

# Metallarbeiter-Zeitung

## Wochenblatt des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes

Erscheint wöchentlich am Samstag.  
Zwangspreis vierteljährlich 1,50 Mark.  
Eingetragen in die Reichspost-Zeitungsliste.

Für den Inhalt verantwortlich: J. Guise  
Schriftleitung und Verbandsstelle: Stuttgart, Rüststraße 16 b II.  
Fernsprecher: Nr. 6800.

Anzeigengebühr für die sechsgepaaltene Kolon: Heft  
Arbeitsvermittlung 1 Mark, andere Anzeigen 2 Mark.  
Geschäftsanzeigen finden keine Aufnahme.

### Alter und neuer Geist im Maschinenbau

Der zeitgemäße Betriebsleiter.

In den Technischen Monatsheften wurde vor einiger Zeit erörtert, mit welcher Kenntnissen und Erfahrungen der Betriebsleiter großer chemischer Fabriken dem Gewerkschaftsmann beim Verhandeln gegenübertritt.

Nach Besuch einer Fachschule unter Voraussetzung genügender Werkstatttätigkeit hat er sich in seinen Anfangsstellungen eingehende Kenntnisse auf dem Gebiete der Kraft- und Arbeitsmaschinen anzueignen. Er muß die besten Arbeitsmaschinen kennen, die vorteilhaftesten Produktionsmethoden beherrschen, außerdem soll er in den Kontrollmethoden der Fabrikation, den Arbeiten im Laboratorium erfahren sein, um nicht nur die Fabrikation einzuleiten, sondern nach ihrer Brauchbarkeit auch überwachen zu können. Dazu treten die Anforderungen, die die moderne Betriebstechnik an ihn als Verwaltungsbeamten stellt. Der Betrieb soll wie ein Uhrwerk arbeiten, soll aber auch in allen seinen Verzweigungen und in all seinen Lebensäußerungen rechnungsgemäß übersehbar sein. Ein gut eingerichtetes Lohnwesen fixiert die Arbeitslöhne, die Kalkulation verfolgt den Produktionsgang, die Fabrikationsrichtlinien geben die erforderliche Ueberwachung in allen Einzelheiten der Ergiebigkeit des industriellen Produktionsprozesses. Und mit diesen Kenntnissen ausgerüstet, tritt er beim Verhandeln dem Gewerkschaftsmann gegenüber.

Das, was in diesem Beispiel aus der chemischen Großindustrie erwähnt wurde, trifft auch für die Metallindustrie zum größten Teil zu. Besonders dort, wo im Maschinenbau die modernen Großbetriebsformen sich entwickeln, wächst ein neues Geschlecht von Betriebsleitern heran, die heute eine viel sorgfältigere Ausbildung erhalten, als der Betriebsmann des alten Schlags. Es ist ein neuer Geist in den Maschinenbau eingezogen, der, will man für sein Aufkommen überhaupt einen Zeitpunkt ins Auge fassen, seit etwa 20 Jahren die entscheidenden Entwicklungsmerkmale erkennen läßt.

Professor Nidler hat vor nicht langer Zeit in einem außerordentlich auch für Metallarbeiter lesenswerten Buch „Emil Rathenau u. das Werden der Großindustrie“ einen Beitrag zu diesen Fragen geliefert. Er stellt sich die Aufgabe, die Lebensarbeit eines Emil Rathenau zu schildern. Selbst ein führender Mann der technischen Wissenschaft, der in ständiger Verbindung mit den führenden industriellen Unternehmungen die Entwicklung zum Maschinenbau von heute mitgemacht hat, wird die Arbeit über Rathenau zu einem Band eigener Lebenserinnerungen, zu einem reizvollen Abschnitt moderner industriekapitalistischer Entwicklung.

Sehr anschaulich weiß denn auch Nidler den „alten Geist“ im Maschinenbau zu schildern, den Maschinenbauer, der sich mit seinen einfachen Werkzeugmaschinen abzuqualem hatte, für den die Ziele unserer heutigen Massenfabrikation und die Genauigkeit unerfüllbare Träume gewesen sind. Dieser alte Geist war unwissenschaftlich, er bezog sich lediglich auf Erfahrung. Es war noch ein handwerksmäßiger Einschlag, das große Wort führte der Werkmeister „mit dem Zollfuß im Stiefelschuh“, der weiter nichts mitbrachte als seine persönlichen Werkstattserfahrungen. Bei dem Bau einer neuen Maschine wurde so lange herumprobiert, bis sie notdürftig in Gang kam. Zeichnungen gab es nicht, alles wurde ohne weiteres nach Angaben in der Werkstatt ausgeführt. Bei der nächsten Maschine wurden die alten Verfahren weitergeschleppt. Langsam und für unsere Begriffe schwerfällig vollzog sich der technische Fortschritt.

Der neue Geist setzte ein mit dem Ausbau des technischen Schulwesens. An die Stelle der Einzeljahrgänge trat die technische Wissenschaft. Der Werkmeister als der bisherige Herrscher im Arbeitslokal wurde mehr und mehr verdrängt durch den berufsmäßigen Techniker. Die Arbeitsteilung trennte die geistige Entwurfsarbeit von der Werkstattausführung. Auf dem Prüfstand lernte man durch planvolle Untersuchungsverfahren den Kampf um den besten Wirkungsgrad, um die höchste Ergiebigkeit führen. Der wirtschaftlich rechnende kapitalistische Geist führte überall zu verfeinerten Arbeitsmethoden.

Diesem Ringen war der Werkmeister des alten Schlags bald nicht mehr gewachsen. Die neuen Aufgaben und Anforderungen übertrugen sein Können, sein Wissen, seine begrenzten Werkstattserfahrungen. Als Betriebsleiter mußte er nach und nach zurücktreten. Es wurde in allen Betrieben ein Kampf gegen die alte „Werkmeisterwirtschaft“ geführt. Auf den technischen Schulen wurden die neuen Männer als Betriebsleiter ausgebildet.

