

# SOZIALISMUS



## Organ des Verbandes der graphischen Hilfs- Arbeiter und -Arbeiterinnen Deutschlands

Erscheint wöchentlich Sonnabends • Bezugspreis monatlich 0,50 RM. ohne die Bestellgebühr • Anzeigen: die 3gespaltene Petitzeile 1,- RM. Todes- und Versammlungsanzeigen die Zeile 0,10 RM. • Sämtliche Postanstalten nehmen Abonnements an • Nur Postbezug ist zulässig

Nr. 47 • 36. Jahrgang

Berlin, den 22. November 1930

### Unfähigkeit, die sich selbst belohnt!

Würde man eine Jury beauftragen, der Unternehmerrgruppe einen Preis zuzuerkennen, die in der Schilderung ihrer angeblichen Notlage die besten Leistungen vollbringt, so stünde sie vor einer schier unlöslichen Aufgabe. Mit anerkannter Geschicklichkeit sind alle Unternehmerrgruppen bestrebt, der Öffentlichkeit einzureden, daß die gegenwärtige Wirtschaftskrise nicht etwa eine soziale Existenzkrise der Arbeiterschaft, sondern eine Existenzkrise des deutschen Unternehmertums sei. Damit nicht genug, konstruiert sich jede einzelne Unternehmerrgruppe noch ihre besondere gewerbliche Krise zusammen, um darzutun, daß es ihr — fast unmöglich, aber wahr — noch viel, viel schlechter geht als dem Unternehmertum im allgemeinen.

Selbstverständlich gehört zu den Unternehmerrgruppen, die vorgeben, mit einer zusätzlichen, besonderen gewerblichen Krise befaßt zu sein, auch das Unternehmertum des graphischen Gewerbes. Diese besondere gewerbliche Krise sieht man auf Unternehmerrseite vor allem in der angeblichen Tatsache, daß die Preise für gewerbliche Erzeugnisse infolge weitaus überwiegenden Angebots unrentierbar gedrückt sind. Es wird auf Unternehmerrseite zugegeben, daß dieser Zustand in erster Linie hervorgerufen worden ist durch eine den volkswirtschaftlichen Bedarf wesentlich übersteigende Zunahme und Ausdehnung der gewerblichen Betriebe, also durch verfehlte Kapitalanlagen. Außerdem soll als Folge dieser Überzeugung des gesamtwirtschaftlichen Produktionsapparates nach den Verlautbarungen der Unternehmer die durchschnittliche Rentabilität der gewerblichen Betriebe weit unter dem Durchschnitt der gesamten deutschen Wirtschaft liegen. Wenn bei dieser Sachlage die Unternehmer der Kollegenchaft zumuten, was bestimmt kommen wird, in eine Lohnsenkung einzuwilligen, damit die Rentabilität im Gewerbe gehoben wird, haben wir lebhaftig die Frage aufzuwerfen: Ist die Kollegenchaft verpflichtet, für die geschäftliche Unfähigkeit der Unternehmer zu haften? Schließlich sind die Unternehmer doch nicht von uns beauftragt worden, die Betriebe zu leiten, sondern sie üben diese Funktion aus auf Grund des Besitzmonopols in der privatkapitalistischen Wirtschaft. Und wie uns vom Unternehmertum jede Beteiligung an den Gewinnen verwehrt wird, so verwehren wir ihm das Recht, uns an seinen selbstverschuldeten Verlusten beteiligen zu wollen.

Langsam scheint nun endlich auch in gewerblichen Unternehmerrkreisen die Einsicht zu dämmern, daß man derartige Rechnungen selbst zu bezahlen hat. Auf der Unternehmerrtagung in Sarburg bemerkte der Leiter des Berechnungsamtes der Unternehmerrorganisation, Direktor Sturm:

Es gäbe schon ein Mittel, um die mißlichen Preisverhältnisse im Buchdruckgewerbe zu bessern: wenn sich jeder Buchdruckereibesitzer verpflichten würde, einen gewissen Prozentsatz seines Betriebes vorübergehend stillzulegen.

Diese Anregung wurde unterstrichen durch den Leiter des Wirtschaftsamtes, Hofrat Siegfried Weber (Leipzig), der ausführte:

Ihm erscheine es von großer Wichtigkeit, daß die Produktionskapazität und die Größe der Auftragsbede festgestellt würden. Das Mißverhältnis zwischen diesen beiden Faktoren müsse durch Stilllegung von Betrieben und durch Verschrottung von Maschinen ausgeglichen werden.

