

# Metallarbeiter-Zeitung

## Wochenblatt des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes

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

Für den Inhalt verantwortlich: Joh. Scherer  
Schriftleitung und Verlagsstelle: Stuttgart, Kötterstraße 16 b II.  
Fernsprecher: Nr. 8900. — Postfachkonto Stuttgart 6903.

Insgesamtbühre für die sechsgespaltene Kolonelle:  
Arbeitsvermittlung 1,50 Mark, andere Anzeigen 5.— Mark.  
Geschäftsanzeigen finden keine Aufnahme.

### Ein Beitrag zur Frage des Akkordlohns

Von E. D. Richei.

Stücklohn oder Zeitlohn gehören in unseren industriellen Großbetrieben zu den Streitfragen des Tages. Sie stehen im Mittelpunkt heftiger Lohnkämpfe und führende Gewerkschaftsorgane bringen Beiträge, die das Bestreben zeigen, die Frage zu klären, ob unter den heutigen Verhältnissen der Stücklohn noch eine gerechte Entlohnung rechtfertigt.

Der Verfasser verfolgt die Bestrebungen auf diesem Gebiete und begrüßt es auf das lebhafteste, daß die tiefere Erkenntnis über Arbeitsleistung und Lohn in Arbeiterkreisen immer weitere Fortschritte macht. Da er Gelegenheit hat, sich diesem Spezialgebiete teils beruflich, teils studienhalber seit Jahren zu widmen, beruht infolgedessen, als er als Vorstand des Vorkalkulationswesens einer mitteldeutschen Großfirma mit derartigen Fragen täglich zu tun hat, studienhalber infolge seiner Forschungen auf dem Gebiete der wissenschaftlichen Arbeitszeitermittlung, so nimmt er Gelegenheit, sich zu dem obigen Thema zu äußern. Um einen allgemeinen Überblick über das in Frage stehende Problem zu gewinnen, sollen im nachstehenden kurz diejenigen Punkte herausgegriffen werden, auf die es in der Hauptsache ankommt.

Man kann sich das Zustandekommen eines Stückpreises annähernd aus den beiden Faktoren Zeit und Geld vorstellen und die Formel

$$\text{Stückpreis} = \text{Zeit} \times \text{Geld}$$

bilden. Genauer ausgedrückt ist der Stückpreis in Mark gleich der Stückzeit in Stunden mal dem angenehmen Stundenlohn in Mark. Ohne Anspruch darauf zu erheben, das Thema erschöpfend zu behandeln, wollen wir auf die einzelnen Faktoren dieser Formel kurz eingehen und feststellen, auf welche Ursachen die vielfache Unzufriedenheit des Arbeiters mit seinen Stücklöhnen zurückzuführen ist. — Wenn sich auch das Thema für eine Behandlung im Rahmen eines Aufsatzes schwer eignet, so soll doch einmal versucht werden, dem intelligenten Arbeiter, dem einfachen Meister und Vorarbeiter die Fragen etwas näher zu bringen, die uns heute beschäftigen.

#### I. Der Geldfaktor.

Es wird in Arbeiterkreisen vielfach die Ansicht vertreten, für den Geldfaktor allgemein gültige Richtlinien festzulegen. Werden dieselben bei der Stückpreisberechnung berücksichtigt, so ist eine der Schwierigkeiten beseitigt, die am meisten zu Meinungsverschiedenheiten Veranlassung geben. Durch eine Einigung über den Geldfaktor, mag derselbe festgelegt werden wie er will, ist der rein persönliche Teil der Rechnung erledigt. Es wird nicht unmöglich sein, von Gesetzes wegen für die verschiedenen Orte und unter Zugrundelegung der unterschiedlichen Lebensbedingungen und Arbeitsleistungen den Geldfaktor und ein gewisses Mindesteinkommen, unter Voraussetzung einer gewissen Mindestleistung, vorzuschreiben. Für die Lösung dieser Aufgabe ist das Reichsarbeitsamt zuständig und es ist wohl zu denken, daß der Geldfaktor in ein Abhängigkeitsverhältnis zu den jeweiligen Preisen unserer notwendigen Gebrauchsgüter gesetzt werden kann, d. h., sobald der Geldwert derjenigen Güter, die sich ein Arbeiter zur Befriedigung seiner Bedürfnisse an Nahrungsmittel und Kulturmitteln kaufen kann, steigt, tritt auch ganz von selbst ein Steigen des Geldfaktors ein. Umgekehrt fällt derselbe, sobald der Geldwert, oder besser die Kaufkraft des Geldes wieder steigen sollte.

#### II. Der Zeitfaktor.

Wer jemals die Aufgabe hatte, der Sache auf den Grund zu gehen, wird erkannt haben, daß hier Schwierigkeiten bestehen, die mit gewöhnlichen Mitteln nicht so ohne weiteres aus dem Weg geräumt werden können, und so oberflächlich die Aufgabe heute im allgemeinen gelöst wird, so einfach liegen die Verhältnisse nicht. Um gerechte Stückpreise festzustellen, ist die Bestimmung des Zeitfaktors das Schwierigste der ganzen Aufgabe. Im nachstehenden soll nur auf die Hauptpunkte, welche bei der Zeitbestimmung maßgebend sind, hingewiesen werden.

##### a) Die Arbeitsunterlagen.

Zu den selbstverständlichen Voraussetzungen einer Arbeit gehören Werkzeuge, Maschinen, Werkstoffe, Zeichnungen und, nicht zu vergessen, eine geeignete Arbeitsunterweisung. Was die letztere betrifft, so wird ein intelligenter Arbeiter von ihr weniger abhängig sein, als der im Durchschnitt leistungsfähige, und welche Hilfe für die schnelle Erledigung eine gute Unterweisung besonders bei neuen Arbeitern und an einer neuen Arbeitsstelle bedeutet, braucht wohl nicht erst gesagt zu werden. Immerhin darf man auch bei einem alten, eingearbeiteten Arbeiterstamm die Unterweisung nicht unterschätzen, und ein verständiger Meister kann sehr dazu beitragen, die Zeit zur Erledigung einer Arbeit ganz erheblich abzukürzen.

