

# Gewerkschaftliche Rundschau

Organ des Zentralverbandes der Arbeitnehmer öffentlicher Betriebe und Verwaltungen,

Mitglied des Gesamtverbandes der Christl. Gewerkschaften Deutschlands.

Nr.  
6

Erscheint alle 14 Tage. Durch die  
Post bezogen monatl. 50 Pfg., mal  
Lehrungszeit des Börsenvereins  
der Buchhändler.

Köln, den 22. März 1924

Hauptgeschäftsstelle: Benloer  
Wall 9, Fernspr. Anno 8648,  
Postfach-Konto Köln 18937.

12  
Jahre.

## Arbeiten und nicht verzweifeln.

Wir leben heute in einer Zeit des wirtschaftlichen und sozialen Niederganges. Auf eine harte Probe wird die Treue unserer Gewerkschaftsmitglieder gestellt. Die in den letzten Jahren erzielten Fortschritte mußten zum Teil den wirtschaftlichen Notwendigkeiten geopfert werden. Weis die Gewerkschaften dieses tun mußten, um Schlimmeres zu verhindern, ist der Glaube an die festhaften Ideen unserer Bewegung zum Teil geschwunden. Besonders bei denen, die noch keine innere Verbindung mit ihrer Berufsorganisation gefunden hatten.

Menschlich begreiflich, allzu verständlich, darum aber nicht entschuldigbar. Eine jede Bewegung mit großen Zielen, die erst in Jahrzehnten erreicht werden können, kann von zeitweisen Rückschlägen nicht verschont bleiben. Diesen Rückschlag erleben wir heute. Wir haben die Kosten eines verlorenen Krieges zu zahlen, eine durch den Friedensvertrag geschmälerete Ernährungs- und Rohstoffbasis. Dabei sind wir vor die Notwendigkeit gestellt, uns von den wirtschaftlich und politisch untragbaren Bedingungen des Versailler Vertrages zu befreien. Diesem muß in erster Linie die Staatsgewalt dienen. Die durch die Inflation und Reparationsleistungen schwer belastete Wirtschaft muß neu aufgebaut werden. Unter diesen Umständen glaubt ein gewisses Herrenmentum sich

von allen sozialen Fesseln befreien zu können. Schwer ist daher unsere Lage, aber nicht hoffnungslos. Mit der Gesundung der Wirtschaft wächst auch wieder unsere Kraft und unser Einfluß, wenn, aber auch nur dann, die Gewerkschaften sich wieder restlos zusammenschließen aus Mitgliedern, die nicht von eigenartigen Beweggründen sich leiten lassen, die wissen, was sie wollen und bereit sind auch wieder Opfer für ihre Berufs- und Standesorganisation zu bringen. Mit dem Beitragszahlen ist es allein nicht getan. Tätige Anteilnahme am Leben des Verbandes ist unbedingt notwendig.

### Unsere nächsten Aufgaben.

Zunächst heißt es die Ortsgruppen wieder innerlich zu festigen. Nicht darf die Arbeit auf die Schultern einzelner Kollegen gelegt werden. Die Vorstandsposten sind restlos zu besetzen und der Vertrauensmännerapparat ist wieder in Ordnung zu bringen. So wertvoll die jungen Kräfte auch sind, aber auch die alte Garde muß wieder in die Speichen

fassen. Werden sämtliche Betriebe mit gut arbeitenden Vorstandsmitgliedern und Vertrauensleute besetzt, wird es möglich, auch diejenigen Arbeitskollegen, die nun einmal nicht zur aktiven Mitarbeit heranzugelassen sind, wenigstens im vollen Umfange zu den Unkosten beitragen zu lassen. Der Abgang im letzten Jahre ist zu 90 Prozent auf

### das Versagen des Vertrauensmännerapparates

in den Betrieben, oder Bezirken, zurückzuführen. In einer unserer großen Ortsgruppen gelang es im vierten Quartal die Zahl der verkauften Beitragsmarken auf 11:1 pro Mitglied zu erhöhen bei einer Mitgliederzunahme von 97, während in den vorhergehenden Quartalen eine wesentlich geringere Durchschnittszahl der geleisteten Wochenbeiträge bei sinkenden Mitgliederzahlen zu verzeichnen waren. Dieser Erfolg ist lediglich der Reorganisation des Vertrauensmännerapparates zuzuschreiben, da sich die allgemeine Lage der Gewerkschaften, infolge Verlängerung der Arbeitszeit, Kürzung der Löhne wesentlich in dieser Zeit verschlechtert hatte. Der beste Beweis dafür, daß unsere Vertrauensmänner das Fundament der Bewegung sind.

Die beste Gelegenheit sich zu brühen bietet in der Regel eine Verletzung von einem Betriebe zum andern, dort wo die Einfassung der Beiträge betriebsweise erfolgt. Pünktlich muß eine jede Verletzung beim Vorstände, oder bei der Geschäftsstelle gemeldet werden, damit keine Unterbrechung in der Beitragsleistung eintritt.

### Rückständige Beiträge

sind regelmäßig der Anfang vom Aus-  
tritte.