Dazu setzte in den letzten Jahren vor dem Krieg die Schulung des Betriebsleiters auch als Verwaltungsbeamten und Betriebsorganisator ein. Im Mittelpunkt der Bestrebungen stand Professor Schlieffinger mit der Gründung eines Lehrinstitutes für Fabrikorganisation an der technischen Hochschule Charlottenburg. Professor Gundhausen nahm ein gleiches Lehramt in Dresden an und Professor Ballisch in Aachen. Auch in der Literatur fand diese Bewegung ihren Niederschlag. Die Zeitschrift Werkstattstechnik wurde in Berlin gegründet und besonders Professor Ballisch war eifrig tätig, durch Uebersetzung und Herausgabe von Taylors Arbeiten das Verständnis in Deutschland für die „wissenschaftliche Betriebsführung“ zu fördern. So ist der moderne Betriebsleiter im Maschinenbau von ähnlicher Art wie in der Einleitung aus der chemischen Großindustrie geschildert: ein Mann, der technisch konstruktiv und betriebsorganisatorisch eine sorgfältige Fachausbildung hinter sich hat, wenn er in eine leitende und verantwortliche Stellung hineinkommt.

Der Krieg hat diese Entwicklung nicht aufgehalten, sondern im Gegenteil beschleunigt. Die Metallindustrie ist zum wichtigsten Wirtschaftszweig der Rüstungsindustrie geworden. Umfangreiche und neue Fabrikationsaufgaben wurden hier gestellt, unter mancherlei Schwierigkeiten waren große Produktionsleistungen zu bewältigen, trotz Mangel geleiteter Arbeitskräfte. Die neu gestellten Fabrikationsaufgaben haben natürlich den technischen Fortschritt und die Verfeinerung der Betriebsanordnung gefördert.

\* Verlag J. Springer, Berlin 1916.

### Deutscher Metallarbeiter-Verband

#### An unsere zum Militär eingezogenen Verbandsmitglieder!

Vielefach melden sich die vom Militärdienst zu gewerblicher Arbeit entlassenen, beurlaubten (reklamierten) oder abkommandierten Kollegen nicht wieder rechtzeitig beim Verband an. Diese Kollegen verlieren damit die durch ihre frühere Mitgliedschaft erworbenen Rechte.

Wir ersuchen alle vom Militär entlassenen, beurlaubten (reklamierten) oder abkommandierten Verbandsmitglieder, zur Wahrung ihrer Rechte sich sofort wieder bei ihrer zuständigen Verbandsstelle zu melden.

Nach § 5, Absatz 6 des Statuts muß die Anmeldung beim Verband innerhalb vier Wochen nach Entlassung, Beurlaubung oder Abkommandierung zu gewerblicher Arbeit erfolgen.

Es wird allen diesen Kollegen dringend geraten, sich an die Ortsverwaltung ihres Aufenthaltsortes oder an den Vorstand um Auskunft zu wenden.

Mit kollegialem Gruß

Der Vorstand.

Wiederum, auch das muß festgehalten werden, haben die meisten Vorteile dieser Entwicklung die Großbetriebe. Wenn auch die Mittel- und Kleinbetriebe zu den Kriegsteilnehmern mit herangezogen wurden, so ist doch der Lohnanteil auch hier wieder den Großen zugeföhrt worden. Die Inspektionen für die Vergütung von Gewerkschaften mußten sich zunächst an solche Firmen halten, die zur Bewältigung von großen Aufträgen für Massenfabrikation durch ihre Betriebsbedingungen am besten geeignet gewesen sind. Das Kriegsgeschäft und die Kriegsgewinne haben hier also bei den Großunternehmungen die weitaus größte Verwertung gefunden. Es ist damit zu rechnen, daß auch hier der Krieg die kapitalistische Entwicklung gefördert hat. Die Großunternehmungen, gestärkt durch die Kriegsaufträge, werden in der Zeit nach dem Krieg mit ungedrückter und sogar gesteigerter Produktionskraft und verfeinerter Betriebsstruktur sich an dem wirtschaftlichen Wettkampf beteiligen.

#### Der zeitgemäße Gewerkschaftsmann.

Mit einer stärker gewordenen Großindustrie hat also der Gewerkschaftsmann in der Metallarbeiterbewegung zu rechnen. Und deshalb werden auch die Anforderungen, die an die Kunst des Verhandlens mit diesem Unternehmertum gestellt werden, immer größer.

Wir wollen das an einem nützlichsten Beispiel aus der gewerkschaftlichen Tagesarbeit zeigen. Der Arbeiterausschuß einer größeren Maschinenfabrik ist an Verhandlungstisch dem Betriebsleiter gegenüber. Es werden Lohnfragen erörtert. Nicht freiwillig, sondern äußere harte Notwendigkeiten (die zunehmende Macht der Organisationen, der Zwang, durch eine Arbeitseinstellung oder sonstige Zwischenfälle die Erzeugung nicht stören zu lassen), haben den allmächtigen Herrn Generaldirektor mit seinen Betriebsleitern dazu bewogen, sich mit den Arbeitern des Betriebes und den Vertretern der Organisation zum Verhandeln bereit zu erklären.

Welche Anforderungen werden an die Delegierten der Arbeiter gestellt, die nun nach langen Nachtlämpfen endlich als Unterhändler mit den Vertretern der Unternehmung an einem Tisch sitzen? Es können hier keine großen Agitationsreden geschwungen werden, sondern die Verhandlungssprache wird sachlich nüchtern wie bei einer rein geschäftlichen Angelegenheit geführt. Der Agitator draußen im Versammlungssaal mit seinen besten rhetorischen Erfolgen wird hier zum glatten Verleger, wenn er nicht das Können und Wissen mitbringt, die Einzelheiten des Betriebes und des Produktionsprozesses zu beherrschen. Es kommt nicht darauf an, die Betriebsleute politisch und gewerkschaftlich zu einer Anschauung zu belehren. Diese Leute haben in einer solchen Stellung nur ein Amt, aber keine Meinung. Ihrer Berufsstellung nach sind sie nur Vertreter des Unternehmers. Die Sprecher der Arbeiter haben daher die Darstellung, die von den Betriebsbeamten vorgebracht wird, vom Standpunkt des Gewerkschaftsmannes aus zu widerlegen. Paul Umbreit hat einmal das Wort ausgesprochen: „Ein Gewerkschafter muß lernen, lernen und noch einmal lernen, will er in Führerstellungen seinen Namen behaupten.“ Und je mehr wir durch die steigende Macht der Gewerkschaftsbewegung, durch die immer mehr verfeinerte Entwicklung zum modernen Industriekapitalismus gezwungen werden, uns auf wirtschaftlichen Feld auseinanderzusetzen, um so größer werden die Anforderungen, die an das Können und Wissen des heutigen Arbeiterführers zu stellen sind.