Neben den oben angegebenen Arbeitsunterlagen ist aber auch die Frage ihrer rechtzeitigen Bereitstellung sowie die Sorge um ihren dauernd guten Zustand von allergrößter Bedeutung. Bekanntlich unterliegen Werkzeuge, Maschinen und Vorrichtungen durch ihre Beanspruchung einem fortgesetzten Wechsel, der noch durch über vielfältige Verwendungsmodalitäten und ihre außerordentlich großen qualitativen Unterschiede vermehrt wird. Wenn hier selbst in verhältnismäßig gut geleiteten Betrieben Mängel an den Arbeitsunterlagen bestehen, so trägt bis zu einem gewissen Grade der Arbeiter selbst die Verantwortung, da er sich nur schwer entschließen kann, die Bereitstellung und Instandhaltung seiner Arbeitsunterlagen von seinen Mitarbeitern entgegenzunehmen. Ein organisches, zwingendes Zusammenarbeiten wird dann unmöglich. Es sei nur an die Schwierigkeiten erinnert, die seitens der Arbeiter bereit zu werden, sobald von fremder Hand geschliffene Werkzeuge (Drehbänke) benutzt werden sollen.

Mir wissen, daß das Streben nach einer freien Betätigung dazu führen kann, die Tätigkeit auf solche Gebiete zu verlegen, die mit den vorgeschriebenen Aufgaben des einzelnen nichts mehr zu tun haben. Hierdurch erklärt sich auch das Bestreben, das Instandhalten und Bereitstellen der Betriebsmittel nur ungern aus der Hand zu geben. Die Möglichkeit, selbständig, d. h. frei und unabhängig zu arbeiten, ist dem Handwerker während seiner Lehrzeit in Fleisch und Blut übergegangen, scheitert aber in großen Betrieben vielfach an der Unmöglichkeit, zur Durchführung der übernommenen Pflichten auch den erforderlichen Einfluß zu besitzen. So lobenswert alle Bestrebungen zum selbständigen Arbeiten auch anerkannt werden müssen, der beste Wille des Arbeiters nützt wenig, wenn Faktoren in Frage kommen, die sich seinem Einfluß entziehen.

Ist z. B. der Formand nicht so aufbereitet, das Modell nicht in dem Zustand, wie sie für die Herstellung der Gussform nötig waren, besitzen die Schneidwerkzeuge nicht die richtige Form und Härte, sind die Zwickwerkzeuge nicht vorschriftsmäßig vorlag, die Riemen nicht so beschaffen, daß sie einen störungsfreien Betrieb gewährleisten, oder passen die Teile nicht, die zusammengebaut werden sollen, dann ist es dem besten Manne nicht möglich, die früher auf guten Betriebsmitteln, mit passenden Teilen, festgesetzten Stückzeiten jetzt mit weniger guten Unterlagen richtig einzuhalten. Bei der Bestimmung des Zeitfaktors mag der gute Zustand dieser Arbeitsunterlagen aber maßgebend gewesen sein und unter der stillschweigenden Voraussetzung, daß alles dauernd so bleiben sollte, wurde die Stückzeit bestimmt, ohne die Möglichkeit solcher Zufälle in Rechnung zu setzen, die unser untergeklärter Wunsch mit ziemlicher Bestimmtheit immer voraussehen konnte, indem er behauptet: „Denn erstens kommt es anders und zweitens als man denkt!“ Dieses gilt besonders für unsere Großindustrie mit ihrer gemischten Fertigung.

Hiermit soll nur gesagt werden, daß die Unzufriedenheit des Arbeiters vielfach auf mangelhafte Arbeitsunterlagen zurückzuführen ist, auf die er persönlich keinen Einfluß besitzt. Wir werden uns daran gewöhnen müssen, Fehler in der Ausführung nicht zuerst in der Person des Arbeiters, sondern unter den besonderen Umständen, unter denen eine Arbeit ausgeführt werden soll, zu suchen. Der Arbeiter übernimmt bei seiner Stücklohnarbeit nur zu oft die Verantwortung für Fehlschüsse, die er nicht verursachen kann. Auf jeden Fall ist er mit seinem Verdienst von dem Vorhandensein einer guten Betriebsorganisation abhängig.

In unseren Großbetrieben ist dem Arbeiter jede Möglichkeit zu einer freien und unbundenen Tätigkeit genommen. Zum Beispiel lernt der Stücklohnarbeiter nur sehr oberflächlich die Bedeutung und den Zusammenhang des einzelnen Stückes in bezug auf seine Verwendung als Teil einer Maschine. Das selbstschöpferische Interesse an dem Endergebnis, der fertigen Maschine, nimmt immer mehr ab und es ist deshalb kein Wunder, wenn damit auch das Interesse an der Arbeit, insbesondere an der Ausgestaltung der Arbeitsunterlagen, immer mehr sinkt und das ganze Streben des Arbeiters auf einen möglichst hohen Stundenverdienst gerichtet ist. Es bricht sich in Reihen der Stücklöhner die Erkenntnis immer mehr Bahn, daß die Arbeitsvorbereitung, losgelöst von der eigentlichen Arbeitsausführung, für die Arbeitsunterlagen zu sorgen hat, und zwar so zu sorgen, wie sie bei Bestimmung der Stückzeiten bestanden und nicht anders.

Man wird deshalb logisch folgern, daß eine Minderung der Unterlagen auch eine Minderung der Stückzeiten nach sich zieht, ganz gleich, ob sich die Unterlagen verbessern oder verschlechtern, denn was dem Geldfaktor recht war, das ist dem Zeitfaktor billig. Werden sich die Lebensbedingungen, kommt eine Linderung, dann wird, wie vorgeschlagen, der Geldfaktor (eventuell nach gesetzlich festgelegten Regeln) in die Höhe gesetzt. Genau so mit dem Zeitfaktor. Werden die Arbeitsunterlagen schlechter, dann wird die Zeit höher angesetzt. Werden sie besser, dann wird niemand, der gerecht denkt, etwas dagegen einzuwenden haben, wenn die ursprünglich festgesetzte Zeit (und deshalb auch der Preis!) um den Betrag herabgesetzt wird, um den eine mehrbare Zeiterparnis eintritt. In beiden Fällen ist eine mehr oder weniger große Schwankung des Stückpreises das Ergebnis, woraus zu erkennen ist, daß von feststehenden Stücklöhnen niemals die Rede sein kann. Dagegen kommt es darauf an, die Ursachen der Minderungen an den Arbeitsunterlagen beim Ausführenden möglichst deutlich vor Augen zu führen, und werden erst die Ursachen klar erkannt, dann verliert der vorstehend zitierte Anspruch an Bedeutung und wird in gut geleiteten Betrieben zur Unmöglichkeit.