Besonderes Augenmerk ist den Fallch-organisierten zuzuwenden. Das große Heer der Unorganisierten ist zu 90 Prozent zusammengesetzt aus Leuten, die durch die jeweilige Umstände in eine Organisation gekommen waren, die ihrer ganzen Einstellung nach nicht die richtige war. Infolgedessen konnten sie sich auch innerlich nicht angezogen fühlen, kein richtiges Verhältnis zu ihr gewinnen und auch keine Befriedigung über die dort geleistete Arbeit empfinden. Es ging ein Zwiespalt durch ihr Wesen, die ewigen Zweifel darüber, ob sie auf dem richtigen Wege waren, ließ keine Freude an der Mitarbeit aufkommen. Daher der Wiederausritt. Lehnendes wird das ganze menschliche Denken und Handeln doch viel stärker beeinflusst, durch die sittliche Auf-

fassung vom Zweck des Menschenlebens, kurz von der Weltanschauung, als wie wir uns selbst eingestehen. Wo da ein Widerspruch klafft, keine Harmonie vorhanden ist, wird keine Mitarbeit zu erwarten sein. Solche Mitglieder werden eine Zeitlang mitgeschleppt, fallen aber einmal bestimmt ab und gehen der gesamten Bewegung verloren. Richten wir daher unser besonderes Augenmerk auf solche Fallch-organisierten. Die Mitgliederlisten der uns befreundeten Arbeiter-, Gesellen- und Jugendvereine geben uns wertvolle Anhaltspunkte nach dieser Richtung hin.

Die Hauptsache ist wir müssen uns immer bewußt bleiben, ohne eine festgefügte Gewerkschaftsbewegung werden wir der Reaktionsströmung nicht Herr werden. Diese aber wieder zu schaffen, ist nur mittels der mühsamen Kleinarbeit möglich. Deshalb wieder frisch ans Werk!

Arbeiten und nicht verzweifeln.

## Gewerkschaften u. Betriebsräte.

Eine starke, reaktionäre Welle geht heute durch Deutschland. Weiße Volkstrenne sind damit beschäftigt, ihre durch Krieg und Revolution verlorenen Vorrechte wieder zu erobern. Neben manchem Unzumutbaren und wirtschaftlich auf der Dauer Unhaltbaren, was uns die Revolution beschert hat, dem wir keine Träne nachweinen brauchen, droht auch manche gute Errungenschaft von wirklichen kulturellen Werten wieder zu verschwinden. Errungenschaften, die sich die Arbeitnehmer in jahrzehntenlangen ehrlichen Kampf erworben haben. Der staatliche Schutz dieser Erfolge steht heute, da die Wirtschaft viel mächtiger als der Staat ist, auf schwachen Füßen. Die ganzen Wahlen, sämtliche Parlamente und Parteien, werden uns nicht viel nutzen, wenn wir uns nicht selbst wehren, dort, wo wir persönlich einen großen Einfluß auf unser Geschick, auf die Gestaltung unserer Lohn- und Arbeitsverhältnisse und damit auf unsere gesamte Lebenshaltung, haben. Klein und unscheinbar dünken uns öfters die gestellten Aufgaben. Wir vergessen nur allzuoft, daß sich das gesamte Leben letzten Endes aus Kleinigkeiten zusammensetzt. Wert in dem Zusammenfügen der täglichen Kleinigkeiten besteht doch letzten Endes unser ganzes Dasein. Welterbitternde Leistungen zu vollbringen, die noch Jahrhunderte nachwirken, ist nur ganz Großen, unter Millionen nur Einem, möglich. Und genau beisehen sind die Leistungen der Großen nur ein Schlußsteineinsfügen in

ein Werk, woran tausende in unscheinbarer Kleinarbeit gekostet haben.

So müssen wir uns auch zu den Betriebsräten und den Wahlen hierzu einstellen. So unvollkommen das Betriebsrätegesetz auch sein mag, so unbefriedigt auch manche Kollegen von den Leistungen der Betriebsräte und den ihnen gewährten Rechten auch sind, trotzdem dürfen wir dieses Gebiet nicht vernachlässigen.

Seit Jahrzehnten kämpft die Arbeitnehmerschaft um ein Mitbestimmungsrecht in der Wirtschaft und im Betriebe. Ein einseitiges Diktat kann unmöglich auf die Dauer ein erträgliches Verhältnis schaffen unter Personen, die alle gleiche menschliche Rechte, nach den Gesetzen von Gerechtigkeit, Moral und Sitte haben, die täglich miteinander arbeiten müssen und tagtäglich aufeinander angewiesen sind. Nicht ohne Erfolg ist dieser Kampf geführt worden. Bei der Festlegung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ist dieses Mitbestimmungsrecht durch die Anerkennung der Gewerkschaften, als die rechtmäßigen Vertreter der Mitglieder, sowie durch den Abschluß von Tarifverträgen, anerkannt. Inwieweit sich diese Anerkennung praktisch auswirkt, hängt zum großen Teile von den Arbeitnehmern selbst ab. Gut geleitete, innerlich fest gefügte Verbände können bei ungünstigen wirtschaftlichen Verhältnissen, wie wir sie gegenwärtig erleben, in ihren Erfolgen zurückgeworfen werden, aber die große Linie führt doch immer aufwärts.