Es genügt daher auch nicht mehr, daß ein Gewerkschaftsmann politisch durchgebildet ist, daß er auf sozialem und volkswirtschaftlichem Gebiet Bescheid weiß, sondern es ist auch notwendig, daß er in den besonderen beruflichen Fachfragen der Produktion und der Betriebsführung nicht aus dem Sattel gehoben werden kann. Sonst wird er nicht mit den Worten fertig, die ihm als Vertreter des Unternehmertums gegenüberstehen.

Alles das sind freilich Selbstverständlichkeiten, aber sie werden für unsere weitere erfolgreiche Arbeit wieder notwendig, entschieden:

zu betonen. Es macht sich ja gerade jetzt während des Krieges, beeinflusst durch die politischen Wirren in der Arbeiterbewegung, auch im gewerkschaftlichen Leben eine Abkehr vom bisherigen Verfahren geltend. Es entstehen Denkformen, die an den Syndikalismus erinnern, die wir in der deutschen Gewerkschaftsbewegung längst überwinden zu haben glaubten.

Im Verlag der Leipziger Volkszeitung ist ja der erste Band einer gewerkschaftlichen Bibliothek erschienen. Diese erste Arbeit, die Paul Lange geschrieben hat, ist ein Blindgänger, und zwar deshalb, weil an den wichtigsten Grundfragen vorbeigegangen wird. Man hat uns auseinanderzusetzen, wie wir mit dem heutigen Industrietapitalismus besser fertig werden sollen. Der bisherige gewerkschaftliche Arbeit sind neue Vorschläge entgegenzusetzen, die aus der wirklichen Praxis des Industrielbens herausgeholt werden. Es genügt nicht, das Alte herunterzureißen zu wollen, ohne Neues aufzubauen. Dazu gehört auch eine Darstellung der Kultur, die der Kapitalismus ausgerichtet hat, der kapitalistischen Wissenschaft, dem Rüstzeug, mit dem die leitenden Männer ausgestattet werden.

Richard Bölsch

### Zur Beurteilung des Taylorsystems

Wir bringen hier eine Herzerung gegen das Taylorsystem, die nach unserm ursprünglichen Plan gemeinsam mit einer andern Arbeit abgedruckt werden sollte. Da der Verfasser der letztgenannten uns aber einen größeren Beitrag zu der Frage in Aussicht gestellt hat, so drucken wir diese Aufschrift zunächst allein ab. Ihr Verfasser ist Fabrikant in Cannstatt.

In den beiden Nummern 8 und 9 der Metallarbeiter-Zeitung vom 24. Februar und 3. März 1917 ist verschiedentlich die Rede vom Taylorsystem in einer Abhandlung über das Wesen der Sklaverei und in einem Aufsatz „Für und wider das Taylorsystem“. Einem wichtigen Beitrag zu dieser Frage bringt auch die Nummer 9 der Umschau, Wochenschrift über die Fortschritte in Wissenschaft und Technik, Frankfurt a. M., vom 24. Februar 1917 in dem Aufsatz: „Kriegsbeschädigte und Taylorsystem“ von Ingenieur Schulz-Mehring. Es wird darin auf Seite 166 ein Beispiel angeführt, welches gut geeignet sein soll, gewisse Vorurteile gegen das Taylorsystem zu widerlegen. In diesem Beispiel wird erklärt, wie nach dem Taylorsystem die Höchstleistung für Kohlen-schaufeln ermittelt wird, und das Ergebnis lautet, daß ein erfahrener Arbeiter seine größte Tagesleistung mit einer Schaufellast von ungefähr 9 1/2 Kilogramm vollbrachte. Dieser Versuch zeigt deutlich die Stärke und die Schwächen des Taylorsystems. Es ist zweifellos zweckmäßig, von dazu befähigten Personen unterzucht zu lassen, wie eine bestimmte Arbeitsleistung auf dem einfachsten, leichtesten und billigsten Weg erzielt werden kann. Aber man darf mit dieser Untersuchung nicht so weit gehen, daß man auf Grund von Experimenten eine Normalzahl festsetzt und diese Normalzahl nun als allgemein gültig durchsetzt. Solche Normalleistungen lassen sich nach amerikanischen System feststellen für gewisse Arten von Spezialmaschinen, die in Serien gebaut werden und für welche wir von Amerika her gewohnt sind, daß eine Normalleistung von so und so viel Stück einer bestimmten Arbeit schon beim Verkauf garantiert und auch manchmal durch die Monteur der betreffenden Firma als erzielbar bewiesen wird. Man ist aber der Mensch kein Massenprodukt wie eine Serienmaschine, sondern ein unendlich vielseitiges und kompliziertes Geschöpf, und es ist nicht erlaubt, zu sagen, wenn ein erfahrener Arbeiter mit einer Schaufellast von 9 1/2 Kilogramm die beste Tagesleistung erzielt, daß dies auch nur für einen einzigen zweiten Arbeiter zutreffen muß, denn die Unterschiede in Körpergröße und -kraft, Gemüthsart, Temperament und Intelligenz sind bei den Menschen so unendlich mannigfaltig, daß keine zwei gleichen Individuen auf dem Erdboden feststellbar sein dürften. Wenn man also Normalleistungen und Maximalleistungen von Maschinen auf menschliche Verhältnisse übertragen will, so wird man notwendig von irdigen Voraussetzungen ausgehend zu Fehlschlüssen gelangen. Wollte man aber das Taylorsystem so weit ausbauen, daß man auch jedes einzelne menschliche Individuum nach allen seinen vererbten körperlichen und geistigen Fähigkeiten gemessen und registriert und darnach dann seine Arbeitsleistungen festsetzt, so käme es wohl so weit, daß die Prüfung der Leistungen Hauptzweck, die Leistung selbst aber Nebenprodukt und die Rentabilität des Betriebes Nebenbedeutung wäre.