Die Lösung der Aufgabe, die Arbeitsunterlagen mindestens auf derselben Stufe ihrer Vollkommenheit zu halten, wie sie bei der ersten Bestimmung der Stückzeit bestanden, ist Sache der Betriebsleitung. Sie hat darüber zu wachen, daß alles so zur Hand ist, wie es gebraucht wird. Diese einfache Forderung ist aber bei ihrer Durchführung infolge der vielen Kleinigkeiten, die hierbei zu berücksichtigen sind, auf nicht zu unterschätzende Schwierigkeiten, die nur innerhalb des Betriebes und durch die Mittel der arbeitssparenden Betriebsorganisation beseitigt werden können. Die Voraussetzungen einer arbeitssparenden Betriebsorganisation wird der wissenschaftlich gebildete Spezialfachmann besser erkennen können als der ausführende Arbeiter. Hier genügt der Hinweis, daß die Betriebsorganisation vor der Aufgabe steht, alles so einzurichten, daß keine Verzögerungen eintreten können und daß das Risiko, das der Arbeiter übernimmt, auf das kleinstmögliche Maß beschränkt wird. Zufälligkeiten, die die Zeit und deshalb auch den Verdienst ungünstig beeinflussen können, die aber außerhalb des persönlichen Einflusses des Arbeiters liegen, sollen deshalb möglichst ausgeglichen werden. Inwiefern dieses gelingt, richtet sich nach den besonderen Umständen, aber der höchste Gesichtspunkt bei jeder Organisationsarbeit muß jederzeit der sein, Zuverlässigkeit, die den Zeitfaktor des Stücklohnes und deshalb auch den Stundenverdienst des Arbeiters beeinflussen können, von vornherein zu beugen.

Wenn in dieser Beziehung die Verhältnisse in unseren Betrieben heute noch nicht so sind, wie sie sein sollen, so kann nur darauf hin-

gewiesen werden, daß hier die Entwicklung noch im Anfangsstadium steht und daß es vor allem erst einmal darauf ankommt, Schäden in den unverfügbaren Zeiterparnissen zu erkennen und bei allen Beteiligten immer und immer wieder darauf hinzuwirken, das Größte zu bewahren, und zwar so rechtzeitig, bevor Zeiterparnisse in großem Umfang eintreten. Hier mitzuarbeiten, hier zu helfen und sich als dienendes Glied in den komplizierten Mechanismus der Betriebsorganisation einzureihen, dürfte eine der vornehmsten Aufgaben unserer Arbeiterschaft im allgemeinen und ihrer Führer im besonderen darstellen.

In vorstehendem haben wir die beiden Eigenschaften des Stücklohnes: Zeit und Geld und ihre Abhängigkeitsverhältnisse erklärt und darauf hingewiesen, daß es außerordentlich schwierig ist, bestimmte Stücklöhne dauernd oder nur für längere Zeit „festzusetzen“. Das „Auf“ und „Ab“ im Wirtschaftsleben, besonders in der jetzigen Zeit, die sprunghafte Veränderung der Arbeitsunterlagen, die Notwendigkeit, Ersatzwerkstoffe oder -werkzeuge zu benutzen, Verbesserungen in der Betriebsorganisation oder solcher in den mechanischen Betriebsmitteln haben verhältnismäßig oft eine Minderung der Stücklöhne zur Folge.

Unserer Vorkalkulation fällt die Aufgabe zu, sich diesen Veränderungen unmittelbar anzupassen. In einem Betriebe, in welchem täglich z. B. mehrere Hunderte von neuen Arbeiten bewertet, d. h. für die Stücklöhne festgesetzt werden sollen, ist diese Aufgabe mit den vorhandenen Kalkulationsmethoden nicht mehr durchführbar. Wenn deshalb die Forderung auf ein unmittelbares Verändern von Zeiten infolge veränderter Arbeitsunterlagen erfüllt werden muß, so ist dieses nur möglich, wenn an Stelle des Vorkalkulationsbureaus ein Zeitbureau eingesetzt wird, dem die besondere Aufgabe zufällt, vor allen Dingen erst einmal die Zeit einer Arbeit richtig festzusetzen.

Leider läßt der Stückpreis infolge seines reinen Geldwertes eine sorgfältig festgestellte Zeit nicht erkennen. Deshalb kommen, wie wir später sehen werden, andere Lohnformen in Frage, die nicht nur die Verwaltungsarbeiten ganz erheblich vereinfachen, sondern die es auch dem Arbeiter gestatten, einen besseren Einblick in die Methoden der Zeiterfassung zu gewinnen. Auch Momente psychologischer Art sprechen gegen das Stücklohnsystem, jedoch soll an dieser Stelle nicht näher auf seine Vor- und Nachteile eingegangen und weiter unten auf zeitgemäße Lohnformen zurückgegriffen werden. (Schluß folgt.)

