten will. Beide Beweggründe, Gemeinnützigkeit, verbunden mit maßvollem Selbstinteresse, sind es gewesen, die die Genossenschaftsbewegung geschaffen haben. Das sind die kernigen Unterschiede zwischen kapitalistischem und genossenschaftlichem (solidaristischem) Wirtschaften. Das Lebensprinzip der letzteren ist Verkehrsmittel (Konkurrenz, Monopol), das der letzteren gemeinschaftliche Selbstversorgung, gemeinschaftlicher Eigenungen.

Aus diesen Grundzügen heraus erklärt sich auch die völlig neue Vertriebsüberlegung oder -verfassung. Im kapitalistischen Unternehmen herrscht der Unternehmer absolutistisch, monarchisch, mag auch dieser Absolutismus durch die Betriebsräte eine Milderung erfahren haben. Der Betrieb der Genossenschaften dagegen ist demokratisch im wahren Sinne des Wortes! Am kapitalistischen Unter-

nehmen kann sich nicht jeder beteiligen, der will, es in sich abgeklärt. Am genossenschaftlichen Unternehmen kann sich jeder beteiligen, es steht jedem offen.

Und jeder, der die fundamentalen Unterschiede zwischen Kapitalismus und Solidarismus erkennt, der kann nicht nur, nein, der muß sich an dieser Bewegung beteiligen, um den Kapitalismus zu überwinden: die Wirtschaftsform des christlichen Solidarismus! P.

Allgemeines

„Revolutionäre Reden sind noch lange keine Taten!“ Der „freie“ Metallarbeiterverband leerte sich als erster im sozialistischen Gewerkschaftsager eine „unabhängige“ Zeitung zu. Ueber die Zustände, wie sie unter dem neuen Regime eingegriffen sind, führt in der Essener sozialistischen Arbeiterzeitung ein „alter Kollege“ bewegliche Klage:

„Die alten Kollegen wurden mittlerweile, weil sie dem Vortradikalismus feindselig gegenüberstanden, von allen Aemtern in der Organisation entfernt. Das Versammlungswesen wurde zerrüttet. Vertrauensmännerversammlungen, Bezirks- und Generalsammlungen, die früher Stätten der Bildung waren, sind heute zum Tummelplatz der politischen Verbotschaft herabgeunken. Ueberall, wo man hinsieht, nichts als Zerjegung. Das ganze Fundament der Organisation wurde durch den Vortradikalismus zerstört.“

Die „Essener Arbeiterzeitung“ selbst schreibt in einem Artikel, der sich mit der Essener Generalsammlung des „freien“ Metallarbeiterverbandes befaßt:

„Wie so oft im Leben erwies sich auch diesmal, daß revolutionäre Reden noch lange keine Taten sind, und daß auch Kommunisten in der Gewerkschaftsbewegung nur mit Wasser kochen können. Von allen „revolutionären“ Versprechungen blieb nichts übrig als eine unglückliche, wenig geschickte Parapolitik am grünen Tisch, weitere Zersplitterung und Stagnation, und schließlich als Symbol einer bankrotten Gewerkschaftsstrategie ein parteiloses Verfallmächtyger. Der politische Meinungsstreit muß aus den Gewerkschaften verschwinden! Er hat die Gemeinschaft der Kollegen zerrissen und das Fundament der Organisation zerstört. Alte Kollegen, die früher begeistert ihren Pflichten nachkamen, wenden sich heute mit Ekel vom Verbandsleben ab. Sie sind des gehässigen Streites müde und bleiben nur noch zahlende Mitglieder.“

Uns jagen diese Ausführungen nichts Neues, denn es war vorauszusehen, daß es so kommen muß! Aber man tut doch gut daran, sie sich für gegebene Gelegenheit zu merken.

Die Demobilisierungsverordnungen über die 31. März hinaus verlängert! Nach der Verordnung der Reichsregierung vom 18. Februar 1921 sollten die Demobilisierungsverordnungen am 31. März 1922 außer Kraft treten. Aus verschiedenen Gründen hat sich ab die Notwendigkeit ergeben, gewisse Demobilisierungsverordnungen auch über den 31. März 1922 hinaus weiter bestehen zu lassen. In Frage kommen: 1. die Verordnung des Reichsarbeitsministers über Erwerbslosenfürsorge vom 1. November 1921; 2. die Anordnung des Reichsamts für wirtschaftliche Demobilisierung über Arbeitsnachweise vom 9. Dezember 1918; 3. die Verordnung des Reichsarbeitsministers über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisierung vom 12. Februar 1920 und die Verordnung des Reichsarbeitsministers betreffend die Fortsetzung dieser Verordnung vom 28. Januar 1922; 4. die Anordnung des Reichsamts für wirtschaftliche Demobilisierung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 28. November 1918 nebst der ergänzenden Anordnung vom 17. Dezember 1918; 5. die Verordnung des Reichsministers über wirtschaftliche Demobilisierung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisierung vom 18. März 1919; 6. die Verordnung des Reichsarbeitsministers und des Reichsarbeitsministers, betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabrischen und Stilllegungen vom 8. November 1921. Diese verschiedenen Bestimmungen sollen später zu einem einheitlichen Gesetzwerk zusammengefaßt werden.

Die Unternehmer zur leitenden Lohnfaktoren. Die Frage der leitenden Lohnfaktoren wird jetzt in der Presse mit einer mehr als ungewöhnlichen Erörterung. Sie geben einen Artikel des Reichsarbeitsministers Dr. Trautman, der zu gewissen Grundgedanken des leitenden Lohnsystems hervorhob, aber auch auf die mancherlei Bedenken hinwies, die dagegen brachen. Darunter hat auch der große Ausschuh der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zu der Frage Stellung genommen. In dem Beschlusse, der sich schroff absetzend verhält, heißt es u. a.:

„Die Lohnhöhe kann sich nicht lediglich nach den Lebenshaltungskosten richten, sondern ist in besonderer Weise von der Leistung des einzelnen Arbeiters, der Art seiner Arbeit, den Verhältnissen des Unternehmens und der wirtschaftlichen Gesamtlage abhängig. Ist es schon danach grundsätzlicher falsch, die Lohnhöhe lediglich auf einen Lebenshaltungskoeffizienten abzustellen, so birgt das System automatischer Lohnfestlegung außerdem die große Gefahr in sich, daß es das eigene Verantwortungsbewußtsein des Arbeiters beim Streben nach höherer Entlohnung vermindert oder gar beseitigt und damit die Arbeitsmoral und die Arbeitsleistung unmaßig beeinträchtigt. Es würde sich auch gar nicht vermeiden lassen, daß automatisch einwirkende Lohnbestimmungen eine ungewollte Einwirkung auf die Preisgestaltung der gesamten Lebensbedürfnisse haben, da je