Es besteht kein Zweifel darüber, daß der Vorschlag, entweder ganze Betriebe oder Teile derselben schematisch stillzulegen, wegen der damit verbundenen sozialen Härten unbedingt abzulehnen ist.

Folgen wir den Angaben der Unternehmer, so gliedert sich der gewerbliche Produktionsapparat in zwei Teile: während der eine (größte) Teil produktiv tätig ist, besteht für den anderen Teil gegenwärtig und in absehbarer Zukunft keine Verwendungsmöglichkeit. Betrieblich gesehen heißt das: Im Betrieb  $x$  stehen 30 Schnellpressen, von denen beliebig angenommene Zahl) 25 laufen, während 5 beständig ruhen. Da auf

den Maschinenpark, als Herz des technischen Betriebes, auch sämtliche anderen technischen Abteilungen (Sezerei, Stereotypie, Buchbinderei, Versand usw.) in ihrem Umfange abgestimmt sind, ist im großen gesehen der gesamte Betrieb im Verhältnis von 5 : 25 gleich ein Fünftel oder 20 Prozent zu groß angelegt. Es leuchtet ein, daß diese überschüssigen 20 Prozent Kapitalanlage die Rentabilität des Betriebes prozentual im gleichen Verhältnis nach unten drücken, solange sie in die kalkulativen und bilanzmäßigen Abschreibungen sowie in die Verzinsung einberechnet werden. Und das ist heute im Buchdruckgewerbe unbestritten der Fall. Nicht nur im Buchdruckgewerbe, wir erinnern an die Vereinigten Stahlwerke, deren realer Wert von anerkannter Seite zur Zeit der Gründung auf 400 Millionen Mark geschätzt wurde, während man für 800 Millionen Mark Aktien herausgab, die nun fast Jahr für Jahr mit nur 6 Prozent verzinst werden, obwohl diese 6 Prozent faktisch 12 Prozent bedeuten. Wir erinnern an die Unglücksgrube in Alsloer, deren Aktionäre trotz der Vernichtung aller Werte bis 1942 vom Eschweiler Konzern 14 Prozent Dividende Jahr für Jahr weiterbekommen werden, die man aus anderen Gruben mit heraus-schindet. Im Prinzip ist das alles dasselbe. Man verzinst und schreibt Werte ab, die keine mehr sind, wodurch die Verzinsung der tatsächlichen Werte nach außen hin prozentual gebriekt erscheint.

Wir sind der Ansicht, daß die Konsequenz aus diesem Zustande eindeutig ist.

Es ist gar nicht notwendig, die tatsächlich überflüssigen Produktionsanlagen zu vernichten oder ihre Stilllegung nochmals ausdrücklich zu proklamieren. (Was hätte das für eine Bedeutung, wenn sie doch bereits stillliegen?) Es würde vollständig genügen, wenn jeder Betriebsinhaber unbesangenen für sich prüfen würde, welche Teile seiner Produktionsanlagen nun tatsächlich nicht verwendbar sind (nicht verwendbar im Sinne mangelnder Aufträge), um dann die hierfür eingesetzten Beträge entschlossen aus allen einschlägigen Konten und Berechnungen zu streichen, sie also als einmaligen Verlust auf sich zu nehmen.

Wir wissen nicht, welche Bedenken dem entgegenstehen könnten. Man behauptet, den Produktionsapparat über den volkswirtschaftlichen Bedarf hinaus erweitert zu haben, so daß Teile der Betriebe auf die Dauer gänzlich unrentabel geworden sind; also müßte man sich doch ohne Schmerzen auf dem vorgeschlagenen Wege von

diesen Ansichtsküden trennen können. Man behauptet, sich bei der Anlage dieser Kapitalien geirrt zu haben; also hat man diesen Irrtum auch zu bezahlen.

Es ist allerdings kaum anzunehmen, daß man in Unternehmerrkreisen dem Vorschlage Rechnung tragen wird. Es ist ja auch bequemer und entspricht der deutschen Unternehmerrpsychologie viel eher, das gut einstudierte Vaterunser des Lohnabbaues weiter zu beten, als Wege zu gehen, die Selbsterkenntnis und Selbstverantwortung erfordern.