### Betriebsräte und Arbeitsordnung

Das kommende Betriebsrätesystem stellt die Arbeiterklasse vor die Erledigung vieler und großer Aufgaben. Unter allen Umständen soll die bisherige Autokratie des Unternehmertums beseitigt werden. Ist schon der freie Arbeitsvertrag in der kapitalistischen Wirtschaftsordnung nur bedingt als solcher anzupreisen, so wurde das Vertragsverhältnis noch weiter zugunsten der Arbeiter verschoben durch die für alle Fabriken mit mindestens 20 Arbeitern obligatorisch eingeführte Arbeitsordnung. Wert und Wichtigkeit dieser Arbeitsordnungen finden leider nicht immer von den Arbeitern erkannt worden. Und das, obwohl sie einen wichtigen Teil des Arbeitsvertrages darstellen. Andererseits enthalten sie eine Sammlung von Vorschriften zur Aufrechterhaltung der technischen und wirtschaftlichen Ordnung des Betriebes. Jeder Arbeiter hat sich dieser Ordnung zu unterwerfen, wenn er in den Betrieb eintreten will. Durch Strafbestimmungen wird die Befolgung der Vorschriften gesichert. Meist ohne Kenntnis des Inhalts wurde bisher die Arbeitsordnung von den Arbeitern unterschrieben.

Die am bisher die Arbeitsordnung zu Stande gekommenen § 134 a der Gewerbeordnung verpflichtete den Unternehmer zum Erlass der Ordnung, die auf diese Weise völlig eigenmächtig zustande kam. Der Unternehmer hatte nur vor dem Erlaß den in seinem Betrieb beschäftigten großjährigen Arbeitern Gelegenheit zu geben, sich über den Inhalt zu äußern. Soweit ein Arbeiterauschuß bestand, sollte dieser über den Inhalt der Arbeitsordnung gehört werden. Die Arbeiter hatten also die Möglichkeit, sich zu äußern, eine Verpflichtung des Unternehmers, mit den Arbeitern die Arbeitsordnung zu besprechen, auf deren Wünsche einzugehen oder im Streitfalle eine Entscheidung von dritter Seite herbeizuführen, bestand nicht. Der Unternehmer hatte nur die Pflicht, seine der Arbeiter oft oktroierte „Ordnung“ der unteren Verwaltungsbehörde vorzulegen, die nur die gesetzliche Nachprüfung hatte.

Zur Ratifizierung ist für diese Selbstherrlichkeit kein Raum mehr. Nach dem Betriebsrätegesetz hat der Betriebsrat die Aufgabe, unter anderem die Arbeitsordnung oder Änderungen daran im Rahmen der geltenden Tarifverträge nach Maßgabe des § 33 mit dem Unternehmer zu vereinbaren. Beide Teile sollen also hier den Inhalt der Arbeitsordnung festlegen, gemeinsam sollen Betriebsrat und Betriebsleitung über den Inhalt dieses Teiles des Arbeitsvertrages entscheiden. Im § 33 heißt es:

„Ist nach gesetzlicher Vorschrift eine Arbeitsordnung zu erlassen, so hat der Arbeitgeber den Entwurf, soweit die Bestimmungen nicht auf Tarifverträgen beruhen, dem Betriebsrat vorzulegen. Kommt über den Entwurf keine Einigung zustande, so können beide Teile den Schlichtungsausschuß anrufen, der eine bindende Entscheidung trifft.“

Entsprechend ist bei dem Erlaß sonstiger Arbeitsordnungen oder Dienstvorschriften für die Arbeitnehmer und bei Änderungen solcher zu verfahren. . . .

Ist die geltende Arbeitsordnung vor dem 1. Januar 1919 erlassen, so ist binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine neue Arbeitsordnung zu erlassen.“

Nach § 134 E.-O. muß die Arbeitsordnung Bestimmungen enthalten über Anfang und Ende der Arbeitszeit, der Pausen, über Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung, Sühndisziplin, über Art, Höhe und Festsetzung der Strafen sowie über die Verwendung der Strafgeelder. Da Absatz 3 des § 134 E.-O. dem Geiste des Rätegesetzes widerspricht, muß dieser Teil fallen.

Um es gleich vorweg zu nehmen, sollten in Zukunft die Arbeiter der einzelnen Betriebe eine Befreiung des ganzen Strafsystems vornehmen. Zur Aufrechterhaltung einer gewissen Ordnung

Metallarbeiter-Zeitung Nr. 50/1918 und Nr. 2/1919.  
Gebühren über den gerechten Arbeitslohn; Westfälisches, S. 8 bis 10, 1918, 10, 11 und 12, 1919.  
Bergl. Berliner Tageblatt Nr. 389, 1919: Eckler, „Die gleichende Skala der Löhne, Gehälter und Renten“.

Im Betriebe muß man auch ohne Strafen auskommen. Hier hat die gewerkschaftliche Organisation erzieherisch zu wirken. Heute werden Strafen verhängt wegen „Ungehorsam gegen Vorgesetzte“, wegen „Murren und Aufbegehren“, für „Gehen im Geschäft“, oder „auf der Toilette laut singt und pfeift“, wenn sich Angestellte untereinander „buzen“ usw. Strafbestimmungen, die das Ehrgefühl oder die guten Sitten verletzen, dürfen in die Arbeitsordnung nicht aufgenommen werden. So wird hier und da gefordert ein Ausweis über das „Vorleben“, über „unbescholtene Ruf“. In anderen werden „sozialdemokratische Agitatoren, Störenfriede“ usw. nicht gebildet. Eine Arbeitsordnung erhält folgenden Inhalt: „Den Organen der Polizei ist Ehrerbietung zu erweisen und deren Anordnungen Folge zu leisten, auch ihnen jede verlangte Hilfe zu gewähren. Den Geistlichen und Volksschullehrern ist Respektvoll zu begegnen. Es ist verboten, im Konflikt mit zu leben. Die Familienangehörigen unserer Arbeiter sind verpflichtet, gegen den ortsüblichen Tagelohn bei den Erntearbeiten zu helfen.“

