

Der Steinarbeiter

Organ des Zentralverbandes der Steinarbeiter Deutschlands

Der Steinarbeiter erscheint einmal wöchentlich am Sonnabend.
Abonnementpreis durch die Post inkl. Bestellgeld vierteljährlich 1,20 Mk.
Nichtverbandsmitglieder haben direkt bei der Post zu bestellen.

Redaktion und Expedition:
Leipzig
Seitzer Straße 32, IV., Volkshaus
Telephon 736.

Anzeigen: An Gebühren werden von Privat 40 Pfg. für die einseitige
Petitzelle oder deren Raum berechnet. - Inserate werden nur gegen
vorherige Einzahlung des Betrages aufgenommen.
„Der Steinarbeiter“ ist unter Nr. 7528 der Zeitungs-Postliste eingetragen.

Nr. 6.

Sonnabend, den 10. Februar 1917.

21. Jahrgang.

Stärkt die Gewerkschaften!

Wirtschaftliche Gegensätze zwischen Arbeitern und Unternehmern liegen in den Verhältnissen begründet. Der Unternehmer hat ein Interesse an möglichst niedrigen Herstellungskosten. Die Arbeiter jedoch versuchen, möglichst hohe Löhne zu erlangen, weil sie hier die einzige Einnahmequelle finden. Die Höhe, richtiger die Kaufkraft des Lohnes, ist bestimmend für ihre Lebenshaltung. Nun verhältnismäßig wenige Arbeiter sind irgendwie Selbstverwalter; sie müssen alles das kaufen, was sie zur Fristung ihrer Bedürfnisse gebrauchen. Wesentlich anders liegen die Verhältnisse für jene Leute, die wenigstens einen Teil der notwendigen Nahrungsmittel selbst ernten. Sie sind, je nach dem Umfange ihrer Eigenproduktion, stets vor der größten Not geschützt. Eine Miskerte trifft sie längst nicht mit der gleichen Dürft wie den Vollzeitarbeiter, der jede Kartoffel, jedes Gericht Gemüße, Fleisch, Butter, Eier usw. kaufen muß. Die Löhne, die bei weitem nicht so beweglich wie die Preise für Lebensmittel, sich bei starkem Ansteigen der Preise für Nahrungsmittel ausbilden. Aus diesem Grunde ist die Frage der Lohnhöhe von so großer Bedeutung für die Arbeiter.

Nun weiß aber nachher jedes Kind, daß wirtschaftliche Fragen nicht einfach nach solchen Erwägungen entschieden werden. Im einzelnen soll hier der Gewinn von Ursachen und Wirkungen und wiederum von Nebenwirkungen nicht nachgespürt werden; wir wollen nur in gerader Linie die treibende Kraft und das bestimmende Element für die Gestaltung der Preise und Löhne hervortreten lassen.

Die treibende Kraft für den Unternehmer ist das Bestreben, die Herbeibringung von Waren eine möglichst gute Verzinsung für das angelegte Kapital herauszubringen. Und die Gestaltung der Verkaufspreise ist vorwiegend abhängig von dem Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage am Warenmarkt. Nun stehen jedoch Verkäufer von Waren dem preisbestimmenden Gesetz von Angebot und Nachfrage nicht ganz wehrlos gegenüber. Sie können es einwirken. Dazu gibt es verschiedene Mittel. Einmal kann man das Angebot mit dem jeweiligen Bedürfnis in Einklang bringen, indem man zum Beispiel bei abnehmender Nachfrage die Erzeugung im gleichen Verhältnis einschränkt. Oder man kann Waren anheben, sie nicht an den Markt herantreten lassen, so daß ihr Angebot keinen Druck auf den Preis ausüben kann. Solche Beeinflussung des Marktes ist bekannt und sehr stark in Übung: Spekulationen zum Beispiel laufen große Mengen von Getreide, bieten es zunächst jedoch nicht zum Verkauf an; sie halten es so lange fest, bis es immer stärker werdende Nachfrage den Preis so hoch hinaufgetrieben hat, wie das die Spekulationen wünschen. Vor mehreren Jahren vertrieb ein brasilianischer Staat unter finanzieller Unterstützung europäischer Banken viele Millionen Zentner Kaffee; die Ware kam nicht an den Markt. Infolgedessen stiegen die Preise bis auf das Doppelte der früheren Höhe!

Allgemein bekannt ist ferner die künstliche Einschränkung der Erzeugung, um Preissteigerungen zu verhindern. Sehr planmäßig hat die Einrichtung des Rheinisch-Westfälische Kohlenyndikat durchgeföhrt. Diese Organisation umfaßt beinahe die ganze Erzeugung im Rheinland-Westfalen; auch der Staat ist ihr mit seiner Kohlenverwertung angeschlossen. Die Leistung des Syndikats bestimmt für die Grube, für jedes Unternehmen ganz genau die Mengen von Kohlen und Koks, die in dem nächsten Monat oder Vierteljahr gelehrt werden dürfen. Außerdem sind Verkaufspreise vorgeschrieben, niemand darf unter diesen Preis verkaufen. Durch diese Maßnahmen haben die Preisbesitzer das Gesetz von Angebot und Nachfrage für sich in erheblichem Maße ausgeschaltet, indem sie das Angebot regeln und darüber einen Mindestpreis festlegen, unter den hinabzugehen ihnen der Unternehmer gestattet ist. Ähnliche Organisationen bestehen für viele andre Erzeugnisse. Man kann sagen: es gibt kaum noch eine Ware, deren Preisgestaltung nicht wenigstens in beschränktem Umfange durch beratende Organisationen und Vereinbarungen beeinflusst würde, und nach dem Kriege dürfte sich diese Art Preisbestimmung stark verallgemeinern.