### Der Vorstand des ADGB, zum Schieds- spruch in der Berliner Metallindustrie

Der Bundesvorstand des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes erblickt in dem neuen Schiedspruch für die Berliner Metallindustrie das Ergebnis der falschen und in ihren praktischen Folgen verderblichen Auffassung, daß die Senkung der Löhne einen Weg zur Überwindung der Wirtschaftskrisis und zur Eindämmung der Arbeitslosigkeit darstellt.

Im Gegensatz zu dieser Auffassung haben die Gewerkschaften stets die Meinung vertreten, daß eine durch Lohnfützungen bewirkte Schmälerung der Kaufkraft breiter Schichten der Bevölkerung den Abschleiß vermindern, die Krisis verschärfen, die Arbeitslosigkeit ver-mehren muß. Diesen Standpunkt, der von geachteten Kreisen des öffentlichen Lebens und der Wissenschaft geteilt wird, hält der Bundesvorstand aufrecht.

Wie der Bundesauschuß des ADGB, ausgehend von dieser Erkenntnis, in seiner Sitzung vom 13. Oktober 1930 gegen die Verbindlichklärung des ursprünglichen Schiedspruches Verwahrung eingelegt hat, so erhebt der Bundesvorstand entschiedenen Protest gegen die Wiederherstellung dieses von den Berliner Metallarbeitern bekämpften, von der gesamten Gewerkschaftsbewegung und von einem großen Teil der öffentlichen Meinung abgelehnten Schiedspruches durch die Entscheidung des Schiedsgerichts vom 8. November.

Gegen das Schiedsgericht richtet der Bundesvorstand den Vorwurf, daß es die Interessen der Arbeiterschaft, die Forderungen der Gewerkschaften und die Stimme der öffentlichen Meinung unbeachtet gelassen und bei seiner Entscheidung einseitig den Einfluß der Unternehmerinteressen nachgegeben hat.

Der Bundesvorstand kann auch nicht anerkennen, daß die von der Berliner Metallarbeitern auferlegte erhebliche Lohnfützung eine Rechtfertigung in der von der Regierung geführten Aktion zur Senkung der Preise findet. Er ist vielmehr der Ansicht, daß die bisher erfolgten und in Aussicht gestellten Preisfützungen als Ausgleich für die Lohnfützung völlig belanglos sind. Zwischen der Rückwärtslosigkeit, mit der die regierenden Kreise den Lohnabbau betreiben, und dem geringen Einfluß, den sie auf die Gestaltung der Preise ausüben vermögen, besteht ein Mißverhältnis, das aufreizend wirken muß. Es ist in keiner Weise zu rechtfertigen, von der Arbeiterschaft schwere Opfer zu fordern in einem Augenblick, in dem wirtschaftlich leistungsfähigere Kreise die Schen, zur Förderung des Gemeinwohles Opfer auf sich zu nehmen, unverfüllt erkennen lassen.

Der Schiedspruch hat die nachteiligsten Folgen für die Tätigkeit der Schlichtungsbehörden bei künftigen Arbeitskonflikten. Er erzhöt das Mißtrauen der Arbeiterschaft gegen den unparteiischen Charakter des Schlichtungswesens, verschärft die Gegenläge in kommenden Arbeitskämpfen, steigert die Erbitterung, mit der sie geführt werden, und erschwert ihre Beilegung durch das Mittel der Schlichtung.

Den Arbeitern muß der Schiedspruch vor allem zeigen, daß ihre Stärke auf ihrer Geschlossenheit beruht. Der Bundesvorstand erinnert die Arbeiter daran, daß es keinen anderen Weg gibt, ihre Rechte zur Geltung zu bringen, als einig zu sein, jede Zerpfitterung abzuwehren und ihre ganze Kraft für die Festigung ihrer Organisationen einzusetzen.



