

Der Deutsche Metallarbeiter

Erschien wöchentlich Samstags. Abonnementspreis durch die Post bezogen vierfachjährlich 3.00 M. Anzeigenpreis: Die 6 geprägt. Millimeterzelle für Werbeaufschriften 1.00 M. Geschäft- u. Privatanzeigen 1.20 M.

Eigentum des Christlichen Metallarbeiter-Verbandes Deutschlands.

Schriftleitung u. Geschäftsstelle: Duisburg, Glaspforte 17. Telefon 3366 und 3367. Schluß der Abfassung: Samstags morgens 11 Uhr. Zuschriften u. Abonnementsbestellungen sind an die Geschäftsstelle zu richten.

Organ für die Arbeiter und Arbeiterinnen der Metall-, Hütten- und chemischen Industrie

Nummer 24

Duisburg, den 11. Juni 1921

22. Jahrgang

Der Weg des Lehrlings

In den vorhergehenden Nummern unseres Organs wurde von ehemaligen Kollegen Kunst- und Kunstreise, Handwerkermesterart und Fertigkeiten des Meisterstandes vor Augen geführt. Die mittelalterliche Denkungskarte umfaßte jedes Glied der Gesellschaft. Sie behandelte selnes als zwangsläufig oder nebenfächlich, der Kastell galt ihr soviel als der Alter und der freie Bauer nichts als ein Fälsch. Am Nahmen des wirtschaftlichen Lebens hatte das Mittelalter großes Gewicht auf die heranwachsende Jugend gelegt, der man später die Ehre des Meisters und das solche Fortgedeihen des Standes in die Hände legte.

Der Lehrling in der mittelalterlichen Kunstdordnung stand im derselben Schuhverhältnis zu seinem Meister, wie dessen Handlungsangehörige auch. Ein Fest und eine bevorstehende Handlung war die Aufnahme des Lehrlings zu seinem Meister, entsprechend ihren großen rechtlichen Folgen. Um „Lehrtag“ war Haus und Stadt festlich geschmückt. Im Rathausaal, wo die Freiheit der Stadt entschieden wurde, stand der Pfarrer. Da trat die neuen Lehrlinge, wie es heute noch in London in der Glasschule durch die Stadtkämmerer geschah. Den „Acht und reicht“ Cönnen“, denn nur solche konnten Lehrling werden, wurden ihre Pflichten in gewerblicher und städtischer Sicht ans Herz gelegt und sie erzielten dann einen Lehbrüder, durch welchen sie in die Familie des Meisters einzutreten.

Wenn man die Ermahnungen der damaligen Zeit an die Lehrlinge, aber auch

Die großen Pflichten der alten Meister

In den Verordnungen steht, dann möchte man sie in jedem modernen Handwerksbetriebe zu Nutz und Frommen der Anwesenden aufhängen.

„Welcher Meister einen Lehrling nimmt, soll ihn in seinem Worte und in jener Sorge halten und ihn ziehen, als ob er sein Sohn wäre.“

„Ehre, Rechtschafft und in dem alten Kunstdbuch „Ehre, Rechtschafft und in dem alten Kunstdbuch“ werden dem Meister scharf alle Pflichten vorgeschrieben.

Der Meister soll nicht welchherzig sein gegen den Lehrlingen, aber ebenso wenig tyrannisch und mit zu viel von ihm fordern, wie es oft geschieht. Der Meister soll den Lehrling schälen gegen Schelte, Ohrenfeixen und Pässe der Gelellen, so, wie es mein seifiger Vater getan hat, der ein Meister des ehrbaren Schusterhandwerks zu Colmar gerufen; Gott habe selig den guten Mann. Meister, gehorche meinen Pflichten! Der Lehrling ist dir übergeben vom Handwerk zur Sorge über Seele und Leib. Du mußt vor Gott Rechenschaft geben über deinen Lehrlingen. Du bist nicht Meister allein, um zu regieren, sondern auch, um dich selbst zu benreisten, wie es dem Christenmenschen obliegt und die Ehre deines Handwerks verlangt.

Aber auch der Lehrlinge hatte eine große Anzahl Pflichten, die ihm eindeutig nahegelegt wurden.

Bei der Arbeit soll der Lehrlinge fleißig sein und seine Ehre nicht anders denn in Gottes Ehre suchen. Er soll auch die Ehre des Meisters suchen und die Ehre des Handwerks; denn es ist ein heilig Amt, dem er ehrenswert vorstehen will als Meister. Er soll jeden Sonn- und Feiertag Messe und Predigt hören und gute und nützliche Bücher zu lesen suchen.