Ein gewisses Mitbestimmungsrecht, einen Einfluß auf den Gang und die Leitung eines Werkes oder Betriebes, was bis zum Erlaß des Betriebsrätegesetzes den Arbeitnehmern nicht gegeben. In dieser Beziehung galt der Eigentümer als unbeschränkter Herr. In diese Selbstherrlichkeit hat das B. R. G. eine Breche geschlagen. Selbstverständlich sind bei einem Erst-

lingswert nicht alle unsere Wünsche erfüllt. So bedauerlich dieses an und für sich auch ist, so hat es doch auch seine gute Seiten. Die bisherigen Erfahrungen haben uns die Unfähigkeit mancher Betriebsräte gelehrt von den gegebenen Rechten den richtigen Gebrauch zu machen. Hierzu gehören in erster Linie die Versuche der Kommunisten aus den Betriebsräten Werbebüros für ihre utopistischen politischen Ziele zu machen, wozu sie sich Richtlinien von einer ausländischen Macht, des Sowjetrußland, geben ließen. Zum zweiten sollten die Betriebsräte, ebenfalls auf ausländische Anweisung hin, dazu dienen, den Einfluß der Gewerkschaften zu schwächen, um zuletzt an dessen Stelle zu treten.

Den praktischen Erfolg dieses Mißbrauches sehen wir heute in den geschwächten Gewerkschaften. Nicht nur haben wir keine Erweiterung der Rechte der Arbeitnehmer im Betriebe zu verzeichnen, sondern auch die Möglichkeit entscheidenden Einfluß auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu gewinnen, hat sehr schwer gelitten. In manchen Betrieben hat auch die falsche Auffassung von den Rechten und Aufgaben der Betriebsräte den Indifferentismus sehr gefördert. Insbesondere glauben die Beitragssteuern und Drücker in den Betriebsräten einen brauchbaren Gewerkschaftersatz gefunden zu haben. In ihrem ganzen Aufbau, ihres Aufgabengebietes nach und nicht zuletzt ihrer Beschränkung auf einen Betrieb wegen, können die Betriebsräte keinen Gewerkschaftersatz darstellen. An Versuchen hierzu hat es allerdings nicht gefehlt. Solange zur Zeit der Inflation fast wöchentlich die Lohnverhandlungen stattfanden, gelang es hin und wieder durch Verhandlungen der Betriebsräte mit den Arbeitgebern nominelle Lohnerhöhungen zu erreichen. Diese Eingriffe in das

Aufgabengebiet der Gewerkschaften haben den Indifferentismus erheblichen Vorschub geleistet. Den Beitragssteuern wurde der edante suggeriert; es geht auch ohne Gewerkschaften. Heute haben wir die Beschränkung. Ein Teil des Unternehmertums würde mit Freuden die verhältnismäßig geringe Einbuße an der unbeschränkten Leitung der Betriebe durch die Betriebsräte gerne in den Kauf nehmen, wenn sie sich damit von dem Einflusse der Gewerkschaften loskaufen könnten.

Gerade deshalb ist eine Beschränkung der Betriebsräte auf ihr eigentliches Aufgabengebiet notwendig. Nur so ergänzen sich Gewerkschaften und Betriebsräte in für beide vorteilhafter Weise. Nur so kann der Erfolg der Mähen beider Institutionen zum Segen der Arbeitnehmerschaft auswirken.

Ein enges Zusammenwirken, vertrauliches Hand in Hand arbeiten, ist aber heute mehr wie je notwendig. Die deutsche Wirtschaft muß produktiver gestaltet werden. Umstellungen und Neuordnungen in den Betrieben erfolgen fast tagtäglich. Umstellungen, die wenn es nach dem Willen der Arbeitgeber allein ginge, den Arbeitnehmern noch viel größere Opfer, in bezug auf Arbeitszeit und Entlohnung, auferlegen würde, ist es bisher schon gescheit. Deshalb haben sich Gewerkschaft und Betriebsrat gegenseitig zu ergänzen. Ein echtes und rechtes Vertrauensverhältnis muß zwischen beiden herrschen. Gegenseitig müssen sie sich in der Erfüllung ihrer Aufgaben stützen und unterstützen.

Möglich wird dieses Vertrauensverhältnis aber nur dann, wenn die Gewerkschaften auf die Wahlen einen entscheidenden Einfluß ausüben. Die Aufstellung der Kandidaten und die Leitung der Wahlen muß in Händen der Gewerkschaften bleiben. Nur dann, wenn diese den notwendigen Einfluß auf die Zusammensetzung