E. Villenstaub

### Gesetzlicher Arbeiterinnenchutz in Oesterreich

Der gesetzliche Arbeiterinnenchutz in Oesterreich ist wenigstens vorgezeichnet, als im Deutschen Reich. Das ist aber eine wichtige Tatsache, die besonders im Hinblick auf die Bestrebungen zur Schaffung eines engeren Wirtschaftsbündnisses zwischen den Mittelmächtern Beachtung verdient, wenn es auch noch keineswegs sicher ist, ob es nach dem Krieges wirklich zu einem solchen Bündnisse kommen wird. In Oesterreich fehlt vor allem jegliche Schutzbestimmung über die Heimarbeit. Ueberdies ist in Oesterreich eine Höchstarbeitsdauer nur für solche Arbeiterinnen festgesetzt, die in gewerblichen Betrieben und auf Bauten mit mehr als 20 Personen beschäftigt sind. Auch die Vorschriften über das Nachtarbeitsverbot und die Mindestruhe für Arbeiterinnen haben in Oesterreich einen engeren Geltungsbereich als im Deutschen Reich. Der gesetzliche Höchstarbeitstag in Fabriken und auf Bauten mit mehr als 20 Personen beträgt in Oesterreich 11 Stunden, gegen 10 Stunden in Deutschland, die Mindestruhezeit muß in solchen Betrieben 11 Stunden währen — wie in Deutschland — und die Dauer der Arbeitspausen muß allgemein 1 1/2 Stunden ausmachen (in Deutschland 1 Stunde, für Hausfrauen 1 1/2 Stunden). Die mindestens elfstündige Nachtruhe für Arbeiterinnen ist in Oesterreich für Industriebetriebe und Bauten mit 10 bis 19 beschäftigten Personen ebenfalls vorgegeben, aber eine Vorschrift der Höchstarbeitsdauer fehlt für diese wie für noch kleinere Betriebe.







gehe es nicht, der Werte nur an Gegenwart. Wir haben infolge der durch diesen Krieg geschaffenen Verhältnisse so viele von ihnen aufgeben müssen, ich erinnere nur an die zum Heeresdienst eingezogenen Arbeiter. Sollte das, was unter dem eisernen Zwange geht, bei freier Entschlüsse nicht möglich sein, zumal wenn der Arbeitsvertrag als Entschädigung für Aufgabe dieser Gewohnheiten so viele greifbare Vorteile geboten werden?

Von besonderer Bedeutung ist die Einführung der durchgehenden Arbeitszeit auch für die arbeitenden Frauen. Die Frauarbeit hat im Kriege gewaltig zugenommen und auch nach Friedensschluss wird die Frauarbeit eine bedeutende Rolle in unserem Wirtschaftsleben spielen. Wie lebt nun die arbeitende Frau heute bei der lang ausgeübten Arbeitszeit? Lange vor Beginn der Arbeit muß sie aufstehen und die nötigen Vorbereitungen für den Mann und für die Kinder treffen, kommt sie abends spät nach Hause, so erwarten sie die ganzen häuslichen Arbeiten, Wohnung in Ordnung bringen, waschen, nähen, Vorbereiten des Essens für den nächsten Tag usw. Nach Einführung der durchgehenden Arbeitszeit bleibt ihr zu diesen Arbeiten doch wenigstens der freie Vormittag oder Nachmittag. Der Arbeitstag der Frau, der heute unmenschliches von ihr verlangt, würde bedeutend verkürzt werden. Auch ihr schiene einmal in einer freien Stunde die Sonne, die Sonne, die wir arbeitenden Menschen heute nur alle vom Bild durchs Fenster und höchstens vom Sonntag her kennen.

Aber auch vom allgemeinnützigen, vom volkswirtschaftlichen Standpunkte aus ist die Einführung der durchgehenden Arbeitszeit eine dringende Notwendigkeit. Kurz angedeutet habe ich schon, was dem Unternehmertum allein für Vorteile bei Einführung der ungeteilten Arbeitszeit durch Verringerung der Betriebskosten erwachsen. Darauf näher einzugehen, liegt nicht im Rahmen meiner Ausführungen, da ich nur kurz die Vorteile dieser Arbeitszeit für die Arbeiterklasse betonen wollte. Doch die Vorteile, welche aus der Einführung der ungeteilten Arbeitszeit für den Unternehmer entspringen, können, wenn auch nur mittelbar, dem gesamten Wirtschaftsleben zugute. Man fühle sich nur vor Augen, wie ineinander verschlungen im modernen Wirtschaftsleben die verschiedenen Wünsche und Bedürfnisse der zahlreichen Gesellschaftsklassen eines Staates sind. Je weiter unser Wirtschaftsleben vorwärts schreitet, je mehr unsere Arbeiterbewegung im öffentlichen Leben an Bedeutung gewinnt, desto verschlungener werden die Bedürfnisse der Hauptträger des modernen Wirtschaftslebens, das sind die Unternehmer und Arbeiter. Diese Tatsache ist nicht etwa die Folge einer Verbürgerlichung der Arbeiterklasse, sondern die Folge ihrer Vormärtsentwicklung. Was heute dem Kapital zum Vorteile gereicht, kann morgen zum Wohle des ganzen Volkes gereichen.