Für Seele, Fortbildung und Leben des Lehrlings war der Meister verantwortlich, und zwar der Kunst gegenüber, die besonders in der Altkunst sehr wahrhaft war, und dadurch einen — wenn auch nicht paratigraphisch festgelegten — so doch in seinen Wirkungen

Bedeutender Jugendschutz

Achtstundentag und Gewerbeinspektion

Die württembergischen Gewerbeinspektoren haben in ihrem Bericht von 1920 das Fazit ihrer Erfahrungen und der Ergebnisse über den Achtstundentag gezogen, daß in der „Frankfurter Zeitung“ (Nr. 384) dargelegt wird. Der visumstrittene Punkt in unserer Wirtschaft erhält durch die Berichte der amtlichen Gelellen eine ganz besondere Bedeutung. Einzig sind sie darin, daß die Beachtung des Gesetzes es für die arbeitende Bevölkerung in den kleinen Betrieben kaum mehr grundsätzlichem Widerstand begegnet. Im Handwerk sei man der Durchführung des Achtstundentages noch erhebliche Schwierigkeiten entgegen. Dies sei in diesen Fällen nicht so sehr aus grundsätzlichen Abneigung, als vielmehr aus wirtschaftlichen Schwierigkeiten, was besonders für ländliche Gegenden zutreffe, zu erkennen. Es sind das die Betriebe, die vom Wetter abhängen, mit unregelmäßiger Wasserkraft arbeiten, oder solche, die leichtverbaubare Rohstoffe in wechselnder Menge verarbeiten.

Widerstand gegen den Achtstundentag

Kommt auch aus den Reichen der Arbeiterschaft. Unter dem Drang ihrer wenig günstigen wirtschaftlichen Lage sprach sich die Arbeiterschaft, um einen Mehrverdienst zu erhalten, selten

In zahllosen Verordnungen wurde — laut Janßen — den Meistern eingeschärft, daß sie die Lehrlinge „treulich und fehllos unterrichten, so es handwerkshaber gehabt“. Gerade dieser Vorschrift dürfte mancher moderne Handwerkemeister, der von der alten Innung nicht den Geist, sondern nur die Form übernommen hat, in viel größerem Maße Beachtung schenken, als es leider heute noch geschieht, wo in manchen Betrieben Lehrlingsfachkunst herrscht, aber keine systematische Ausbildung.

Ergeb sich am Ende der Lehrzeit, daß der Lehrlinge durch Schul der Meisters nicht das Geschickte gelernt hatte, so wurde der Lehrling einem anderen Meister übergeben und der erste Lehrherr hatte nicht nur alle Kosten zu tragen, sondern mußte auch eine empfindliche Strafe an das Handwerk bezahlen. Um den Lehrling in dieser Beziehung sicherzustellen, wurde bei seiner feierlichen Aufnahme im Amt die Umfrage gehalten, ob einer gegen den Meister, der ihn aufnahm, und dessen Lehrzucht etwas eingutwendete habe. Misshandeln der Meister den Lehrling, so mußte er ihn entschädigen, entlassen durfte er ihn nur wegen Bleibhaft und Unfruchtbarkeit. Bei anderen Betrieben mußte er ihn erst beim Handwerk verklagen, die Vorsteher untersuchten dann die Sache und erkannten zu Recht.

Der Meister hatte

den Lehrling „gewöhnlich nach des Leibes Notdurft zu halten“ und, ferner den Vorschriften mancher Künste, auch zu Nelden. Die Kleidung war dann „von Handwerks wegen“ genau vorgeschrieben.

So verlangte im Jahre 1478 eine Verordnung der Straßburger Büttnerleute: Bei 4 Pfund Heller Lehrgehalt hat der Meister dem Jungen gebundene Schuhe und weiße Hosen zu stellen; außerdem jedes Jahr vier Ellen graues Tuch zu einem Ros, vier Ellen Zwölffach zu einem „Schank“, ferner eine Art, ein Bett, ein Tiegel, ein Blauflasch, einen Nagelschäfer, endlich auf jede Woche zwei Heller zum verteilten.

Und wie stehen heute Ohne und Ausgaben für die Lehrlinge in den handwerkssicheren Betrieben? Statuten schlimmster Art sind esil geschaffen, und wenn sich die Gewerkschaften der Lehrlinge annehmen wollen, so stoßen sie bei vielen Handwerkemeistern auf einen fast noch schärferen Widerstand, als sie es selbst bei der Großindustrie vor dem Kriege erlebten. Um Ihren Vorhaben sollten sich viele jüngere Handwerkemeister nur ein Beispiel nehmen.

Was die vorgeschriebene Lehrzeit betrifft, so hatte der Lehrling ein festes Unrecht, auf Versprechung und Aufnahme unter die Gelellen“. Die Versprechung war eine rein feierliche Handlung wie die erste Aufnahme. Bei jedem anstehenden Meister wurde dreimal umgefragt, ob er etwas gezen den Lehrlungen oder seine Lehre vorzutragen habe und andererseits würde an den Lehrling die Große getötet, ob er während der Lehre bei seinem Meister etwas, das dem Handwerk zuwider sei, wahrgenommen. Wäre es der Fall, so sollte er es jetzt lassen, zernach aber für immer schwiegen. Lautete die allgemeine Wartvorbot des Meisters, daß man nichts als Vieles und Gutes vor dem Lehrling wolle, so sprach ihn der Kunstdorfschreiber, weil er die Lehrzeit ehrlich ausgestanden, kraft und im Namen des Handwerks und der heiligen Dreieinigkeit los. Der Lehrling trat dann unter die Gelellen ein.

Ein eisfarbiges Bild entrollt sich vor uns, wenn wir die Stellung des Lehrlings im mittelalterlichen Gewerbe betrachten. Rechte und Pflichten für Meister und Lehrlinge genau und gleichmäßig abwiegend, bildet die mittelalterliche, aus christlichen Prinzipien basierende Gemeinschaftsordnung erfreuliche Zeichen für das starke Gefühl für die Jugend, das im damaligen Gewerbe vorhanden war und das jetzt leider so vielfach gerade bei den Handwerkemeistern abhanden gekommen ist.