Bestell-Nr. — 249 — der Unfallverhütungsbild O. m. b. H. Berlin W 9, beim Verband der Deutschen Berufsgenossenschaften

# Arbeitsvertrag und Erwerbsunfähigkeit

Der Arbeitsvertrag ist eine Rechtsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Hiernach verpflichtet sich der Arbeitgeber zur Beschäftigung und Entlohnung des Arbeiters, letzterer zur ordnungsmäßigen Verrichtung der ihm übertragenen Arbeiten. Eine besondere Form ist für den Arbeitsvertrag nicht vorgeschrieben. Er beginnt mit der Aufnahme der Arbeit. Für seine Beendigung gelten, sofern hierüber besondere Vereinbarungen, berufs-, ortsübliche oder tarifliche Bestimmungen nicht vorliegen, die gesetzlichen Vorschriften. Diese setzen bei gewerblichen Arbeitern und Arbeiterinnen für die Aufhebung des Arbeitsvertrags und damit des Arbeitsverhältnisses die Kündigung und die Einhaltung einer vierzehntägigen Kündigungsfrist fest. In gewissen Fällen kann jedoch die Lösung des Arbeitsverhältnisses auch ohne Kündigung mit sofortiger Wirkung erfolgen. Das Nähere hierüber bestimmen im wesentlichen die §§ 123 und 124 der Gewerbeordnung.

Von den in § 123 GO. angeführten Vorschriften kommt praktisch am häufigsten die Ziffer 8 in Anwendung, die dahin lautet, daß gewerbliche Arbeiter vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung entlassen werden können: „wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig oder mit einer abführenden Krankheit behaftet sind“. Analog gibt § 124 Ziff. 1 GO. dem Arbeiter das Recht, bei dem Eintritt von Erwerbsunfähigkeit das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung aufzuheben. Ansehen hat man es hier mit durchaus klaren und unmißverständlichen Vorschriften zu tun. Dieser Schein trägt jedoch, denn in sehr vielen Fällen herrscht über die Voraussetzungen, unter denen die kündigungs- und fristlose Aufhebung des Arbeitsverhältnisses erfolgen kann, sowohl auf Seiten der Arbeitgeber wie der Arbeiter weitgehende Unklarheit, wobei insbesondere die Ziffer 8 des § 123 GO. bedeutungsvoll wird.

Die genannte Vorschrift läßt die kündigungs- und fristlose Entlassung des Arbeiters unter zwei Bedingungen zu: einmal, wenn er „arbeitsunfähig“ wird, das andere Mal, wenn er mit einer „abführenden Krankheit“ behaftet ist. Als arbeitsunfähig ist der Arbeiter anzusehen, wenn er die ihm übertragene Arbeit nicht mehr zu verrichten imstande ist. Wodurch die Arbeitsunfähigkeit verursacht wurde, ist für die Beurteilung im allgemeinen belanglos. In der Regel wird sie durch Erkrankung oder Unfall, seltener durch andere Ursachen hervorgerufen. Gleichwohl berechtigt nicht jede Arbeitsunfähigkeit oder damit verbundene Erkrankung des Arbeiters zu seiner fristlosen Entlassung. Besonders dann nicht, wenn die Arbeitsunfähigkeit oder seine ihr zugrunde liegende Krankheit „unverschuldet“ ist und der Arbeiter dadurch nur für eine verhältnismäßig „nicht erhebliche Zeit“ an der Ausübung seiner Arbeitstätigkeit behindert wird. Erfordert wird jedoch, daß der erkrankte Arbeiter dem Arbeitgeber alsbald seine Erkrankung oder Arbeitsunfähigkeit mitteilt.

Nicht unverschuldet ist eine mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit, die sich der Arbeiter bei Begehen einer strafbaren Handlung, in der Trunkenheit oder bei der Beteiligung an Rauf- und Streifhändeln zugezogen hat. Doch darf der Begriff „verschuldet“ nicht zu weit ausgelegt werden. Ein Verschulden liegt z. B. auch vor, wenn ein Arbeiter infolge Nichtbeachtung oder Übertretung von Unfallverhütungsvorschriften oder durch Spielereien oder Redereien bei der Arbeit verunglückt. In solchen Fällen wird jedoch der Arbeitgeber nicht ohne weiteres zur Entlassung des Arbeiters schreiten dürfen, es sei denn, daß hierfür besondere Umstände, wie wiederholte Verwarnungen, Gefährdung des Betriebes und Sicherung der Mitarbeiter gegen Gefährdung von Leben und Gesundheit usw., in Betracht kommen.