So sehen wir, daß die Einführung der durchgehenden Arbeitszeit unserm gesamten Wirtschaftsleben zugute kommt und in besonderer für die Arbeiterklasse so viele Vorteile bringt, daß alle Bedenken gegen ihre Einführung in den Hintergrund gedrängt werden. Leider ist auf der Konferenz der Vertreter der Verbände vorläufig die Anregung, die Einführung der ungeteilten Arbeitszeit unter Voraussetzung des Achtstundentages mit kurzen Pausen zu empfehlen, abgelehnt worden. Hoffentlich folgen recht bald mehr Arbeitervertretungen dem Vorgehen des Gewerkschaftsrates Halle an der Saale, welches eine Entschädigung betreffend Einführung der durchgehenden Arbeitszeit einstimmig angenommen hat.

Das Land mit der leistungsfähigsten Industrie, das Land mit der tüchtigsten und schaffensfreudigsten Arbeiterklasse hat nach dem Kriege die meiste Aussicht, sich auf dem Weltmarkt behaupten zu können. Zur Hebung dieser Anforderungen dient auch die Einführung der durchgehenden Arbeitszeit. Darum, her damit! Die Einführung der durchgehenden Arbeitszeit dient zum Wohle unseres Wirtschaftslebens, sie dient im besonderen zum Wohle unserer Arbeiterklasse. Und das ist für uns maßgebend.

Konrad Sahnwald.

### Zum Ausbau des Verbandes

Ein großer Teil von Verwaltungsjahren beschäftigt sich zurzeit mit der Erhöhung der Sozialzuschläge. Grundlegend für diese Maßnahmen ist unstreitbar der Gedanke: Wie steigern wir die örtlichen Mittel, um nach Kriegsende dem Drängen der Unternehmer nach Abbau der „hohen“ Löhne einen wirksamen Damm entgegenzusetzen zu können?

Nachdem die Kölner Generalversammlung es unterlassen hat, eine Beitragserhöhung zu beschließen sowie eine grundlegende Wendung in den verschiedenen Unterstützungsweigen unseres Verbandes zu treffen, muß das Bemühen der einzelnen Verwaltungsjahren, nun ihrerseits alles mögliche zu veranlassen, um ihre Mitglieder bei etwaigem Angriff oder Abwehrkampf durch Zuschläge zu der statutarischen Unterstützung des „Durchhalten“ zu ermöglichen, allseitig Anerkennung finden. Die Dresdener Generalversammlung, 1913, hat beschlossen, es den Verwaltungsjahren zu überlassen, für die notwendige Ergänzung der Streikunterstützung zu sorgen. Wenn man sich auch damals mit diesem Beschlusse abfinden konnte, so kann meines Erachtens für die Gegenwart und für die kommende Zeit dieser Zustand keinesfalls genügen. Alle Hilfsmittel der örtlichen Zahlstellen werden nur in bedingter Weise ihren Zweck erfüllen, wenn nicht von Grund aus eine durchgreifende Reform unseres Finanz- und Unterstützungsweises durchgeführt wird. Voraussetzungen sind die nächste Generalversammlung 1919 stattfinden und sich dieser Aufgabe unterziehen müssen. Mit der Durchführung der erhöhten Unterstützungsbeiträge dürfte aber vor dem 1. Juli 1920 kaum zu beginnen sein. Ob dieser Zeitpunkt nicht viel zu spät ist, um für den Wirtschaftskampf in Betracht kommen zu können, dürfte für einen Klarblickenden nicht schwer zu beantworten sein.

Meine Aufgabe soll nicht darin bestehen, hier in weitläufiger Form darzulegen, um wieviel die Beiträge zu erhöhen sind oder wie hoch die einzelnen Unterstützungsbeiträge bemessen werden sollen, ich möchte vielmehr mit allem Nachdruck die Frage in den Vordergrund stellen: Können wir mit der Regulierung unserer Finanzen bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung warten oder ist es notwendig, einen außerordentlichen Verbandstag einzuberufen, der sich nur ausschließlich mit dieser Frage zu beschäftigen hätte? Mit der Einberufung eines außerordentlichen Verbandstages, aimed Erhöhung der Beiträge, würden wir uns in guter Gesellschaft befinden, ich verweise nur auf die Verbände, der Holzarbeiter und der Fabrikarbeiter.

Nicht die Frage ist wichtig: Hat unser Vorstand den Boden des Klassenkampfes verlassen oder darf aus Verbandsmitteln Kriegsanleihe gezeichnet werden, sondern: sehen wir dem sich zum Angriff vorbereitenden Unternehmertum gegenüber? Wer sich eingehend mit dieser Frage beschäftigt, wird begreifen, daß alles, was zur Spaltung und zur Uneinigkeit der Kollegen führen kann — und das ist vor allem die Übertragung der politischen Wirnisse in die gewerkschaftliche Organisation — nur dazu dient, die Macht der Unternehmer mühelos zu ihren Gunsten zu vergrößern. Darum ist die Einigkeit und Geschlossenheit der Kollegen eine Vorbedingung, wollen sie nicht von vornherein als Unterlegene im Kampf gegen den Kapitalismus dastehen.

H. Gbr., Hamburg.

### Unser Verband in der 179. Kriegswoch

Das Ergebnis der Erhebungen über die Mitgliederbewegung und Arbeitslosigkeit im Verband während der 179. Kriegswoch ist in nachstehender Übersicht dargestellt.

Trotz erfolgter Mahnung sind Berichte hierzu nicht eingegangen von den Verwaltungsjahren: Goslar, Götting, Helmstedt, Hildesheim, Wolfenbüttel, Heide, Metelen, Wedel-Schulau, Roldanz, Oberkirch, Singen und Sandshu.

In der Berichtswoch wurden (außer Berlin) 1944 neue Mitglieder aufgenommen. 320 Mitglieder wurden mehr zum Heer eingezogen als entlassen.