Wenn unser dichterbewegendes brausches Volk und unsere deutsche Wirtschaft wieder hochkommen sollen, dann ist genau wieder das gleiche enge Zusammenleben der Stände notwendig, wie es auch im Mittelalter der Fall war. Die niedrige Interessenrichtung hat so hie ein Volk groß gemacht, wohl über die Solidarität aller Brüdergenossen.

gegen die Überzeiterarbeit aus, ja, sie drängte sogar oft nach solcher. Dabei ist zu bedenken, daß Wittenberg eine starke rote Domäne ist. Im Transportgewerbe sind die Schwierigkeiten deshalb sehr groß, weil die meisten Arbeiter von der Einhaltung einer genaueren Arbeitszeit selbst nichts wissen wollen; sie wollen nämlich sicherhaben, daß sie gebürgt sind. Besonders in ländlichen Bezirken neigt die Arbeiterschaft zur Durchsetzung des Achtstundentages, weil hier der niedrige Lohntarif zur Überarbeit reizt, die bessere Lebenshaltung, das Bedürfnis, die gesundheitlichen Vorteile des Achtstundentages auszunützen, zurücktreten läßt, und das Festhalten an alten Gefangenheiten und des Mangels an gewerbswichtiger Schutzung, das Es ist nicht mit den Fabrikarbeitern in der Stadt schwierig, tatsächlich wollen die Arbeiter mit ländlichen Grundbesitz die daraus herverwendete Arbeitszeit in der ruhigen Jahreszeit wieder nachholen.

In einem Falle ist dieser Widerstand der Arbeiter so weit gegangen, daß sie in einer von allen Beteiligten unterschriebenen Erklärung beim Gewerberat gegen die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit Einspruch erhoben. Wiedeher kann es vor, daß die Arbeiter erklären, sich von niemand vorwählen zu lassen, wie lange sie arbeiten wollten. Bei Untersuchungen von Beamten über zu lange Arbeitszeit erklären die Ar-

belder in mehreren Hößen, die Beschwerde klaine nur von Arbeitersolligen anderer Betriebe, die ihnen den Nichtarbeitsurlaub nicht gönnen, herrschen. In den Klagen über die achtständige Arbeitserzeit ist es über die Arbeit zu Hause nach Geschäftssinn besonders lebhaft. Auf „ Faulheit“ der Arbeiterschaft lassen solche Feststellungen allerdings nicht schließen. Hebrigen heißt der Bericht wiederholt hervor, daß der Arbeiterville der Arbeiterschaft unverkennbar zu geworden hat.

Wenn auch die Gewerbeinspektoren erklären, daß ein sicherer Urteil über die Wirkung des Achtstundentages auf den Umlauf der Produktion und das Leben des Arbeiters zunächst noch nicht möglich sei, so ergibt sich doch, daß es nicht gerechtfertigt wäre, im Achtstundentag allein eine Hauptursache der Verfeuerung und Verelendung zu sehen.

Die allgemeine politische Lage, die Störungen im Bezug von Rohstoffen, der Kohlen- und Wagenmangel, die Umstellung in den Betrieben, die zeitweise Abschaffung der Außendarbeit, politische und wirtschaftliche Streiks und Kämpfe und die ungünstigen Ernährungsverhältnisse haben die Leistungsfähigkeit der Arbeiter, wie das Wirtschaftsleben überhaupt mehr oder weniger ungünstig beeinflußt. Dadurch aber können schon jetzt einige gute Wirkungen des Achtstundentages festgestellt werden. In wirtschaftlicher Beziehung „Mach und nah“ hat sich fast durchweg eine erhöhte Arbeitsintensität ergeben. In einigen, namentlich größeren Betrieben konnten die Folgen der Verkürzung der Arbeitzeit durch Verbesserungen des Arbeitsverfahrens und der Betriebsmittel ausgeglichen werden, bei den Kleinbetrieben konnte der durch die verkürzte Dauer der Arbeitserzeit hervorgerufene Produktionsausfall nicht beseitigt werden. In manchen Betrieben sind die Hilfsunterkünfte noch nicht auf die achtständige Arbeitszeit angepaßt, wodurch einzelne Arbeiter, mindestens ganze Betriebsgruppen, zeitweise länger arbeiten müssen, um den übrigen Betrieb gleichmäßig aufrecht erhalten zu können.

Und ein anderer Gewerbeinspektor erklärt: Die „Vortelle des Achtstundentages“ in gesundheitlicher Hinsicht, die Möglichkeit ausgleicher, Erholung von körperlicher Überanstrengung seit seiner Einführung hat die Arbeitsproduktivität wieder geweckt und auch diejenigen Unternehmer den Wert der verkürzten Arbeitserzeit erkannt haben lassen, welche bisher nur die wirtschaftlichen Nachteile derselben im Fluge hatten. Letztere wurden in verschiedensten Industriezweigen durch Wiederaufnahme der Außendarbeit eingegangen auszugleichen.“

Das Ergebnis der Gewerbeinspektoren lautet im allgemeinen über den Achtstundentag bestreitend, wenn sie sich auch der nachteiligen Wirkungen von einzelne Wirtschaftszweige und besonders auf die nichtträchtige Anwendung der freien Zeit nicht verschließen können. Es wird sich darum handeln, sich wirtschaftlich auf den Achtstundentag einzustellen, von einer ökonomischen Durchführung abzusehen und, je nach Berufen, abzuwenden, und da, wo sich nachteilige Folgen zeigen, sie durch Einrichtungen besonders für die Jugend zu bekämpfen.