Alle beratigen Bestimmungen sind ungesetzlich, weil sie gegen die guten Sitten verstoßen. Die Arbeiterschaft von heute muß grundsätzlich jegliche Bevormundung und Einmischung in ihre persönlichen Angelegenheiten ablehnen. Alle Bestimmungen, die die Freiheit des Arbeiters einschränken, müssen aus den Arbeitsordnungen heraus. Dazu gehören der Beitrittzwang zu Betriebskrankenkasse, zu Unterstützungs- und Wohlfahrtskassen. Solange nach Betriebskrankenkassen bestehen und Arbeiter als Pflichtmitglieder eingetretten sind, haben diese auch beim Ausscheiden aus der Beschäftigung das Recht der freiwilligen Weiterversicherung. Wo dieses Recht, das die Reichsversicherungsordnung den Versicherten ausdrücklich zugestimmt, durch die Arbeitsordnung aufgehoben ist, muß diese Bestimmung beseitigt werden. Alle diese Dinge haben mit „der Ordnung im Betrieb“ oder „dem Verhalten der Arbeiter“ nichts zu tun. Nur diese Materie soll aber die Arbeitsordnung regeln. Abzulehnen ist auch die Pflicht zur Leistung jedweder Arbeit oder zur Remuneration bei Beschädigungen, Diebstählen, Veruntreuungen usw. durch andere Arbeiter. Nicht im Einklang mit dem Sinn der gesetzlichen Bestimmungen stehen auch in der Arbeitsordnung geforderte Pflichtleistungen zur Feuerwehrrückmeldung oder die Zahlung der Reparaturkosten am Handwerkszeug durch die beschäftigten Arbeiter. Aufgabe der Arbeitsordnung kann es auch nicht sein, die Religion zu schützen, wie das in einem Falle wie folgt versucht wird: „Arbeiter, die innerhalb des Betriebes sich öffentlicher Verhöhnung der Religion schuldig machen, können sofort entlassen werden.“ Ganz unzulässig sind Vorschriften, die sich mit dem Verhalten der Beschäftigten außerhalb des Betriebes befassen. Auch dafür sind Beispiele vorhanden.

Ganz besondere Aufmerksamkeit müssen die Arbeiter bei der Neuauflage der Arbeitsordnungen verwenden auf die Bestimmung, daß § 616 BGB. ausgeföhrt sein soll. Damit ist nichts anderes gesagt, als daß ein den Arbeitern im bürgerlichen Gesetzbuch eingeräumter Schutz, nämlich Fortzahlung des Lohnes bei kurzen Verhinderungen zur Arbeit, beseitigt ist.

Viele Arbeitsordnungen verstoßen auch gegen das Lohnbeschlagsgesetz und das Aufrechnungsverbot des § 394 BGB. Abzüge vom Lohne für Kautions sind nur zulässig für Sondernach wegen rechtswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses, jedoch nur bis zu einem durchschnittlichen Wochenlohn für die gesetzlichen Versicherungsbeiträge, für Lohnvorschüsse, für Minus und Steuern, deren Einbehaltung gerichtlich oder behördlich angeordnet ist. Auf alle Fälle ist darauf zu achten, daß Arbeitsordnung und Tarifvertrag sich nicht widersprechen, wie das heute des öfteren vorkommt.

Eine weitere Forderung muß sein, daß alle im Betriebe Beschäftigten Anspruch auf Aushändigung einer Arbeitsordnung haben, damit jedem Beschäftigten Gelegenheit gegeben ist, seine Rechte und Pflichten im Betriebe kennen zu lernen.

Nicht alles konnte hier in einem kurzen Aufsatz behandelt werden, was in bezug auf die Neugestaltung der Arbeitsordnungen zu sagen wäre. Die Hinweise sollten aber genügen, um allen Arbeitern und Arbeiterinnen die Wichtigkeit des Inhalts der Arbeitsordnungen aufzuzeigen und an eine Neuordnung heranzugehen. Ob das vorliegende Material oder ein anderes oder keines für die nächste Zeit in Frage kommt: an eine Umgestaltung der Arbeitsordnung als eines wichtigen Teiles des Arbeitsvertragsverhältnisses muß die Arbeiterklasse in vollem Maße herangehen. Die Arbeitsordnung war bisher ein großes Machtmittel der Unternehmer, es war ein Mittel der Schilane und des Terrorismus. Die persönliche Freiheit des einzelnen Arbeiters wurde durch die reaktionären Bestimmungen der Arbeitsordnung gleichermäßen eingeschränkt, wie oftmals die persönliche Ehre verletzt.

Mit der Diktatur, der völligen Selbstherrschafft des Besitzers der Produktionsmittel muß es ein für allemal vorbei sein!

### Wie bauen wir unsere Jugendbewegung aus?

Die deutsche Arbeiterschaft ist vor recht große Aufgaben gestellt. Betriebsräte, Sozialversicherung haben ihrer Erledigung. Da entsteht die Frage: Ist die Arbeiterschaft geistlich genug, diese Aufgaben zu erfüllen? Haben wir in den Gewerkschaften alles getan zur Erhaltung, Fortbildung unserer Mitglieder? Hat diese Fortbildung mit der Jugend an Mitgliedern gleichen Schritt gehalten?

Diese Frage stellen, heißt sie zugleich beantworten. In unserer Organisation haben wir immer nur unser Hauptaugenmerk, haben Agitation und Selbstbewegung als größte Aufgabe betrachtet. Die Ausweisung eines bestimmten Wissens wurde im allgemeinen jedem Kollegen selbst überlassen. Zeit, Geld, fehlende Energie und Selbstüberwindung, lange Arbeitszeit sind jedoch die Hindernisse, die manchen Kollegen, der sich in dieser Hinsicht Ziele gesetzt hatte, von dem Wege abgelenkt haben. Daß wir diesen Aufgaben zu wenig Beachtung spendeten und zu wenig Selbstmittel dafür verwendeten, trägt sehr dazu bei. Vor manchem wurde in der letzten Zeit nachgedacht, wenn wir nicht auch dieser Frage die nötige Beachtung geschenkt hätten. Laufende unter Mitglieder haben wir in letzter Zeit gewonnen. Sie sollen als Betriebsräte, als Betriebsräte auch in der Sozialversicherung tätig sein. Unerwartet wird nun auch der Schule lebendig: es muß etwas getan werden, damit sie dieser Aufgaben gewachsen sind. Unterhaltungsvereine werden abgelehnt. Wenn aber wirklich gute Arbeit geleistet werden soll, muß in ganz anderer, systematischer Weise von unten auf angebahnt werden.