Die Frage, ob es sich bei einer Erkrankung des Arbeiters und seiner Verhinderung an der Fortsetzung der Arbeit um eine „nicht erhebliche Zeit“ handelt, läßt sich gleichfalls nicht generell, sondern nur nach den bestehenden Verhältnissen beantworten. Eine für die Beurteilung wesentliche Grundlage bietet hier der § 616 BGB., wonach der Arbeiter seines Anspruchs auf Lohn nicht dadurch verlustig geht, daß er durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeit verhindert wird. Die Rechtsprechungspraxis der Arbeitsgerichte hält sich hierbei ziemlich weitgehend an die für das Arbeitsverhältnis übliche Kündigungsfrist. Bei Bestehen einer vierzehntägigen Kündigungsfrist wird also auch die vierzehntägige Dauer einer Erkrankung als „nicht erhebliche Zeit“ angesehen. Doch gilt dies nicht für alle Fälle. Es gibt solche, bei denen die besonderen Umstände es rechtfertigen, hierüber beträchtlich hinauszugehen. Besonders dann, wenn es sich um ein Arbeitsverhältnis von längerer Dauer, also um vielleicht jahrelange Beschäftigung des Arbeiters handelt, die ein größeres Entgegenkommen des Arbeitgebers als billig erscheinen läßt. Hieron ist jedoch ab-

zusehen, wenn dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der in seinem Betriebe bestehenden Verhältnisse nicht zugemutet werden kann, dem erkrankten Arbeiter den Arbeitsplatz für längere Zeit offen zu halten, insbesondere dann, wenn eine ausschließliche Vertretung nicht oder nur unter erschwerten Umständen möglich ist.

Anders liegen die Dinge, wenn es sich bei dem Arbeiter um eine abführende Krankheit handelt. Diese berechtigt ohne weiteres zur fristlosen Kündigung, d. h. sofortigen Entlassung. Aber auch hier können die Ansichten darüber, was als „abführende Krankheit“ anzusehen ist, auseinandergehen. Im allgemeinen sind darunter äußerlich erkennbare, entstellende oder ekel-erregende Krankheiten zu verstehen, wie Krätze, Läuse, Gesicht- oder Hautlupus, Haut- und Knochen tuberkulose sowie mit äußerlicher Geschwürbildung verbundene Geschlechtskrankheiten usw., die ein Zusammenarbeiten mit anderen Arbeitern sowohl wegen der bestehenden Ansteckungsgefahr, als auch des bei ihnen dadurch hervorgerufenen Unbehagens verhindern oder erschweren. Aber auch eine nicht äußerlich erkennbare Krankheit kann als abführend angesehen werden, wenn sie sich mit einem Verhalten des Arbeiters verbindet, das die Gesundheit der Mitarbeiter oder deren Wohlfinden zu beeinträchtigen geeignet erscheint.

Wird ein Arbeiter infolge Erkrankung arbeitsunfähig, so kann der Arbeitgeber neben der alsbaldigen Krankmeldung die Vorlage des Krankenscheines verlangen. Die Vorbringung eines ärztlichen Attestes über die Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber nur fordern, wenn der Arbeitsvertrag dem Arbeiter eine dahin gehende Verpflichtung auferlegt. Die Krankheit hört auf, unverschuldet zu sein, wenn der Arbeiter die Anordnungen des Arztes nicht befolgt oder trotz seines Zustandes an Vergnügungen teilnimmt oder anderweitig arbeitet. Doch darf dem Arbeiter bei gewissen Krankheiten, wie Blutarmut, Neurasenie usw., der zu seiner Wiederherstellung erforderliche Aufenthalt in freier Luft nicht verweigert werden. Ob im Falle einer Erkrankung Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist von der Art des Arbeitsverhältnisses abhängig. Der Arbeiter ist nicht verpflichtet, während seiner Krankheit eine andere ihm mögliche Arbeit zu leisten, wenn er vom Arzt als für seinen Beruf arbeitsunfähig erkannt wurde, wenn sich durch diese Arbeit eine Stellung verschlechert oder zu seinem Nachteil erschwert.