### Behandelt jeden Menschen nach seinem Verdienst ...

Ich habe selten ein Buch mit so großer Beschleunigung gelesen wie das Buch von Henry Ford: „Mein Leben und Werk“. Nicht etwa deswegen, weil der reichste Mann der Welt etwas ausplaudert aus seinem Leben, sondern weil er ganz frisch und frei sagt, wie es ein Unternehmer mit seinen Arbeitern nicht machen soll. Darin kann man Lehren für das heutige Volk erkennen, die gerade jetzt nicht übersehen werden sollten. Der Arbeitgeber wird es zwar nicht behagen, daß Ford den Standpunkt vertritt: „Aufgabe des Geschäftsbetriebs ist es, für den Kaufmann, nicht für den Gewinn zu produzieren. Den Arbeitern wird es aber wichtig sein, daß Ford den Grundgedanken vertritt: das wirtschaftliche Handeln ist die Arbeit, und keiner der Arbeiter bisher gewährt Lohn für noch lange nicht hoch genug.“

Es fragt sich nun, wie kommt der „Reichtum“ zu solchen Auffassungen? Ich habe das Buch gerade deswegen so eingehend gelesen, weil die Antwort darauf wenig, aber die Begründung der Antwort so durchschlagend ist, daß sie auch dem einfachsten Arbeiter einleuchten muß. Ob die Arbeitgeber und Unternehmer etwas von den Ford'schen Lehren mitbekommen werden, erhellt sich im Interesse unserer deutschen Wirtschaft und unserer Gesamtvolkes.

Die letzte Frage bleibt immer noch nach einer Lösung. Ford sagt: Ihre Lösung in der Welt und in der Leistung. Arbeiter müssen wir, so besser wir arbeiten, um so besser geht es uns. Die Arbeit, die wir leisten, muß für die Welt gemeinnützig sein. Wenn dieses Bewußtsein sowohl beim Unternehmer wie beim Arbeiter vorhanden ist, dann liegt die Lösung der sozialen Frage greifbar vor uns. Der Besitzer von Produktionsmitteln ist ein Schädling, wenn er in erster Linie an das Geldverdienen denkt; er ist seiner Aufgabe gewachsen, wenn er sich als Sachwalter betrachtet. Produktion ist Dienstleistung. Aber der Kern einer guten Produktion ist die Organisationsfrage. Durch Organisation hat es Ford

bahin gebracht, daß der Arbeiter imstande ist, das Bierfache besser zu leisten, was er vor wenigen Jahren noch zu leisten vermochte.

Erfolg der Handarbeit durch Maschinenarbeit und Herandrängung der Arbeit an den Arbeiter ist ein Geschäftsgesundheitsfaktor der Ford'schen Organisation. Bei Ford muß jeder auf der untersten Stufe anfangen. Er kommt durch alle Abteilungen und bleibt in der Fabrik, wo er das meiste leisten kann. Hier findet sich so etwas Ähnliches wie Intelligenzprüfung vor.

Interessant ist die Erfahrung, die Ford hier mit seinen Arbeitern gemacht hat, die allerdings nicht sehr erhehrend ist. Nur wenige seiner Leute sind bereit vorwärtskommen, weil sie die mit der Lohnverhöhung verbundenen erhöhte Verantwortlichkeit nicht auf sich nehmen möchten. Der überwiegende Teil will dort bleiben, wo er sich eingearbeitet hat. Ford hat sein Werk so organisiert, daß jeder in hohem Maße verantwortlich fühlen muß, weil sein Werk ein Glied ist, indem das Bestehen des kleinsten Gliedes ein Verlegen des ganzen Produktionsprozesses im Gefolge hat.

Von seinen Leuten bekennt Ford: „Alles, was wir im Laufe der 20 Jahre des Bestehens unserer Firma an Wissen und Geschick hinzugelernt haben, verdanken wir unseren Leuten. Mein Glaube ist, daß Männer, wenn man ihnen Freiheit der Entscheidung und das Bewußtsein des Dienens gibt, alles ihre ganze Kraft und ihr ganzes Können selbst auf die geringste Aufgabe verwenden.“

Ein Einzelne ist höchstmögliche Produktion. Die mechanischen Hilfsmittel sind bis zur letzten erreichbaren Mäßigkeit ausgenutzt. Infolgedessen ist die Arbeit einfach und wird in der Regel innerhalb weniger Tage gelernt. Da die Arbeitsteilung auch sehr einfache Funktionen aufweisen hat, bilden körperliche Mängel keinen Hindernisgrund. So sind in einem Betrieb Krüppel, Lahme und Blinde tätig. Ford ist dagegen, daß Leute mit beschränkter Arbeitskraft dem Staat zur Last fallen sollten. Er will sie in den Produktionsprozess einbeziehen, weil dadurch auch Lebensfreude und Schaffensfreude angepörrt wird. Nun hat man mit Recht Ford vorgeworfen, daß seine Produktionsmethode auf Körper und Geist des Arbeiters und Angestellten durch die repl-

tive Arbeit gehörrnd wirkt. Weiterhin kann man in der Zusammenfassung der Menschen an einem Platz viele gesundheitliche Gefahren vermuten. Aber Ford hat dem Studium dieser Einwände die Erleuchtung gemacht, daß die meisten Menschen eine Arbeit lieben, die keine große körperliche oder geistige Anstrengung verursacht. Zum anderen kann sich jeder Arbeiter und Angestellter in eine andere Abteilung versetzen lassen und zwar geschieht dies auch dann, wenn die Abteilungsleitung einen gewissen Ermutigungsged bei irgendeinem Arbeiter eingestellt hat. Von dem Beschäftigungsrecht machten die Arbeiter aber nur wenig Gebrauch. „Der Arbeiter soll nicht Sklave seiner Maschine werden“, so sagt Ford, „nein, dadurch, daß wir die Maschine immer besser gebrauchen lernen, soll das Leben noch angenehmer gestaltet werden und das geschieht weit durch den besseren Gebrauch auch der Arbeit für die Bestimmung des Arbeiters größer wird.“