### Übersicht über die Zeit vom 30. Dez. 1917 bis zum 5. Jan. 1918.

Nr.	Verwaltungsjahren		Mitt. abgeh. auf d. Woch.	Davon vom Heer entlassen	Mitt. abgeh. überh.	Davon vom Heer entlassen	Mitt. abgeh. auf d. Woch.	Davon arbeitslos	Sommerurlaub	Ausgaben für Arbeitslosenunterstützung
	ja	nein								
1.	38	—	10220	12	43	16	10177	3	0,03	26
2.	29	—	12808	8	138	44	12230	28	0,23	44
3.	31	—	10494	19	52	14	10442	10	0,10	45
4.	51	—	46771	77	444	156	46327	186	0,40	1230
5.	74	5	33888	67	186	70	33202	44	0,12	229
6.	39	3	37498	58	229	50	37264	33	0,09	178
7.	34	—	66688	43	508	83	66180	30	0,05	100
8.	28	1	24291	34	223	87	24063	6	0,02	23
9.	47	2	43794	30	352	109	43442	53	0,12	79
10.	35	1	29552	31	162	29	29330	77	0,26	418
11.	1	—	71892	106	141	141	71751	237	0,33	1149
Zus.	402	12	391901	479	2483	799	389418	727	0,19	3521

Einsehlich der im Laufe der Woch eingetretten, Neuaufgenommenen und vom Heer Entlassenen.

5182 Mitglieder = 1,33 v. H. waren krank gemeldet, an die 35321 A. Unterstützung ausgezahlt wurden.

### Deutscher Metallarbeiter-Verband.

Um Streitigkeiten zu vermeiden und eine geregelte Beitragsleistung zu erzielen, machen wir hiermit bekannt, daß mit Sonntag den 27. Januar der 5. Wochenbeitrag für die Zeit vom 27. Januar bis 2. Februar 1918 fällig ist.

Mit kollegialem Gruß  
Der Vorstand.

### Rundschau

#### Aus dem Hilfsdienstauschuß.

Der Ausschuß hielt am 10. Januar eine Sitzung ab, in der zahlreiche Eingaben erledigt wurden. Ein Hilfsdienstpflichtiger war freiwillig nach Belgien gegangen, dort aber trotz körperlicher Nichteignung als Heeresdienstpflichtiger eingezogen worden. Ein sozialdemokratischer Redner sprach die Befürchtung aus, daß das gezeigte sei, um nicht den höheren Lohn für Hilfsdienst bezahlen zu müssen. Die Meinung des Ausschusses ging dahin, daß das unzulässig wäre. Zu einer Beschwärde über die Einziehung von Mitgliedern der Hilfsdienstauschüsse erklärte der Leiter des Kriegsamts, General Scheuch, diese Einziehungen seien lediglich aus militärischen Gründen erfolgt; die Zugehörigkeit zu einem Hilfsdienstauschuß bedeute nicht die Freistellung vom Militärdienst. Die Eingabe wurde dem Kriegsamte zur Erwägung überwiesen.

Das Kriegsamte in Hannover hat in einem Aufruf Leute für die besten Gebiete gesucht, die vaterländische Gesinnung haben. Aus dem Hilfsdienstauschuß heraus wurde gerügt, daß jetzt noch solche Vorbehalte gemacht werden. Von Vertretern des Kriegsamts wurde erklärt, daß die Kriegsamtsstelle in Hannover sich im Ausbruch vergriffen habe.

Abgeordneter Dittmann brachte einen Fall des Mißbrauches des Hilfsdienstgesetzes zur Sprache. Ein kriegsunfähiger Mechaniker ist aus einer Stellung in einem kriegswichtigen Betrieb herausgerissen und dem Gutsvorstand in Trohnau zur Arbeit überwiesen worden. Der Gutsvorstand, der nur kräftige Leute brauchen kann, lehnte die Einstellung des Mannes ab und beschwerte ihn, daß er zu schwerer Arbeit nicht brauchbar sei. Das hatte zur Folge, daß der Mann längere Zeit keine Arbeit finden konnte. Bei der Untersuchung hat der Offizier dem Mann erklärt: „Sie haben sich hier anständig zu betragen, zwei Kreuze haben Sie schon.“ Das beweise, daß hier politische Gründe mißgipfelt haben.

General Scheuch gab zu, daß der Fall richtig geschildert wurde und erklärte, daß dieses Vorgehen scharf mißbilligt werden sei. Abgeordneter Bauer schloß sich dieser Beurteilung an, das Hilfsdienstgesetz dürfe unter keinen Umständen zu politischen Zwecken mißbraucht werden. Der Ausschuß stimmte einmütig zu.

Abgeordneter Bauer besprach dann den Mißstand, daß eine Menge Arbeiter und Arbeiterinnen infolge Kohlenmangels fernern müssen. Entweder müsse man diesen Arbeitkräften eine Entschädigung gewähren oder ihnen sofort den Arbeitschein geben. Jedenfalls dürfen die Arbeiter nicht geschädigt werden.

General Scheuch: Das Kriegsamte hat den zuständigen Stellen bereits empfohlen, diesen Mißstand zu beseitigen, wenn nicht anders, durch Zuweisung anderer Arbeit am gleichen Orte. Eine zentrale Regelung ist vorgesehen. Abgeordneter Gotthein meinte, daß in diesem Falle Kriegsschäden vorliegen und daß infolgedessen die Gemeinden eingreifen müßten. Das Reich hätte diese Ausgaben dann zu ersetzen. Abgeordneter Bauer setzte aus, daß den Arbeitern mit Gemeindeförderung nicht gebietet sei, sie legen Wert darauf, ihre Arbeitskraft zu vermerken. Bei der Regelung der Entschädigung solle man auch Vertreter der Arbeiter zuziehen. General Scheuch sagte dies zu. Abgeordneter Giebel schloß eingehend die völlige Unzulänglichkeit der gemeindlichen Unterstützung. Hier sei Sparsamkeit am wenigsten am Platze.