Von der gewerblichen Kohlenoxydvergiftung

II.

Wilhelm Mauer.

Für weitere Einzelheiten wie auch für die Begründung von Rechtsansprüche auf Entschädigung infolge Kohlenoxydvergiftungen im Betriebe sind im besonderen auch die nachstehenden Auszüge und Erläuterungen von großem Wert. Dieselben sind zu einem von dem Reichsversicherungsamt schreibenden Berichterstatter einer Kohlengasvergiftung von uns herausgearbeitet worden. Über diesen Fall hinaus sind die zusammengestellten Ergebnisse aber auch für die Metallarbeiterchaft und für Ihre Familien von allgemeiner Bedeutung, z. B. auch für andere Vergiftungen. Die Quellen dieser Gutachten sind entnommen:

1. Einem Vortrag von Professor Dr. Lewin-Berlin, gehalten im Reichsversicherungsamt im Jahre 1907. Im Carl Heymanns'schen Verlag Berlin veröffentlicht unter dem Titel: „Die Grundlage für die medizinische und rechtliche Beurteilung des Zustandekommens und des Verlaufs von Vergiftungs- und Infektionskrankheiten im Betriebe.“

2. Dem schon erwähnten „Handbuch für Kohlenoxydvergiftung“ von Professor Dr. Lewin.

3. „Dem Handbuch der Unfallmedizin“, von C. Kaufmann, Verlag Ferdinand Enke-Stuttgart. (1. Band vierte Auflage und 2. Band dritte Auflage.)

Zu 1) wird aus dem Vortrag über die „Begriffserklärung“, von „Krankheit“, „Gift“ und „Vergiftung“ gesagt:

„Vor allem aber ist es wichtig, festzustellen, daß ein Arbeiter im Betrieb und durch den Betrieb unfallkrank geworden sein kann, ohne daß das Kranksein von ihm oder gar von anderen als bald wahrgenommen wurde. Dies gilt zum Beispiel von gewissen Erkrankungen am Herzen.“

Das Verhältnis von Krankheit und Vergiftung zu einander beschreibt Lewin wie folgt:

„Viele Krankheiten und Vergiftungen ähneln einander in ihren Erscheinungen, weil sie eben ausgeführt

Für unsere Betriebsräte

Arbeitgeberverbände und Betriebsräte

Selbst dem weniger ausmerksamen Beobachter des Rätegedankens muß es belangt sein, daß dem V. R. G. weniger durch einzelne Arbeitgeber selbst, als vielmehr durch die Arbeitgeberverbände mit ihrem "Synthesis" die entschiedensten und gefährlichsten Gegner entstanden sind. Und zwar nicht nur bei der Vorgeschichte des Gesetzes, sondern auch in seiner praktischen Wirkung.

Als zur Zeit des V. R. G. verlangt und in der Nationalversammlung beraten wurde, da sollte schon gleich das Stimmgefüge der Arbeitgeberverbände dagegen ein. Die gefährlichsten Verbände wurden an die Wand gemalt. Betrieb und Wirtschaft wußten zuerst, daß wir nur die Krise und die Wirtschaftlichkeit geworden? Lassen wir nur einige wenige Stimmen von Praktikern aus den Reihen der Arbeitgeber selbst zu Wort kommen.

Echon im Mai 1920 berichtet die der Industrie nahestehende Presse von Hagen über das Auftreten eines Arbeiterrates, welcher zeigte, daß

ein Betriebsrat auch im Interesse des Arbeitgebers und des Unternehmers auf ein gebräuchliches und produktives Arbeiten wirken" kann. Zum Schluß heißt es: "Wenn die Betriebsräte aus Persönlichkeiten zusammengesetzt sind, die sich ihrer Verantwortung bewußt sind, dann können sie ebenso leicht zum Segen der Arbeitgeber wie zuerst der Arbeitnehmer werden."

In Nr. 272 — 1920 der "Deutschen Bergwerkszeitung" — Esen spricht sich ein führender Großindustrieller wie folgt über die Betriebsräte aus:

Die Betriebsräte haben große Aufgaben zu erfüllen. Sie mit ihnen gemachten Erfahrungen berechtigen zu den besten Hoffnungen." Viele Verwaltungen haben es wissen ausgesprochen, daß sie die Betriebsräte nicht mehr missen möchten. Die Mitglieder dieser Gruppen sind sich im allgemeinen ihrer Verantwortung bewußt und bemüht und bilden ein wertvolles Bindeglied zwischen der Arbeiterschaft und Verwaltung.

Die Unlusten machen sich auf andere Weise bezahlt. Ein großer Teil von Streitigkeiten würde ohne Zweifel durch die Betriebsräte zur Ausriedeheit beider Teile erledigt.