Für unsere neuen Gewerkschaften unserer Organisation als wichtigste Aufgabe ist die Jugendbewegung zu betrachten. Die Jugendbewegung sollte sich nicht erschöpfen in gelegentlichen Besuchen, sondern sie sollte beginnen bei unserer heranwachsenden Jugend. Neben den vielen Gewerkschaften sind auch viele inwärtig jugendliche in unsere Organisation in der letzten Zeit eingetreten. Dieser Jugend kommen sie zu uns. Geben wir ihnen jedoch in den meisten Gewerkschaften nicht genug. Sie zu kompetentem Mitarbeiter heranzubilden, ist aber doch eigentlich mit unserer größten Pflicht. Das Geld sollte dabei aber weniger eine Rolle spielen.

Im letzten Jahre haben wir 13 Jahren für den Verband gewonnen. Im Winter werden die Mitgliedszahlen um 2000 zugenommen. Die Gewerkschaften und sonstige Organisationen gewinnen. Im Sommer ging's ins Freie. Jugendbewegung und Wanderungen werden gemacht. Eine Kameradschaft wurde gegründet und andere mehr. Aber zur richtigen Jugendbewegung, was das ist, das ist die eigentliche Frage!

frühen Zusammenschlusses, konnte recht wenig getan werden. Es fehlte an Zeit und den geeigneten Personen, um in Lehrkursen usw. tatkräftig zu wirken. Die reifere Jugend wünscht und erwartet aber, daß sie über alle wirtschaftlichen und auch sonstigen Fragen Aufklärung erhält. Hier müßte durchgreifende Arbeit geleistet werden. Dazu müßten folgende Vorschläge dienen:

Jeder Bezirksleitung wird ein Jugendleiter angegliedert. Dieser übernimmt erstens die Agitation unter den Jugendlichen. Ueberall dort, wo bis jetzt in dieser Frage nichts geschehen konnte, weil die Geschäftsführer mit anderen Arbeiten überlastet sind, greift er ein. In Mitgliederversammlungen werden über die Bedeutung der Jugendpflege Vorträge gehalten. Kommissionen werden gewählt, die die Organisation der Jugendlichen in die Hände nehmen. Diesen steht der Jugendleiter mit Rat und Tat zur Seite. Ein Lichtbildapparat muß zur Verfügung stehen, um in allen Verwaltungen Lichtbildvorträge für die Jugend halten zu können. Das wirkt agitatorisch. Ebenfalls müssen andere Einzelvorträge gehalten werden. Das wichtigste aber wäre dann neben geistlichen Unterhaltungen für die reifere Jugend das Abhalten von Lehrkursen, systematisch aufgebaut und aneinanderreihend, auf allen Wissensgebieten durch den Jugendleiter. Hierzu Angabe der zur Weiterbildung notwendigen Literatur, da die Lehrkurse nur angedeutet werden können, die Erweiterung weiterer Wissens sich jeder dann selbst angelegen sein lassen muß.

Viele junge Leute lesen gern und viel, aber wahl- und ziellos, dadurch wird viel Zeit vergeudet und der eigentliche Zweck verfehlt. Es muß von uns die richtige Anleitung gegeben werden. Dann müßte wohl noch am Sitz des Vorstandes eine Jugendzentrale eingerichtet sein, möglichst mit einem besetzten Jugendsekretär. Alle Fäden müßten dort zusammenlaufen. Jeden Monat müßte der Metallarbeiter-Zeitung eine Jugendbeilage beigegeben werden (Redakteur der Jugendsekretär). In dieser könnte dann Anregung gegeben werden für das ganze Reich. Alle Veranstaltungen, die in den einzelnen Städten getroffen würden, müßten darin benannt gemacht werden. Vielleicht könnten auch leichtverständliche technische Aufgaben behandelt werden. Sollte in einzelnen Bezirken durch die geringe Zahl der Lehrlinge und jugendlichen Arbeiter die Arbeitskraft des Jugendleiters nicht erschöpft werden, so kann man diese Arbeit gemeinsam mit anderen Organisationen zur Ausführung bringen oder nebenher Lehrkurse für Erwachsene einlegen.

Nun wird man mit entgegenhalten, diese Arbeit, dem Volk mehr Wissen zu vermitteln, müßten Staat und Gemeinde übernehmen. Bis dahin ist wohl ein langer Weg. Auch die Errichtung von sogenannten Volkshochschulen in den Gemeinden wird nicht viel helfen. Schreier dieses besuchte solche. Abgesehen davon, daß diese nur für Erwachsene bestimmt sind, kommt dort auch nicht das zum Ausdruck, was unseren Kollegen in erster Linie nottut. Es entsteht nun die Frage: Sind denn Kollegen in unseren Reihen, die neben der Liebe zur Jugend auch über die Fähigkeit verfügen, eine bezahlte Tätigkeit auszuüben? Daran dürfte meines Erachtens die Sache nicht scheitern. Partei und Gewerkschaft hatten früher ihre Schule. Sorgfältig ausgewählte Kollegen müßten etwas ähnliches geboten werden, um ihnen die nötige Sachkenntnis beizubringen. Das wäre schon notwendig, damit etwas Einheitsliches geschaffen würde. Ein einmaliger Lehrkurs würde dazu genügen. Die Durchführung meiner Vorschläge wird allerdings Geld kosten. Wird sich das aber später nicht hundertfach lohnen? Sollte lediglich der Kosten wegen diese so notwendige Aufgabe scheitern? Das kann und darf nicht geschehen. Möge unsere Generalversammlung auch einmal die Jugendfrage eingehend erörtern, möge sie Mittel und Wege finden, um zu einer nützlichen Lösung zu kommen, die den Wünschen der Jugend entgegenkommt und andererseits der Organisation den größten Nutzen bringt.