Liegt der Krankheit und Erwerbsunfähigkeit des Arbeiters ein Verschulden des Arbeitgebers zugrunde, so ist dieser gemäß § 823 BGB. schadenersatzpflichtig. Die gleiche Verpflichtung ergibt sich aus § 120a GO. und § 618 BGB., wenn die Krankheit durch Vernachlässigung der dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen entstanden ist. Im Gegensatz dazu haftet der Arbeitgeber bei Betriebsunfällen dem Arbeiter nur, wenn durch Straftat vorliegend ist, daß der Arbeitgeber den Unfall vorläufig herbeigeführt hat, ein Fall, der nur in äußerst seltenem Umfange praktisch wird.

Wird der Arbeiter infolge einer Krankheit arbeitsunfähig, so darf er das Arbeitsverhältnis sofort aufgeben, auch wenn die Arbeitsunfähigkeit keine dauernde ist. Nicht jede vorübergehende Arbeitsunfähigkeit berechtigt jedoch hierzu, sondern sie muß voraussichtlich längere Zeit dauern. Dagegen berechtigt die Erkrankung des Arbeiters auf jeden Fall zur Aufgabe des Arbeitsverhältnisses, wenn dessen Fortsetzung für ihn eine nachweisliche Gefährdung von Leben und Gesundheit bedeutet. Unter den dargelegten Voraussetzungen kann auch seine fristlose Entlassung stattfinden, wenn die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich von längerer Dauer ist. Sie darf jedoch nur während der Erkrankung erfolgen und nicht mehr ausgesprochen werden, wenn der Erkrankte sich bereits für sofort oder für die nächsten Tage gesund gemeldet hat. Würde die Entlassung wegen unbefugten Wegbleibens von der Arbeit vorgenommen, sei es, daß sich der Arbeiter nicht entschuldigte, oder sei es, daß er seine Krankheit selbst verschuldete, so besteht die Entlassung zu Recht, und der Arbeiter verliert jeden Anspruch auf weitere Vergütung. Der etwa rückständige Lohn ist ihm jedoch bis zu seinem Austritt aus dem Arbeitsverhältnis zu zahlen. Bei Entlassung wegen unverschuldeter längerer Krankheit hat der Arbeiter in der Regel Anspruch auf Lohnzahlung bis zum Ende der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Kündigungsfrist. Doch verkürzt sich sein Anspruch außer um die Barbezüge, die er von der gesetzlichen Krankenversicherung während seiner Krankheit bezieht, auch um die etwa vom Arbeitgeber bezogenen Vorshüsse. Macht der Arbeitgeber von dem ihm während der Krankheit zustehenden fristlosen Kündigungsrecht keinen Gebrauch, so setzt sich das Arbeitsverhältnis stillschweigend fort, und dem Arbeiter steht das Recht zu, bei Beendigung der Krankheit seine Beschäftigung an der alten Arbeitsstelle und unter den gleichen Bedingungen wie vorher wieder aufzunehmen.

# Die hohen Preise für Fleisch und Brot

Man hört allenthalben von Preisentungen. So wird sie in Aussicht gestellt für Eisen, Kofle, Zement, Aluminium und wer weiß, was sonst noch. Der Arbeiter hört und liest dies und muß täglich feststellen, daß sich die Lebenshaltung gar nicht oder nur in geringem Maße verbilligt. Für den Monat Oktober wird eine Senkung der Lebenshaltungskosten um sage und schreibe 1 Prozent festgelegt. Die Massenkaufkraft ist aber gerade im Oktober wesentlich gesunken. Der Arbeiter liest und hört weiter, daß die Weltmarktpreise für Getreide, Vieh usw. ganz gewaltig heruntergegangen sind. Im Kleinhandel macht sich die Preisänderung fast gar nicht bemerkbar. Die Brotpreise sind seit Monaten unverändert geblieben, obwohl der Roggenpreis trotz der gewaltigen Zollerhöhungen herabgegangen ist. Teilweise sind noch Steigerungen der Brotpreise eingetreten, so in Essen um 3 Pf., in Hannover um 1 Pf., in Dortmund um 2 Pf., in Magdeburg um 1 Pf. und in Königsberg um 2 Pf. Weiter hat sich der Preis für Weizenmehl verteuert in einer Reihe von Großstädten. Dazu kommen noch Preissteigerungen bei verschiedenen anderen Nahrungsmitteln. Obwohl die Kartoffeln vom Landwirt jetzt fast verschenkt werden, sind die Preise im Kleinhandel nur ganz wenig zurückgegangen.