In einem Artikel "Zur Eisenwirtschaft" der Kölnischen Volkszeitung vom 20. 1. 1921 wird von jählicher Seite an geschildert, daß das Betriebsrat, welches jetzt ein ganzes Jahr in Wirklichkeit sei, doch wirklich kaum angekommen wäre, die Wirtschaft zu fördern.

Die Handelskammer Hamburg kommt in ihrem Jahresbericht für 1920 zu einem ähnlich günstigen Ergebnis. Neben Unzufriedenheiten wird der gute Will von Betriebsratsmitgliedern und insbesondere der gesunde Kern des Betriebsrates hervorgehoben.

Diesen wenigen Auszügen könnten hunderte von Arbeitgebern und Betriebsräten zugesagt werden und versiehen sie der Gegnerschaft der Arbeitgeberverbände wider das V. R. G. Schlüsse ins Gesetz.

Wie aber in der Vorgeschichte, so haben Arbeitgeberverbände auch in der Praxis des V. R. G. eine ungünstliche Hand. Der haben wie früher bestehenden mongolischen Freundschaft versuchen die Arbeitgeberverbände dadurch zu begegnen, daß sie in einer großen Menge von Versammlungen, Unterchristuskirchen, Bildern, Verschärfungen und Erzeugnissen ihre Vertreter in die einzüglichen Gesellschaftseinheiten, Ausschüsse, wie in die Abstimmung einzuführen. Rechte und Pflichten für hüben und drüben kommen dabei zur Geltung. Die Arbeitgeberverbände können sich dieser so notwendigen Erziehungsräte entziehen zu wollen und sind eher am Werke, Verzweigungsarbeit zu leisten.

Schreiber dieses hat schon auf dem 1. Betriebsrätekongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes das Rundschreiben eines Arbeitgeberverbands fristlich beschlechtet, welches im Herbst d. J. verliefen worden war. Das Rundschreiben trug die Überschrift: "Was darf ein Betriebsrat nicht darfst?" Die Überschrift des Schreibens umfaßte zehn Maschinenschriften und es waren siebzehn Punkte als Antwort auf diese Fragen gegeben. Inhaltlich enthält die Abrechnung neben Selbstverständlichkeiten und Wahrheiten viel Falsches und Falschtes. Das größte Verhängnis aber bestand darin, daß dieses lendenküste Rundschreiben oft zum alleinigen Geschäftsbuch" des Betriebsleitung bei den Verhandlungen wurde und so weiter, aber kein Bezug dabei heranholte.

Dieses Schreiben macht nun leider weitere Schule. Dabei wird das "Geschäftsbuch" immer kleiner. Von zehn Seiten ist es jetzt zusammengezrumpft auf zwei Seiten. Geht die Entwicklung so weiter, dann werden die "Rechtspraktizanten" der Arbeitgeberverbände wohl bald mit dem Satz anstoßen: "Der Betriebsrat darf überhaupt nicht mehr bestehen." Das Rundschreiben, das uns in einer jüngsten Ausmachung vom 18. 3. 21 auf den Schreibtisch lag, ist jetzt so, daß es zur Illustration des Verhaltens der Arbeitgeberverbände wohl zweckmäßig veröffentlicht wird. Das Schreiben hat folgenden Wortlaut:

"Was der Betriebsrat nicht darf:

1. Der Betriebsrat ist nicht berechtigt, sich irgendwie um die Organisationsangelegenheiten der Arbeitnehmer zu kümmern. Der Arbeitgeber entscheidet allein darüber,

2. Er darf keine weiteren Richtlinien für die Einstellung von Arbeitern vorbereiten, als dies im § 81 des Betriebsverfassungsgesetzes vorgesehen ist. Danach darf abgesehen von einsatzfähigen, die Einsichtsrechte nicht von den politischen, militärischen, konfessionellen oder gewerkschaftlichen Angehörigen oder berüchtigen zu einem bestimmten Geschlecht abhängig gemacht werden.

3. Er darf kein Mitbestimmungsrecht bei Einstellung, Förderung oder Belebung von Arbeitern beanspruchen. Der Arbeitgeber entscheidet allein darüber,

4. Der Betriebsrat ist nicht berechtigt, die Betriebsleitung von Richtlinien über die Entlassung der Arbeitern zu verlangen. Auch hier entscheidet der Arbeitgeber allein.

5. Der Betriebsrat ist nicht berechtigt, irgend in die Betriebsführung einzutragen, s. B. deutlichen Einflusszuweisungen, Ausschüsse in den Räumen zu machen oder seine vorherige Zustimmung bei Anträgen oder Anordnungen der Betriebsleitung zu verlangen.)

6. Er hat nur eine Mitwirkungspflicht, aber kein Mitbestimmungsrecht bezüglich Einführung von Neuerungen oder Veränderungen im Betriebe.

7. Er hat kein Recht, die Entlassung der Betriebsleitung oder einzelner Personen zu fordern.

8. Er hat kein Recht auf Einsicht der Geschäftsblätter und Geschäftsbriefe.

9. Der Betriebsrat kann nicht verlangen, daß der Vierteljährbericht über die Lage des Unternehmens schriftlich vorliegen werde.

10. Er darf ohne Zustimmung des Arbeitgebers keine Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit oder in den Räumen des Unternehmens abhalten; in den Versammlungen kann erneut als Betriebsangehörigen, insbesondere keine politischen oder gewerkschaftlichen behandeln lassen.