Erhöhung der Arbeitsleistung durch die Maschine ermöglicht die Reduzierung der mechanischen Arbeitszeit. Was nun die Zusammenfassung der Massen an einem Platz anbelangt, so brauchen nach Ford die einzelnen Teile nicht an ein und demselben Platz hergestellt werden. Ford ist sogar dafür, daß die zentralisierten Betriebe (Großbetriebe) verschwinden können, und einzelne kleinere Fabriken, die verschiedenen Teile herstellen können, während die Zusammenstellung wieder in einem anderen Betriebe besorgt wird.

Ford zählt die höchsten Löhne in Amerika. Das klingt so wunderbar, daß man's bezweifeln möchte und dieser Zweifel wird noch verstärkt, wenn Ford sagt, daß seine Arbeiter nur 7 Stunden arbeiten. Aber es ist so!

Nun tritt sich allerdings die Frage auf: „Was der Arbeitgeber von seinen Arbeitern? Zunächst etwas Selbstverständliches: der Arbeiter soll sich als verantwortliches Glied des ganzen Organismus fühlen. Tut er dies, dann braucht er für seinen Unterhalt keine besorgenen Sorgen haben. Oder sagt Ford: Es müsse das Streben eines jeden Arbeitgebers sein, höhere Löhne zu zahlen als seine Konkurrenten und das Bestreben des Arbeitnehmers darin bestehen, diesen Ehrgeiz zu ermöglichen. Die Fragestellung muß nicht lauten, wieviel muß ich verdienen, sondern wie muß das Unternehmen geleitet und gefördert werden, um hohe Löhne

der Betriebsräte haben, wird ein gedeihliches Zusammenarbeiten möglich sein.

Die bevorstehenden Wahlen zu den Betriebsräten sind um so wichtiger, weil sich eine dumpfe Resignation und ein dunkler Pessimismus in der Kollegenchaft breit macht. Nach all den Vorgängen der letzten Zeit verständlich, wenn auch nicht entschuldigbar. Der Glaube an den Wiederaufstieg und eine bessere Zukunft muß trotzdem hochgehalten werden.

Deshalb müssen gerade unsere tüchtigsten und opferwilligsten Mitglieder, die noch den Glauben an eine bessere Zukunft fest bewahrt haben, mehr in den Vordergrund treten. Es muß dafür gesorgt werden, daß nur noch solche Arbeitskollegen in die Betriebsräte gewählt werden, die frei sind von jedem falschen Kapitalismus, die aber um so eifriger ihre ganze Person einsetzen für das Ziel unserer Bewegung: Gleichberechtigung der Arbeitnehmer in Betrieb und Wirtschaft. Zweck der Wirtschaft soll die Befriedigung der menschlichen Bedürfnisse, nicht das schrankenlose Geld- und Gewinnstreben sein. Die gegenwärtige rein kapitalistisch eingestellte Wirtschaft muß derart umgestaltet werden, daß sie bei voller Achtung des Arbeiter als Menschen, nur einzig und allein dem Gesamtwohl dient.

### Gebundung der Wirtschaft auf Kosten der Sozialpolitik.

Nach wie vor, so schreibt der „Deutsche“, erhebt aus dem Arbeitgeberlager der Ruf: „Erst Wirtschaftsgesundung — dann Sozialpolitik.“ Bedenkend für den Wandel in wissenschaftlichen Kreisen ist, daß dieser Ruf hier ein lautes Echo weckt. Professor Hertner ist es vor allem, der nicht müde wird, diesem Ruf der Arbeitgeber eine wissenschaftliche Rechtfertigung zu geben. Auch in der neuesten Nummer

des „Arbeitgeber“ (dem Organ der Vertretung der deutschen Arbeitgeberverbände) stellt sich Hertner lautmächtig rückwärts hinter das Arbeitgeberverlangen. Er empfiehlt in aller Form die härteste Unterdrückung der Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände, die dieses Programm vertritt. So bestehend die These ist, und so sehr auch die praktische Sozialpolitik abhängig ist vom Gedeihen der Wirtschaft, so muß doch gesagt werden, daß mit einem solchen Programm dem deutschen Volke nicht gedient ist. Gerade weil wir so elend daran sind, müssen wir Wirtschaftspolitik und Sozialpolitik zugleich treiben. Ohne den kämpfenden Menschen keine Wirtschaft! Ohne Gesundheit und Gesunderhaltung der kampfenden Menschen keine gesunde Wirtschaft! Wir leben heute in einer anderen Zeit als der, wo sich das deutsche Industrieleben entwickelte. Damals strömte aus den Reservoiren der ländlichen Bevölkerung an Stelle der verbrauchten immer wieder frische, gesunde Kraft ins Arbeitsbeet. Der Zustand ist nicht mehr. Wir müssen mit einer Arbeitnehmerschaft unsere Wirtschaft zur Gesundheit bringen, die die seelische und physische Not eines Jahrzehnts trägt. Die Volksgesundheit hängt unter menschlicher Ernährung und Wohnwesen an dem Arbeiter, kein Sparorakel eine in der Inflationszeit verloren. Alle zur Hilfe in der Not geschickten Einrichtungen sünden und leiden selbst noch Not. Gemüt erfordert unsere Zeit ein Hartsein gegen sich selbst. Ohne dies kein neuer Aufstieg. Aber das Hartsein darf nicht mit der Zerbrechung und Ermüdung unserer Volkskraft enden. Darum brauchen wir Sozialpolitik — um der wirtschaftlichen Gesundung willen.