#### Ausgeratete und Hilfsdienstpflicht.

Wir empfangen folgende Zuschrift:  
Die Metallarbeiter-Zeitung bringt in ihrer Nr. 2 unter dieser Bezeichnung eine Rechtsbelehrung des Kriegsamts. Amtliche Mitteilungen und Nachrichten, welche haben lautet, daß der Ausgeratete nicht ohne weiteres Anspruch auf Erteilung des Arbeitscheins hat, vielmehr auch hier nach den Bestimmungen des Hilfsdienstgesetzes das Vorliegen eines wichtigen Grundes Vorbedingung sei. Die von einem Schlichtungsausschuß behandelte entgegengesetzte Auffassung wird als nicht zutreffend bezeichnet.

Die Rechtsbelehrung des Kriegsamts kann nicht unüberprüfbar hingenommen werden, weil die Rechtsbelehrungen dieser amtlichen Nachrichten bei manchen Besitzern in den Schlichtungsausschüssen und auch bei Vorstehenden meines Erachtens viel zu starke Forderung finden. Die Schlichtungsausschüsse sind unabhängige Einrichtungen, welche ihre Entscheidungen nach freiem richterlichem Ermessen zu fällen haben und welche, wie der Vorwärts zutreffend bemerkt, nicht unter den Zwang einer Kabinettsjustiz gestellt werden sollen. Weil das Hilfsdienstgesetz den gewerblichen Arbeiter ohnehin in seiner Freizügigkeit stark beschränkt, soll und muß jeder Versuch, den Zwang durch unrichtige Rechtsbelehrung auszudehnen, mit aller Entschiedenheit zurückgewiesen werden.

Das Hilfsdienstgesetz stellt bekanntlich dem Arbeitgeber frei, einem das Arbeitsverhältnis kündigenden Arbeiter den Arbeitschein auszuhandigen oder diesen zu verweigern. Entschieden ist also, daß der Arbeitgeber mit der Lösung des Arbeitsvertrages einverstanden ist. Der Arbeitsvertrag ist gleichfalls ein Arbeitsvertrag, er unterscheidet sich jedoch von letzterem in einem wesentlichen Punkte und gerade dadurch ist auch die Rechtslage nicht nur nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung und des Bürgerlichen Gesetzbuches, sondern auch hinsichtlich des Hilfsdienstgesetzes gegeben. Der Arbeitsvertrag wird nur für eine genau bezeichnete Spanne Zeit geschlossen. Die Vertragschließenden verpflichten sich für die vereinbarte Vertragsdauer zu gewissen Leistungen. Der im Arbeitsvertrag vereinbarte Tag der Beendigung der Arbeitszeit gibt beiden vertragsschließenden Parteien ihre Vertragsfreiheit wieder. Wenn also ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag

abschließt, so liegt darin zugleich seine Willenserklärung, daß er nur für die vereinbarte Zeit Anspruch auf die Leistungen des Lehrlings erhebt. Der Lehrling muß also nach Ablauf des Arbeitsvertrages der Beendigung freigegeben. Er kann eine vertraglich übernommene Verpflichtung nicht ohne weiteres durch einen anderen Entschädigung außer Kraft setzen. In der Vereinbarung, daß das Arbeitsverhältnis an einem bestimmten Tage endigt, liegt auch zugleich die Pflicht der Erteilung des Arbeitscheins, wenn dieser verlangt wird, wobei es belanglos ist, ob er aus mehr oder weniger wichtigen Gründen gefordert wird. Es würde auch geradezu gegen Treu und Glauben verstößen und kein gesetzlicher Vertreter eines Lehrlings würde einen Arbeitsvertrag abschließen, wenn es anders wäre. Für den Schlichtungsausschuß ist entscheidend, daß der Arbeitgeber sich hinsichtlich der Freigabe des Lehrlings bereits verpflichtet, was der abgeschlossene Arbeitsvertrag bestätigt und es muß infolgedessen der Arbeitschein zugesprochen werden.

Nun stellt das Kriegsamte der eigenartigen Rechtsgrundlagen auf, daß bei Beschwerden von Ausgerateten, welchen der Arbeitschein verweigert wurde, der Schlichtungsausschuß lediglich zu prüfen habe, ob die Bedingungen, unter welchen der Ausgeratete weiterarbeiten soll, als angemessen zu betrachten sind. Wenn ja, sei die Beschwerde abzuweisen. Diese Rechtsauslegung entbehrt im Hilfsdienstgesetz jeder gesetzlichen Unterlage. Nach den Bestimmungen dieses Gesetzes kann der Schlichtungsausschuß nur über ein bestehendes Arbeitsverhältnis eine Entscheidung fällen, niemals aber über ein noch gar nicht vereinbartes. Keine gesetzliche Bestimmung gibt dem Schlichtungsausschuß das Recht, einen Arbeiter zur Eingehung eines Arbeitsverhältnisses zu zwingen, wie immer dessen Bedingungen auch beschaffen sein mögen. Wenn eine vertragsmäßig vereinbarte Arbeitszeit ihr vertragsmäßiges Ende gefunden hat, so bedarf es zur Wählung eines neuen Arbeitsvertrages der Zustimmung beider Teile. Nur der Einberufungsausschuß könnte hier die Zustimmung des Arbeiters überflüssig machen, welcher Umstand aber für die zu Grunde liegende Frage belanglos ist.

#### Wann ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein wichtiger Grund zum Stellungswechsel?

Wenn ein Arbeiter mit seinem Verdienst nicht auskommt und er in einem anderen Betriebe mehr verdienen kann, so ist ihm vom Schlichtungsausschuß schon der Arbeitschein verweigert worden, weil dem Ausschusse die Verbesserung der Arbeitsbedingungen nicht groß genug erschien. Mag diese Entscheidung nun auch in einzelnen Fällen gerechtfertigt sein, so fragt sich aber doch: Wo ist die Grenze zu setzen zwischen einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die als wichtiger Grund zum Stellungswechsel gelten kann und einer solchen, bei der es nicht der Fall ist? Es liegt uns ein Beispiel vor, das sich in Hildesheim (Oberschlesien) ereignet hat. Ein Schlosser auf der dortigen fiskalischen Königin-Luise-Grube hatte Gelegenheit, in Fürstentwalle an der Spree, ebenfalls in einem kriegswichtigen Betriebe, Arbeit zu erhalten, wo er ungefähr das Doppelte von dem verdienten konnte, was er in Hildesheim verdiente. Hier konnte er höchstens auf 7,80 M kommen, während ihm der Unternehmer in Fürstentwalle einen Verdienst von 12 M, der sich bis zu 19 M steigern konnte, schriftlich zugesagt hatte. Es waren also alle Bedingungen hinsichtlich des Lohnes erfüllt, die die Schlichtungsausschüsse gewöhnlich zu stellen pflegen. Nichtsdestoweniger verweigerte der Schlichtungsausschuß in Hildesheim den Arbeitschein. Da muß man doch fragen: Wie hoch stellt der genannte Schlichtungsausschuß die Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor, wenn sie als wichtiger Grund zum Stellungswechsel gelten soll?