### Der ungelernete Arbeiter im Deutschen Metallarbeiter-Verband

In allen Betrieben der Metallindustrie sollen die Ungelernten nur dem Deutschen Metallarbeiter-Verband zugeführt werden. Daraus erwächst diesem die Pflicht, für das Wohl der Ungelernten gleichermäßen einzutreten wie für die übrigen Verbandsmitglieder. Das geschieht leider nicht. Der ungelernete Arbeiter ist das Stiefkind des Verbandes. Das beweisen die großen Lohnunterschiede zwischen Gelehrten und Ungelernten in der Metallindustrie. Die in letzter Zeit abgeklärten und verfeinerten Kollektivabkommen in der Metallindustrie weisen Lohnunterschiede zwischen Gelehrten und Ungelernten in Höhe von 50 % bis 100 % und darüber auf. In anderen Gewerben sind diese Unterschiede bei weitem nicht so groß. Auch sind im allgemeinen in anderen Gewerben die Löhne der Ungelernten höher als in der Metallindustrie.

Woran liegt das? Zunächst an dem Ungelernten selbst. Die Zahl derer, die den Weg zur Organisation fanden, war vor Ausbruch der Revolution gering. Vor dem Kriege war für viele der hohe Verbandsbeitrag ein Hindernis. Nicht jeder besaß jenseit Idealismus, als Familienvater bei einem Wochenverdienst von 20 M 80 S an den Verband zu zahlen. Die Einführung der zweiten Beitragsklasse kam zu spät und ist gar nicht wirksam geworden.

Ein weiterer Grund liegt in der geringen Zahl der ungelerneten Arbeiter in den größeren Verwaltungen unseres Verbandes, für die § 33 Abs. 5 unseres Verbandsstatuts in Frage kommt. In den einzelnen Abteilungen selbst größerer Betriebe ist die Zahl der Ungelernten meistens gering. Die Betriebsvertragsstellen sollen meistens abteilungsweise gewählt werden, und sie werden es auch. Die Ungelernten werden durch dieses Verfahren ausgeschlossen. Sie müßten ihre Betriebsvertragsstellen selbst wählen können. Dadurch würden sie eine stärkere Vertretung in der Generalversammlung der örtlichen Verwaltungen erhalten. Es fehlt ihnen dann immer noch eine Vertretung gleich der Hauptgewerkschaft der Gelehrten und damit auch der Zutritt zur großen Ortsverwaltung oder wie diese Einrichtung sonst heißt.

Die Forderung des Heils aber liegt in dem Mangel an Solidarität der Gelehrten gegenüber den Ungelernten. Trotz jahrzehntelanger sozialistischer Bildungsarbeit, trotz der Revolution bilden noch viele gelehrte Metallarbeiter mit geringem Gehalt auf den Ungelernten. Sie unterdrücken den Wert seiner Arbeit für die Gesellschaft. Sie wollen nicht anerkennen, daß auch er ein Recht auf die geringen Lebensgehälter hat, die sie nach seiner Leistung haben, denn sonst könnten sie es nicht, wie es vielfach geschieht, für recht und billig halten, daß der Ungelernte mit zwei Dritteln dessen auskommen soll, was sie selbst für wirtschaftlich durchaus notwendig bezogenen und für sich verlangen. Oft werden die Lohnunterschiede von den Gelehrten mit dem Hinweis auf das für die Beschäftigung aufgewendete Kapital und den entgangenen Verdienst während der Zeit der Beschäftigung verwechselt. Ersteres ist kein anerkanntes, sondern ererbtes Kapital, beides aber wird durch einen geringeren Verdienstunterschied wettgemacht. Der Gelehrte sollte auch daran denken, daß die Unpersönlichkeit oft leichter, geistig anregende Berufsarbeit, besonders wenn sie in Zusammenhang mit körperlicher Ausbeutung besteht, ist, seinen Leben einen höheren inneren Wert verleiht als die Spezialität oft ist, meist stumpfsinnige Arbeit des Ungelernten. Darum sollen die Gelehrten nicht eifersüchtig darüber wachen, daß sich die Betriebsräte der Ungelernten immer in respektvollem Abstand von der übrigen Bewegung, sondern ihnen helfen, auf ein höheres wirtschaftliches und damit sittliches Niveau zu gelangen. Dann werden sich auch die Ungelernten als gleichberechtigte Mitglieder des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes fühlen.

Nichts ist domer als der Wechsel, Nichts beständiger als der Tod.

Ein Mann hat tödlich in seinem Tod Ein Verhängnis erlitten, Und spricht: Wie wunderbar ist es doch, In Fingern und zu Fingern!

Ein Mann hat tödlich in seinem Tod Ein Verhängnis erlitten, Und spricht: Wie wunderbar ist es doch, In Fingern und zu Fingern!

## Deutscher Metallarbeiter-Verband.

Um Irrtümern zu vermeiden und eine geregelte Beitragsleistung zu erzielen, machen wir hiermit bekannt, daß mit Sonntag den 14. Sept. der 38. Wochenbeitrag für die Zeit vom 14. bis 20. September 1919 fällig ist.

Die Erhebung von Extrabeiträgen wird nach § 6 Abs. 8 des Verbandsstatuts folgenden Verwaltungen in der angegebenen Höhe genehmigt:

Verwaltung	Für die Mitglieder der Beitragsklasse:			Beginn der Beitragserhöhung
	I	II	III	
Falkenburg i. Pommern	20	—	—	1. September.
Hilfenberg i. Mecklenb.	15	—	—	1. August.
Habersteben	30	—	—	36. Beitragswoche.
Konstanz	30	15	10*	1. Oktober.
Leinberg i. Alg.	30	—	—	38. Beitragswoche.
Mauen	30	—	—	1. September.
Oberstein a. N.	30	—	—	37. Beitragswoche.
Saarbrücken	30	15	15	1. September.

\* Nur für weibliche Mitglieder.  
Die Nichtbezahlung dieser Extrabeiträge hat Entziehung statutarischer Rechte zur Folge.

**Aufforderung zur Rechtfertigung:**  
Das nachfolgend genannte Mitglied wird nach § 23 Abs. 8 des Statuts aufgefordert, sich gegen erhobene Beschuldigungen zu rechtfertigen.  
Auf Antrag der Verwaltungskasse Geyerst.  
Der Metallarbeiter Franz Kreyer, geb. am 8. März 1899 zu Geyerst, Mitgliedschafts-Ausweis Nr. 20315, wegen Unterschlagung.