Das manchen Unternehmern die bisher schon den Arbeitnehmern auferlegten Opfer, durch Verlängerung der Arbeitszeit und Lohnabbau, noch nicht groß genug sind und eine Gesundung der Wirtschaft sich fast ausschließlich auf Kosten der Arbeitnehmer vollziehen soll, zeigen die Beratungen mancher Handelskammern. Zu den bevorstehenden Beratungen des deutschen Industrie- und Handelstages über die Umgestaltung der Sozialpolitik hat die

Kölner Handelskammer Richtlinien aufgestellt über die unter anderem wie folgt berichtet wurde:

„Auf dem Gebiete der Sozialversicherung ist noch insbesondere durch die Inflation eine schwere Krise in die Erscheinung getreten, weil die Einnahmen mit den Ausgaben nicht mehr Schritt hielten und die Sozialversicherung schließlich nur noch durch große Staatszuschüsse und starke Einschränkungen der Leistungen gehalten werden konnte. Bei der gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage des deutschen Volkes muß die Produktivität der Arbeit die vornehmste Forderung sein, hinter der auch recht wünschenswerte Dinge zurücktreten müssen. Die Vorrangstellung dieser Forderung bedeutet nicht eine Beseitigung jeder Sozialpolitik, sondern bedeutet nur, daß die soziale Fürsorge auf dasjenige Maß beschränkt werden muß, das einerseits für die Wirtschaft tragbar, andererseits auch für die Erhaltung der Volksgesundheit notwendig ist. So handelt es sich eigentlich nicht um eine grundsätzliche Umkehr, wie politische Kritiker uns vielfach glauben machen möchten, sondern nur um eine Anpassung an die Notwendigkeiten der Gegenwart.“

Auf dem Gebiete der Krankenversicherung ist der Vorschlag der Beseitigung der Sonderklassen zugunsten der Ortsrentenkassen ausdrücklich zu bekämpfen und umgekehrt eine Erleichterung der Zulassung von Betriebsrentenkassen und Ortsrentenkassen zu fordern. Eine Beschränkung der Krankenversicherung auf ihren eigentlichen Zweck wird notwendig sein und zwar wird zunächst das Notlage der Wirtschaft die Mehrleistungen an Familienhilfe, Wohnhilfe, Schulleistungen, Sterbegelder für Kinder und dergleichen abbauen müssen.

Entschiedener Widerstand muß gegen organisatorische Änderungen der Unfallversicherung erhoben werden. Der immer wiederkehrende Wunsch nach einer Dinaushebung von Arbeitnehmern geht von der falschen Voraussetzung aus, daß es sich bei der Unfallversicherung um eine Versicherung wie die Kranken- und Inso-

gen zu können. Der Arbeitgeber wird nie dadurch etwas gewinnen, wenn er sich fragt, wieviel Lohn ich die Arbeiter zahlen und ohne die Arbeitnehmer, wenn er die Frage stellt, wieviel Lohn ich herauspressen? Das Ziel muß sein, daß beide Teile anerkennen, daß sie den anderen brauchen. Also eine Produktionsgemeinschaft. Denn die Industrie ist da, daß sie allen eine höhere Existenz bietet. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen in der Erkenntnis kommen, daß, wenn beide die Produktionskraft nicht hätten, beide dadurch gelitten. Ein Arbeiter, der mit dem Gehalt an die Arbeit geht, das es ihm trotz seiner Arbeit nicht gelingen wird, den Mangel von sich fernzuhalten, wird niemals sein Tagelohn gut bekommen. Ein Unternehmer wird aber auch nie hohe Löhne zahlen können, wenn die Arbeiter sie nicht bekommen.

Wichtig ist unsere Volkswirtschaft noch nicht so gut durchorganisiert, um mehr als einen Bruchteil des dem zu zahlen, was eigentlich gezahlt werden müßte.