#### Beschäftigung Heeresentlassener.

Die Kriegsamtsstelle Münster schreibt:  
Die starken Anforderungen, die der Krieg an die Industrie stellt, machen es erforderlich, ihr die Facharbeiter, die zunächst zum Heeresdienst einberufen waren, bald wieder zurückzugeben. Es ist anzunehmen, daß heute fast jedes für die Kriegswirtschaft in Anspruch genommene Werk über seinen alten Stamm an Qualitätsarbeitern wieder verfügt. Wenn trotzdem gegenwärtig die Nachfrage nach Arbeitern noch eine sehr große ist, so findet das seine Erklärung darin, daß einmal die Fabriken vielfach über ihren früheren Umfang hinaus beschäftigt sind, andererseits die Heeresentlassene ein allmähliches Herausziehen der kriegsverwendungsunfähigen Arbeiter erforderlich macht. Um so unverständlicher ist es, daß eine Anzahl großer und größter Werke mit den Arbeitskräften eine Verschwendung treibt, die im Interesse des Heereserfolges unbedingt vermieden werden muß. So werden wiederholt Arbeiter, die von den Arbeiterannahmestellen der Werke für einen Teilbetrieb angenommen werden, wieder entlassen, weil sie sich den Anforderungen der Arbeit, für die man sie annahm, nicht gewachsen zeigen. Anstatt nun innerhalb des Werkes eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit oder eine Umstellung zu erwägen, kündigen die Werke derartigen Arbeitskräften. Es liegt hier zweifellos ein bedauerlicher Mangel in der Organisation vor, der den Werken selbst zum Schaden gereicht, weil ihnen auf diese Weise manche brauchbare, wenn auch an anderer Stelle verwendbare Arbeitskraft verloren geht, auch mit Rücksicht darauf, daß die Industrie immer mehr zur Herausgabe der jungen Kräfte gezwungen wird.

Ein derartiges Mißgehen von Arbeitskräften wirkt aber besonders verbitternd und beunruhigend, wenn es sich bei den Zurückgewiesenen um einen Kriegsteilnehmer oder Kriegsbefähigten handelt, die sich meist bei ihrer alten Betriebsabteilung gemeldet haben und nun häufig die Erfahrung machen müssen, daß sie infolge der mangelhaften Strapazen usw. den Anforderungen nicht mehr gewachsen und gezwungen sind, andere zutreffliche Arbeit zu suchen.

Die militärischen Stellen, denen nicht allein die Sorge um die Leistungsfähigkeit der kriegswirtschaftlichen Betriebe, sondern auch die Verantwortung obliegt, für eine ökonomische, die Heeresinteressen fördernde Ausnutzung der Arbeitskräfte, sowie die Pflicht, für Arbeitslosigkeit unserer aus dem Kriege vorzeitig entlassenen Arbeiter zu sorgen, können folchem Verfahren nicht zuzustimmen. Auf Anregung der Kriegsamtsstelle Münster hat daher das Heereskommando VII. Armeekorps veranlaßt, daß die Wehrkommandos und die auf den größeren Werken eingerichteten militärischen Kontrollstellen alle jene Fälle aufklären und zur Sprache bringen, wo ein zur Arbeit überwiegender oder in Zugang gekommener Wehrpflichtiger (insbesondere ehemaliger Wehrangehöriger) aus nicht stichhaltigen Gründen abgewiesen oder nach einigen Tagen wieder entlassen wird, ohne daß die Möglichkeit geprüft wurde, ob der Betroffene nicht an anderer Stelle im Werk seinen Platz ausfüllen könnte.

Den Firmen wird es um so leichter sein, diese Angelegenheit zur allseitigen Zufriedenheit zu lösen, wenn sie eine Zentrale einrichten, die den Ausgleich und die Umstellung der Arbeitskräfte innerhalb des Werkes vornimmt. (Kriegsamte, Nr. 39 vom 31. Dezember 1917.)

#### Neuregelung der Zulagen für Schwer- und Schwerstarbeiter.

Seit kurzen gelten für die Bemessung der Zulagen bei der Unterverteilung der Schwer- und Schwerstarbeiter neue Richtlinien. In einer umfangreichen Arbeit hat das Kriegsernährungsamt die Grundzüge zusammengetragen, die für das Zulagewesen maßgebend sind. Das Wichtigste sei hier zusammengefaßt:

Vom 1. Januar an werden die Betriebe nicht mehr direkt von den Reichsstellen beliefert, sondern die Lebensmittel fließen dem Kommunalverband zu, in dem das Werk seinen Sitz hat. Die Grundlage für die Oberverteilung bilden die Angaben der Kommunalverbände über die Anzahl der in ihrem Bezirk vorhandenen Zulageberechtigten (getrennt nach Schwer- und Schwerstarbeitern, unter letzteren wieder besonders die Vergarbeiter unter Tage) und die vom Kriegsamte als in der Rüstungsindustrie tätig bezeichneten Werke. Den Kommunalverbänden ist für die Unterverteilung freiere Hand gelassen; innerhalb eines gewissen Rahmens können sie die Zulagen je nach Schwere der Arbeit an die Zulageberechtigten nach ihrem Ermessen stellen.