11. Der Betriebsrat kann die Entlassung von Arbeitern nicht von seiner Zustimmung abhängig machen, wenn sie erfolgt:

a) auf Grund des Gesetzes oder Schiedspruches;

b) wenn sofortige Entlassung nach Gesetz zulässig ist;

c) bei Stilllegung des Betriebes.

12. Der Betriebsrat darf von den Arbeitern keine Weisungen erheben. Er hat einen Ersatzanspruch nur für nachgewiesene notwendige Auslagen.

13. Der Betriebsrat oder ein Mitglied desselben kann keine Sonderbehandlung bezüglich Arbeit und Bezahlung verlangen.

14. Vorsteher und Mitglieder des Betriebsrates sind nicht berechtigt, durch Unterredungen während der Arbeitszeit Arbeiter und sich selbst von der Arbeit abzuhalten.

15. Betriebsräte und -mitglieder dürfen nicht öffentlich und während der Betriebszeit abhalten werden; auch Sprechstunden sind außerhalb der Betriebszeit abzuhalten.

16. Als Betriebsratsmitglied darf man amtiere, wer mindestens 24 Jahre alt, Reichsangehöriger, nicht mehr in berufsausbildung, mindestens 6 Monate in dem Betriebe und mindestens 3 Jahre in dem Berufe tätig ist.

17. Die Stilllegung eines Betriebes auch in kurze Zeit läßt das Recht des Betriebsrates unvergessen. Bei Rücknahme des Betriebes wird der Betriebsrat neu gewählt.

Der nicht näher unterrichtete Leser dieses Schreibens muß natürlich zu der Auffassung kommen, daß wenn die Betriebsräte in allen Fragen tatsächlich das fünfte Rad an den Wagen wärten. Eine nähere Beschreibung des Schreibens erübrigt sich, denn unsere Betriebsräte kennen die Grenze ihrer Rechte. Sollte sie hätte das Rundschreiben gespielt werden können, so übrigens ist es interessant, daß die Arbeitgeberverbände die sogenannten "Bannbestimmungen" des V. R. G. über Ansiedlungen, über welche eine Verständigung herbeigeführt werden soll und wo gegebenenfalls der Siedlungsausbau angemessen werden kann, damit abtußen wollen, indem sie sagen, der Betriebsrat hat nichts zu fordern, zu beanspruchen, zu verlangen usw. Unsere Vertreter sollen sich deshalb in der Wahrung berechtigter Interessen nicht irre machen lassen und den Betriebsleiter — wenn sie noch weiter mit diesem Schreibesel aufwarteten sollten — den tatsächlichen Inhalt des Gesetzes und den ihm gramarische liegenden Geist entziegen. Sollte dieses nicht, so ist der Siedlungsausbau anzutreffen und gegebenenfalls sind solche Maßnahmen öffentlich an den Pranger zu stellen. Die Werke mügeln sich dann bei den Folgen bei ihren Verbänden behalten, die durch ihr Wandauswahl ganz natürlich auf Sturm ertragen müssen.

Die Wirkungen solcher Maßnahmen sind fast auf der ganzen Linie wahrzunehmen. Auf den Betriebskonferenzen vor einem halben bis dreiviertel Jahr wurde fast allgemein über günstige Ergebnisse berichtet. Bei Einstellungen und Entlassungen, Verörtherungen oder Verschreibungen, bei Neuerungen im Betrieb wie auch über die gesamte ordnungsmäßige Funktion der Betriebsvertreter haben Verständigungen stattgefunden und sind Differenzpunkte festgestellt worden. Nicht aber stromen die Verhältnisse die aus allen Ecken und Enden und überall, sei es in Düsseldorf, Duisburg, Köln, Essen, Witten usw. kommen die Betriebsvertreter zu den Konferenzen und befinden übereinstimmend, daß die Anweisungen der Arbeitgeberverbände schuld seien, wenn sie mit den Arbeitgebern oder deren Vertretern nicht mehr zu Stande kommen könnten.

Genauso brennen sind durch Einwirkungen von Arbeitgeberverbänden auch die Fragen geworben: wer den Krieg bei Verbänden und Unternehmen zu schulden habe, wer dem Betriebsrat entzündigt werden soll, wie es mit dem Kreisstellen- oder Betriebsvertretern, mit den Sprechstunden, mit dem Ausscheiden anderer Abteilungen, mit der Feststellung der Tatschöne, Alterssätze, Prämien, Arbeitsförderungen usw. werden soll. Arbeitgeberverbände tragen wesentlich mit Schuld, wenn die Sitzungsfragen stellweise auf eine interne Spalte getrieben werden sind, ein Wunder daher, wenn sich einzelne Betriebsleitungen und Arbeitgeber um die strengen" Anweisungen der Arbeitgeberverbände nicht mehr kümmern, sie vielmehr umgehen und eine Verständigung mit der Arbeitnehmervertretung den verhängnisvollen Sitzungslängen der Arbeitgeberverbände vorziehen.