Nach Schimmer steht es mit den Fleischpreisen. Nach dem Statistischen Reichsamt wurde in der Zeit vom Juni bis September eine Verteuerung des Rindfleischs festgestellt in Hamburg, in Frankfurt und anderen Wirtschaftsgemeinden. In einer Konferenz des Ernährungsministeriums mit den Vertretern der Bäcker und Schlächter wurde seitens der letzteren das Versprechen abgegeben, um eine Senkung bemüht zu sein. Vorläufig handelt es sich lediglich um Versprechungen, denen Laten noch in keiner Weise gefolgt sind. Wenn die Landwirtschaft für ihr Getreide und ihr Vieh noch weniger als in Friedenszeiten bekommt und die Preise im Kleinhandel auf der gleichen Höhe beharren, so muß es doch Zwischenstellen geben, wo sehr gut verdient wird. Der Reichsarbeitsminister hat einem Redakteur der „Germania“ gegenüber eine wunderbare Rechnung aufgemacht, welche Erfolge eine auch nur geringe Lohnsenkung auf die Preisentung haben müßte. Er hat aber einen Satz hinzugefügt, woran man ihn bei passender Gelegenheit erinnern muß:

„Wenn in absehbarer Zeit nicht auch eine Preisentung für die Gegenstände des täglichen Bedarfs eintritt, die für die breiten Massen entscheidend sind, das ist der Kleinverkaufspreis wichtiger Lebensmittel — der Bauer bekommt in der Regel trotz Jölle keine überhöhten Preise — dann lehne ich es entschieden ab, weitere Schiedsprüche mit Vorkürzungen für verhältnismäßig zu erklären.“

Wir werden sehen, wie der Reichsarbeitsminister sein Versprechen halten wird. Die Gewerkschaften sind schon lange der Meinung, daß eine Senkung der Löhne geradezu ein Verbrechen ist, wenn eine Erleichterung der Lebenshaltung von der Preisseite her nicht erfolgt. Die nächste Zeit wird darüber entscheiden, ob man mit Absicht auf eine Verelendung der Massen hinwirkt, oder versuchen will, den Reallohn einigermaßen stabil zu halten. Die Gewerkschaften werden ihre ganze Kraft einsetzen, um die Verelendung des arbeitenden Volkes zu verhindern.

## Das Arbeitsjahr

**Ober: Die Erziehung zum kapitalistischen Menschen**  
Man verfolgt ohne Zweifel mit dem Bestreben, das Arbeitsdienstjahr einzuführen, einen ganz bestimmten Zweck. Es handelt sich bei dem Plane des Arbeitsjahres um den Ausbau des kapitalistischen Erziehungssystems, um wir es bereits im Dinta, in den Lehrwerkstätten, den Werkzeitlehnen, den Neben- und Schriften dieser Ektizer des Kapitalismus, wie Jung und Horneffer, kennen.

Oberingenieur Dr. Arnold, der Gründer und Leiter des Dinta, sprach es ja in Bonn seinerzeit deutlich aus. Welche Erziehung soll danach das Dinta bezwecken? Die „Erziehung“ des alten Heeres soll sie ersetzen. Wer kann daran zweifeln, daß man einen Ersatz dieser „Erziehung“ des alten Heeres in noch viel größerem Maße im Arbeitsdienstjahre erblickt?

Niemals können die Gewerkschaften darum diesen Plänen der Reaktion ihre Zustimmung geben. Wir bekämpfen das Arbeitsdienstjahr mit aller Entschiedenheit. Wir bauen unsere gewerkschaftliche Bewegung zum neuen Erziehungssysteme aus, indem wir gewerkschaftliche Bildung treiben und immer weitere Kreise hineinziehen in diese Bildungsplage.

Allerdings wird unsere Bildung und Erziehung niemals Ersatz für das alte Heer sein. Mit solch kapitalistischem Scharfsinn werden keine neuen Menschen geschaffen, wie sie diese Wende der Zeit nötig hat.

Und so treten Gewerkschaftsbewegung und Kapitalismus immer deutlicher in die Erscheinung als zwei grundverschiedene Wirtschaftsauffassungen vom Menschen. Soll der Mensch im Kapitalismus Lohnarbeiter der Unternehmerherrschaft oder soll er durch die Demokratisierung der Wirtschaft Gleicher unter Gleichen sein?