Ford hat bereits vor dem Krieg eine Weltanstellung eingeführt. Diese steht zwar einem Eigentümern und Arbeitnehmern in drei Klassen, die nach Familienstand und nach Alter gegliedert sind. Danach bekommt der Arbeiter 15 Prozent über den üblichen Lohn. Daneben hat er Anspruch auf einen Gehaltsanteil. Alles zusammen ist so gerechnet, daß ein Arbeiter mit 5 Dollar pro Tag herauskommt. Die dies Berechnung bankrotten geht, möge folgendes Beispiel dienen: ein Arbeiter, der 34 Cent die Stunde verdient, erhält ein Gehaltsanteil von 23 1/2 Cent die Stunde gleich 5 Dollar pro Tag. Verdienste er 54 Cent die Stunde, dann erhält er einen Stundenlohn von 41 Cent gleich 5 Dollar pro Tag.

Man hat aber Ford mit seinem „Betriebsrat“ etwas noch etwas anderes beabsichtigen wollen, was ihm nicht gelungen ist. Er hat nämlich die „Betriebsrat“ von den höchsten Funktionen mehr oder weniger abhängig gemacht. So war der Arbeiter gehalten, sein Gehalt und seine Wohnung in gutem Zustand zu halten und zu verlassen. Er mußte also, wenn er seinen Arbeitsvertrag auflösen wollte. Die Arbeiter haben sich schließlich diesem Plan gefügt und Ford hat sich, daß die Arbeiterschaft nicht zurückgegangen ist, was sein Werk ebenfalls gefährdet hätte.

Ford sagt ausdrücklich: wir zahlen nicht deswegen hohe Löhne, weil wir gute Geschäfte gemacht haben, sondern um unser Unternehmen auf eine bleibende Basis zu stellen. Ein schlecht geführtes Unternehmen ist immer ein unsicheres Geschäft. Wir sehen, daß Ford ein weltbekanntes Kaufmann ist, denn hohe Löhne verringern die Kosten, weil die Leute frei von sekundären Sorgen immer tüchtiger werden.

Der Lohn ist Ford etwas heilig. Er steht für Gesundheit, Familie und ruhigen Wohnort. Darum empfiehlt er auch Arbeit, wenn am Lohn irgendwas gekürzt werden soll. Er bezeichnet das Verarbeiten der Löhne nicht als Mittel zur Erhaltung der Produktion, sondern als die letzte und gleichzeitig überflüssige Art, um einer solchen Lage Herr zu werden. Und warum? Weil die Kaufkraft des Publikums dadurch noch mehr herabgedrückt wird.

Ein hartes Wort hat hier Ford ein: „Die einseitige Einstellung auf den Preisfaktor anstatt auf die Dienstleistung kennzeichnet einwandfrei jenen Typ, der keine Berechnung hat, Geschäftsmann oder Eigentümer von Produktionsmitteln zu sein.“

Man warte die Entgegnung auf: Was in Amerika möglich ist, wird woanders noch lange nicht möglich sein. Darauf war Ford schon, denn er betont mit Nachdruck, daß seine von ihm angegebenen Ideen überall durchführbar sind. Wir haben die Dienstleistung über den Gehalt gestellt. Das wird dabei Geld verdienen, ja mehr Geld, als wenn der Profit die Hauptfrage gewesen wäre, ist der beste Beweis für die Richtigkeit unserer Prinzipien. Durch unermüdete Arbeit und durch Festhalten an unseren Ideen sind wir das geworden, was wir heute sind.

Man darf in diesem Zusammenhang allerdings nicht übersehen, daß ein anderer Geschäftsmann Ford auch der ist: Ein hochwertiges Produkt zu billigen Preisen zu schaffen, das nicht nur einigen wenigen, sondern gerade der Allgemeinheit die besten Dienste leistet. Durch ein dauerhaftes Marktergebnis wird die Nachfrage eine allgemeine werden. Um dies zu ermöglichen, muß Ford mit der höchsten Produktionsmethode und alles nur ein Modell (Automobil) ist, die Erzeugung beherrscht aber

oder keineswegs die Auswahl des leichtverfügbaren Materials und seine Herstellung, sondern eine langjährige und jahrelange Untersuchung des Materials, der am meisten den Wünschen und Bedürfnissen des Publikums entspricht.

Ford hat es fertiggebracht, in Amerika das Automobil von einem Luxusartikel zu einem notwendigen Lebensartikel zu machen. Sein Auto soll heute 350 Dollar kosten. Wichtig ist das Automobil nicht, daß jeder Angehörige und jeder Arbeiter im Auto zur Fahrt fährt. Darin liegt ganz sicher ein volkswirtschaftlicher Vorteil. Denn wenn der Arbeiter ruhig in unsicherer Existenz von seinem Arbeitslohn leben muß, dann kann mancher soziale Mangel heute dadurch beseitigt werden...

Als ich das Buch durchgesehen hatte, da fand ich meinem inneren Auge das hart urteilende Bild „Volksgemeinschaft“.

Also — ist es doch möglich, zu einer solchen Gemeinschaft zu kommen, trotzdem heute noch viele darüber lächeln, seien es nun Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Und es wird und muß kommen, daß die Beziehungen von Mensch zu Mensch wieder andere werden als wie sie es heute sind, wo Klassen- und Kastengetriebe die Lebensfragen der deutschen Völker zertrüben haben.