Werden die Arbeitgeberverbände weiter verdeckt, Inhalt und Wirklichkeit des V. R. G. in einem solchen Maße "abzubauen", dann gibt's nur zwei Wege. Entweder das V. R. G. wird bezüglich seiner wirtschaftlichen Aufgaben an den Nagel gehangen, oder das Gesetz muß dahingehend erweitert werden, daß aus dem — sagen wir — Verständigungsinhalt ein falscher der Klüftesten Vorschrift wird. Der erste Weg darf nicht beschritten werden. Denn dann würden ja die Leute hinter den Arbeitgeberverbänden ihren Künftig erreicht haben. Außerdem darf sich die Arbeitgeber nicht nehmen lassen, die ihr das V. R. G. gebraucht hat. Es gilt daher allerwärts, den Arbeitgeberverbänden, wo sie wirklich zu Unrecht über aus bedauerlichen Einzelfällen allgemein die Rechte des V. R. G. schwächer wollen, auf die Finger zu legen.

Der Rätegebund soll bestellt sein vom Geiste der Verständigung zwischen Kapital und Arbeit, er soll infolgedessen getragen sein von der Idee der Arbeitsgemeinschaft. Hervorragende Vertreter der Industrie und Arbeitgeber haben sich wiederholt in diesem Sinne ausgedrückt. Auch allgemein ist dieser Geist und die Idee schon bestanden worden. Umso mehr ist daher auch von den Arbeitgeberverbänden zu verlangen, daß sie nicht nur der Reihe folgen, sondern den rechten Geist des Rätegebundens in ihren Verbänden vertreten und auswirken lassen.

Arbeiterräte und Betriebsräte möglicherweise, der Ertragbogen sofort anzutreffen und zu die zuständige Verwaltungszelle bzw. Bezirksleitung einzuführen. Daß die überwältigende Mehrheit unserer Betriebsvertreter schon längst und prompt erledigte, daß auch bei den letzten möglichst gemacht wurde.

Außerdem ersuchen wir, auch die nach rückläufigen Ertragbogen über die Ergebnisse der letzten Wahl in den Bezirksvertreter an die zuständigen Verwaltungszellen bzw. Bezirksleitungen einzutragen. Hier werden die Ergebnisse der ein-

zelnen Betriebe nach Verwaltungszellen bestimmt. Bezirken zusammenge stellt und an die Hauptgeschäftsstelle geschickt, damit dort der notwendige Gesamtüberblick gewonnen werden kann.

Sobald es noch nicht geschehen sein sollte, ist ferner die Organisierung unserer neu gewählten Betriebsräte, Betriebsverbände und deren Erzeugungsmittelieder alswärts in den Verwaltungszellen und Bezirken nach der einsätzigen Betriebsaufteilung vorzunehmen. Die Anweisung ist in unserer jüngsten Betriebsrätekongress mitgeteilt. Es gilt diesen Organismus erneut herzustellen, die Wahlen der Ortsausschüsse, der Bezirksausschüsse, wie der Gesamt ausschuk der Betriebsvertreter vorzunehmen beim vorzubereiten. Endlich sind alswärts auch die Weiterbildungsbereitstellungen der Betriebsvertreter, Konferenzen usw., welche in Angriff zu nehmen.

Es ist vereinzelt beobachtet worden, daß die monetär erschwernde und unser Betriebsvertretern gratis zugestellte "Betriebsrätekongress" nicht vorsätzlich, manchmal nur in Versammlungen oder Unterrichtskursen, ausgetragen wird. Aus den verschiedenen Gründen ist das kein befahrbare Zustand. Unsere Vertreter sollten daher alswärts erwidern, daß die "Betriebsrätekongress" wie auch die sonstigen Verbandsausschüsse, Mittelungen usw., entweder mit der Zustellung des Verbandsorgans, oder unmittelbar durch gemeinsame oder besondere Anstellung, bevor sie werden. Weiter ist es doch wohl eine Selbstverständlichkeit, daß die "Betriebsrätekongress" nach dem Leben von jedem Betriebsvertreter zurückgelegt und gelöscht wird. Beschwerden über das Ausbleiben des "Betriebsrätekongress" führt alle Verwaltungszellen zum Bezirksleitungen und nicht ohne weiteres an die Hauptgeschäftsstelle zu richten.

Amberg. Die Betriebsratswahlen in den verschiedenen Vertrieben der Metallindustrie unserer Verwaltungszelle liegen hinter uns und jetzt gilt es die Lehren daraus zu ziehen. An Betriebsräten wurden von unserem Verbande 26, vom sozialistischen Metallarbeiterverband 33 Betriebsräte gewählt. Durchweg war die Stimmenzahl eine bedeutend höhere für unsere Kandidaten als im vergangenen Jahre. Bei der Wahlhütte in Amberg hätten wir beispielhaft über 200 Stimmen zu verzeichnen, während die Genossen nur 100 Stimmen votierten. In der sozialdemokratischen Frankfurter Tagesschau in Nürnberg, behauptet nun ein Amberger Genosse, der deutsche Metallarbeiterverband hätte in Amberg und Ilmoebrücke 72 Betriebsräte und Betriebspolitik erzielt, der christliche Metallarbeiterverband dagegen nur 26. Der Artikelschreiber konstruiert dabei ein Profil, best, indem er bald die ganze Oberzahl als in Amberg gehörig betrachtet. Es könnte sonst nicht vorkommen, daß er die Marke in Haidhof zur Ilmoebrücke Amberg rechnet. Wir schlagen deshalb vor, die Genossen zählen auch noch Nürnberg als Amberger Vorort dazu, dann kommen noch ganz andere Zahlen heraus.