**Bestohlen wurde:**  
Buch Nr. 2826288, lautend auf den Schlosser Otto Dittensberg, geb. am 25. April 1880 zu Dorlar. (Dortmund).  
Mitgliedschafts-Ausweis Nr. 9138, lautend auf den Dreher Max Rätz, geb. am 1. März 1891 zu Berlin. (Hennigsdorf).  
Mitgliedschafts-Ausweis Nr. 553535, lautend auf den Schlosser Erich Rodewald, geb. am 5. Dezember 1897 zu Witten. (Hennigsdorf).  
Mit kollegialem Gruß Der Vorstand.

### Zur Beachtung! ♦ Zugug ist fernzuhalten:

- von Dreher nach Weisenheim (Maschinenfabrik Johannesberg, S. m. b. H.) D.; nach Soest (Fa. Kuthemeyer) D.;
- von Elektromotoren nach Danzig v. St.;
- von Formern und Gießereiarbeitern nach Vogelsang i. W. (Schroder & Brüding) D.; nach Soest (Fa. Kuthemeyer) D.;
- von Heizungsmonteur und Orgeln nach Stendal (Wehr. Wob) D.;
- von Kesselschneidern nach Soest (Fa. Kuthemeyer) D.;
- von Klempnern und Installateuren nach Wiberach a. N. D.;
- nach Wittenberge, Bez. Potsdam, L.;
- von Metallarbeitern nach Danzig D.; nach Gumbinnen v. St.;
- nach Lahr L.; nach Lindau D.; nach Memmingen (Fa. Schulz) M.; nach Ohrdruf. Th. St. u. L.; nach Überlingen (Fa. Turbo, Maschinenfabr.) St.; nach Weimar M.;
- von Metallbrütern nach Arnstadt (H. Engelhardt) D.;
- nach Leipzig (Wittner & Geisler, Kahl & Lindner, Schneiber & Stoy) D.;
- nach Plettenberg (Firmen L. Seiffenschmidt und H. Seuthe) D.;
- von Schmieden, Schlossern und Stellmachern nach Hornburg i. Harz (Fa. S. Bahmann) D.;
- von Schnitt- und Stanzbauern, Schlossern, Drehern und Stahlgruben nach Zwickau (Fa. Hob. Kottsch) L.;
- von Werkzeugmachern nach Wallendar (Fa. Joh. Krud) L.

L = Lohnbewegung; D = Differenzen; v. St. = Streit in Sicht; St. = Streit; R. = Maßregelung; M. = Mißlingen.

Alle Mitteilungen über Differenzen, die zur Sperrung eines Orts oder einzelner Betriebe führen sollen, sind an den Vorstand zu richten. Anträge auf Verhängung von Sperrern müssen von den Ortsverwaltungen eingereicht werden und ausreichend begründet sein.

## Berichte

### Geilenhaner.

**Göppingen.** Berichtigen. Zu dem in der Metallarbeiter-Zeitung Nr. 35 erschienenen Bericht über eine am 20. Juli in Göttingen abgehaltene Geilenhaner Konferenz sehen wir uns, um Missverständnissen vorzubeugen, veranlaßt, folgendes zu berichten. In dem Bericht wird hervorgehoben, daß von den Verwaltungen Stuttgart, Göttingen, Göppingen und Weilbrunn gemeinsam eine Geilenhaner Konferenz einberufen worden wäre. Davon ist uns nichts bekannt. Es ist uns lediglich eine Einladung von Göttingen zugegangen, daß eine Geilenhaner Konferenz von Göttingen aus stattfinden solle. Daß aber Göppingen mit Einberufung gewesen, ist unrichtig. Dagegen ist unrichtig, daß wir, wie aus dem Bericht hervorgeht, den Besuch der Geilenhaner Konferenz abgelehnt hätten. Soweit Konferenzen von der Verwaltungen Göttingen aus beschickt werden, geschieht das nur, wenn die Einladung durch die Bezirksleitung in amtlicher Weise erfolgt. Das war aber bei dieser Veranstaltung nicht der Fall. Wohin würde es führen, wenn von jeder beliebigen Verwaltungen aus dieser oder jener Branche eine Konferenz einberufen würde? Das würde ein richtiges Kurventum ergeben, von etwas Ersprießlichem würde gar keine Rede sein können. Deshalb beschließen wir solche Konferenzen grundsätzlich nicht. Wir haben deshalb zu erklären, daß wir nach wie vor uns nur an solchen Konferenzen beteiligen, die von der maßgebenden Stelle aus (das ist die Bezirksleitung) für einen auch wirksam in Betracht kommenden Bereich festgelegt sind. Wir weisen daher mit aller Entschiedenheit die in dem Bericht von Göttingen untergelegten irreführenden und falschen Aussagen zurück.

### Gravenre und Ziseler.

Berlin. Am 17. August tagte im Berliner Verbandshaus eine kleine Vertreterversammlung unserer Branche, die den Zweck hatte, die Vorarbeiten für eine demnächst stattfindende Reichskonferenz der Branche der Graveure und Ziseler zu ebnen. Als Vertreter vom Hauptverband eröffnete Kollege Ernst Brüdner vornehmlich 10 Uhr die Konferenz. Anwesend waren 16 Vertreter aus den Städten Ansbach-Buchholz, Aicherleben, Berlin, Dresden, Leipzig, Magdeburg und Rügen, ferner von der Verwaltungen Berlin: Löff, von den Bezirksleitungen: Liebe (Dresden) und Köhr (Galle). In die Leitung der Konferenz wurden noch gewählt: Lohse (Berlin) als Schriftführer, Brüdner gab das einleitende Referat und wünschte am Schluß, daß die Berichterstattung heute auf ein geringes Maß beschränkt bleibe, weil sonst auf der eigentlichen Konferenz Schwierigkeiten stattfinden würden. Nach eingehender Aussprache, an der 2mal das Wort ergriffen wurde, kam die Vorlesung zu folgenden Beschlüssen: 1. Die nächste Reichskonferenz soll baldigst einberufen werden, wenn irgend möglich Ausgang September und soll in