Ganz gewiß hat auch Ford's Produktionsmethode noch mancherlei Lücken und Schwächen. Seine Herstellungs- und Arbeitsmethoden sind auf dem Taylor-System aufgebaut. Wir kennen die Nachteile dieses Systems sehr wohl. Aber auch hier besteht die Möglichkeit, in Verbindung mit der deutschen wissenschaftlichen Betriebslehre, die mehr als das Taylor-System Nutzen stiftet, um die Verbesserung von Erzeugnissen, die mehr als das Taylor-System schaffen, damit der persönliche Produktionsfaktor „Mensch“ zurückzuführen werden kann zu seiner eigentlichen Bestimmung.

Ich glaube, wir haben hier noch eine gemeinsame Arbeit vor uns. Aber welche Aufgabe hat jeder Mensch nicht zu machen? ... Dank Gaudig.





einer hier und da schon auftauchenden „Demokratischen“ ...

Aus 8. und 11. März treten die Spitzenorganisationen zu Beratungen zusammen. Erhöhung der Beamtenselbstverpflichtung ...

1. Beamte, die dem Dienste wegen Erkrankung fernbleiben, haben so schnell wie möglich ...

2. Der erkrankte Beamte hat seine Dienstfähigkeit längstens nach 3 Tagen ...

3. Beamte, denen ein Anspruch auf krankheitsfreie ärztliche Behandlung zusteht ...

4. Bei längerem Fernbleiben vom Dienste ist der Nachweis der Dienstfähigkeit ...

5. Der Leiter der Behörde oder Dienststelle hat das Recht ...

6. Der Leiter der Behörde oder Dienststelle hat das Recht in besonderen Fällen ...

In der Sitzung des Reichsrats vom 18. 3. 26 wurde folgende Schlußfolgerung beschlossen ...

## Wegewärter.

Landesverband für die Straßenwärter der Provinz Westfalen. Zwischen dem Provinzialverband ...

### § 1. Arbeitszeit.

Die tägliche Arbeitszeit, einschließlich der Pausen ...

### § 2. Überstunden.

Arbeiten die außerhalb der Arbeitszeit anfallende Überstunden werden mit dem nach § 4 ...

### § 3. Akkordearbeiten.

Geltend für Akkordearbeiten als notwendig oder notwendig ...

Zeit zwischen dem Straßenwärter und dem Straßenmeister ...

Der Stundenlohn beträgt: Durch Schiedsgericht vom 6. 3. 26.

Ortsklasse	Wirtschaftsgebiet 1:	Wirtschaftsgebiet 2:	Wirtschaftsgebiet 3:
A	33	29	26
B	32	28	25
C	31	27	24
D	30	26	23
E	29	25	22

Nachgehend ist die staatliche Ortsklasseneinteilung. Außerdem wird eine Frauen- und Kinderzulage ...

Ständig beschäftigte und gleichzeitig vollqualifizierte Arbeiter erhalten denselben Lohn ...

Die Kinderzulage wird gezahlt für ehe- und ehelich erklärte, an Kindeshandlung ...

Der Wärter, welcher als Erzeuger eines unehelichen Kindes diesem Unterhalt gewährt ...

## § 5. Urlaub.

Unter Beachtung des jeweiligen Tarifvertrages und der sonstigen Zulagen ...

Der Urlaub kann auch, sofern es die Straßenarbeiten gestattet, in mehreren Abschnitten ...

Die Ausfüllung von Abschnitten während des Urlaubs gegen Entgelt ...

## § 6. Wochenfeiertage.

Die auf einen Wochentag fallenden Feiertage und zwar die Feiertage des Reichstages ...

Stwaige aus diesem Fortzuge sich ergebende Streitigkeiten entscheidet unter Ausschluß ...

## § 8. Betriebsrat.

Dieser Vertrag gilt bis auf weiteres; er kann mit einer monatlichen Frist ...

## Aus unseren Ortsgruppen.

Wuppertal. Am 10. Februar hält unsere Ortsgruppe ihre diesjährige Generalversammlung ...

Berlin. Mitte Februar fanden hier eingehende Verhandlungen in der Stadtverordneten-Versammlung über die Berliner Straßenbahn ...

## Volkswirtschaft und Sozialpolitik.

Neue Pflichtenzone in der Krankenversicherung. Durch Verordnung des Reichsarbeitsministers vom 29. Februar 1924 ...

## Büchertisch.

„Kritik der Gewerkschaften.“ So lautet der Titel der soeben herausgegebenen Schrift ...

Christlicher Gewerkschaftsbund. Abteilung Dortmund. Die neuen Medien für Arbeitsbeschädigte ...

**Gedenktafel**

†

Gestorben sind die Kollegen:

Wilhelm Meier, Mönchengladbach	21. 1. 24
Heinz Giddrod, Minden i. W.	21. 1. 24
Ludwig Egenolf, Frankfurt a. M.	23. 1. 24
Franz Wiedels, Bielefeld	27. 1. 24
Christian Weg, Köln	18. 2. 24

Ehre ihren Andenken!

Redaktion und Verlag:  
H. Widmann, Köln, Deutzerwall 9  
Druckverlag Volkswacht-Verlags, Köln, Domstr. 6