Die Kampfsweise der Genossen war alles anders als anständig. Unser Geschäftsführer Kollege Untergiesser wurde in den Flugblättern verdächtigt und verurteilt, obwohl er nicht für die Amberger Arbeiterschaft gelten, als irgend ein roter Marodeure. Man bildigt auch da noch dem alten Grundsch: Den Massen schmeicheln und die Jährlinge vor den Daumen treiben. Dabei steht sehr fest, daß der eindrücklichste Teil der roten Verbandsmitglieder erst nach der Novellierung durch alswärts radikale Mittel gewonnen wurde. In der Wahlhütte Nolzenberg, betrieb der rote Soldaten- und Arbeiterrat von Eulzbach die Agitation für den großen deutschen Metallarbeiterverband als Staatsfeinden. Die Agitatoren vom hohen Eiken- und Arbeiterrat gingen damals in den Betrieb der Mayhütte, und erklärten der Arbeiterschaft, ihr müßt euch in den deutschen Metallarbeiterverband aufzunehmen lassen, und sieben die Anschmelze direkt ausfüllen. Bei einer solchen Agitationshilfe braucht man natürlich keinen Beamten, der Staat braucht in die Agitation. Ja, das waren hervorragende Seiten für den sozialistischen Metallarbeiterverband.

Die christlichen Gewerkschaften bedurften solcher Agitationshilfe nicht. Trotz allem sind sie gewachsen. Arbeitern wie deshalb wie bisher weiter und halten die christlich gesinnten Metallarbeiter, die falsch organisiert sind zu uns herüber, damit wir die 4000 Mitglieder in unserer Verwaltungszelle bald erreichen.

Die Gewerkschaften bedurften solcher Agitationshilfe nicht.

Lippstadt. In einem Bericht über eine Ortsverbandsversammlung in Lippstadt schreibt der Regulator in seiner Nummer 18: "Die Betriebsratswahlen sind beendet und die "Frische" haben gut abgeschlossen. In Ettendorf und Warstein hatten die Organisationen einzelne Listen aufgestellt. In Lippstadt dagegen hatten sich schwarze Blöcke gegen den Gewerverein gebildet." Wir haben nun nichts dagegen, wenn die Mitglieder vom Gewerverein S. D. mit dem Ausgang der Betriebsratswahlen zufrieden sind, das sind wie nebenbei bemerkt auch, sogar sehr zufrieden. Da der Bericht aber unwahre Behauptungen aufstellt, müssen wir schon mal die Sache richtig stellen. Es ist nicht wahr, daß nur in Ettendorf und Warstein (beiden Domänen des Gewervereins) die Organisationen eigene Listen aufgestellt und in Lippstadt schwarze Blöcke gebildet wurden, sondern auch in Lippstadt sind sämtliche Organisationen selbständig vorgegangen, wie folgendes Resultat zeigt:

| | Christl. | Freie | S. D. |
|--------------------|----------|-------|-------|
| Deutsche Werke | 397 | 358 | — |
| Union | 361 | 204 | 227 |
| Westf. Metall-Ind. | 244 | 140 | 30 |

1002 702 237

Allerdings wurden vom Gewerverein S. D. gemeinschaftliche Listen vorgeschlagen, diese fanden aber keine Gegenliebe weder beim Deutschen Metallarbeiterverband noch bei uns. Wenn unsere Kollegen von einer gemeinsamen Liste nichts wissen wollten, dann nicht aus Prinzip, sondern weil wir im vorigen Jahre feststellen konnten, daß unsere Christ-Dunker-Schwestern ziemlich unsichere Konservativen sind; eine Feststellung, die auch an anderen Orten gemacht wurde und die bei der politischen Zusammenfügung der Gewerkschaften gar kein Wunder nimmt. Denn wenn ein wichtiger Genosse oder U. S. V.-Mann im Gewerverein die Wahl hat zwischen einer christlichen und roten Liste, dann wird er in den meisten Fällen rot wählen, trotz aller Abmachungen. Im vorigen Jahre hatten wir auf der Westf. Metallindustrie ein Gewerkschaftsmitglied mit auf unsere Liste gesetzt, weil sie mit ihren 30 Mann aus eigener Kraft keinen durchbringen konnten. Sie haben dadurch eine Vertretung bekommen, ihre sämtlichen Stimmen haben wir aber nicht bekommen; deshalb wurde der Antrag diesmal abgelehnt und die Folge davon war, daß sie mit ihren 30 Stimmen leer ausgegangen.

Das ist die Wahrheit über die Betriebsratswahlen in Lippstadt, sie bestätigt: erstens, daß keine gemeinschaftliche Listen aufgestellt, also der schwarze Block ein Märchen ist und zweitens, daß wir mit dem Ausgang der Wahl zufrieden, sehr zufrieden sein können.

Rundschau

Unserer Betriebsvertreter nach dem V. R. G.

Bei den von unserem Verband ausgegebenen Ertragbogen steht der Ton, die Tüchtigkeit und Erfolge des V. R. G. vom ersten Jahr der Wirklichkeit stehen leider noch immer eine Anzahl aus. Wir erwarten daher die saumigen Betriebsräte,