Welche Auswirkung haben aus diesen Erscheinungen die Arbeiter zu ziehen? Können sie in der gleichen Weise den Markt regeln für ihre Ware, die Arbeitskraft? Genau so wohl nicht, aber immerhin nach ähnlichen Grundsätzen, mit etwas andern Mitteln ist es denkbar. Sie können und müssen dann das Angebot der Ware Arbeitskraft irgendwie beeinflussen. Die erste Voraussetzung dazu ist die Organisation der Personen, die ihre Arbeitskraft verkaufen, müssen. Diese Organisation ist die Gewerkschaft! Sie kann nun nicht, wie zum Beispiel das Kohlenyndikat, eine Abschwächung des Angebots der von ihr organisierten Ware herbeiföhren, indem sie deren Erzeugung begrenzt, wie das bei Kohlen und Eisen und allen andern Sachgütern möglich ist. Aber die Gewerkschaft kann etwas anderes. Sie kann, ähnlich wie das Kohlenyndikat, das Angebot der Ware einschränken, indem sie die Vergabe der Arbeitskraft verweigert, falls nicht die Unternehmer einen Preis dafür zahlen wollen, der den Arbeitern eine den Kulturverhältnissen entsprechende Lebenshaltung erlaubt.

Je stärker die Organisation, um einen so größeren Einfluß zu haben sie in solcher Weise auf das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage, und somit auch auf den Preis der Ware Arbeitskraft auszuüben.

Die Arbeitskraft des einzelnen Arbeiters oder nur weniger Arbeiter ist dabei von geringer oder gar keiner Bedeutung; für die Gewerkschaft ist immer Erfolg! Die Verweigerung der Vergabe der Arbeitskraft müßte, soll sie den Markt beeinflussen, in solchem Umfange erfolgen, daß das noch verbleibende Angebot weit hinter der Nachfrage und dem Bedürfnis zurückbleibt. Es leuchtet gewiß jedem Menschen ein, daß solche Beeinflussung ohne Organisation nicht möglich ist. Ohne Organisation geht es auch darum nicht, weil den Arbeitern, die für eine gewisse Zeit ihre Arbeitskraft nicht verkaufen wollen, eine Einnahmequelle erschlossen werden müßte, aus der sie für den ausfallenden Lohn mindestens genügend viel Geld bekommen, damit sie selbst und ihre Familienangehörigen wenigstens die dringendsten Lebensbedürfnisse befriedigen könnten. Um solche Einnahmen gewähren zu können, müßten die Unterstützungskassen der Gewerkschaften noch erheblich ausgebaut werden.

Sehr oft ist das Angebot von Arbeitskräften so groß, daß ein Arbeiter oder minder erhebliche Anzahl von Sünden keine Beschäftigung findet. Das ist die gefährlichste Zeit für den Verkäufer der Ware Arbeitskraft. Wird der Ueberfluß nicht zurückgehalten, findet das

Angebot der Arbeitskräfte keine hemmende Schranke, dann reißt es mit unwiderstehlicher Gewalt die Löhne immer tiefer herunter. Die Draußenstehenden bieten ihre Arbeitskraft billiger an, um einen Platz im Betriebe zu erlangen. Bestreben sie dadurch Leute aus ihren Stellen, so drängen diese zu andern Arbeitsgelegenheiten, verkaufen hier ihre Arbeitskraft um jeden Preis. So verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen, wenn sie es verabsäumen, solchen Zwangslagen in ausbleibender Weise vorzubeugen. Das kann eben auch nur wieder geschehen durch Einrichtungen, die denen eine Einnahmequelle erschließen, die nicht zu angemessenen Löhnen Beschäftigung finden können.

So stößt man wieder auf die unerläßliche Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Organisation und der Schaffung von Unterstützungskassen. Je besser diese geführt und ausgebaut sind, um so erfolgreicher können sie die Ueberwälzung davon abhalten, ihre Arbeitskraft unter den von der Gewerkschaft als niedrigste Grenzen festgesetzten Preisen zu verkaufen.

Soll jedoch die Gewerkschaft den ihr hier gestellten Aufgaben gerecht werden, dann muß sie als eine Zusammenfassung möglichst aller Berufsgruppen mit der Schmutzkonzurrenz und allen sonstigen widrigen Umständen den Kampf aufnehmen können.

Darum, Kameraden: Stärkt die Gewerkschaften!

(„Der Zimmerer“.)

Beteiligt Euch an den Arbeiterauswahlgewahlen!

Das Hilfsdienstgesetz hat den Arbeiterauswahlgewahlen eine neue Rechtsstellung und erhöhte Bedeutung gegeben. Bisher waren Arbeiterauswahlgewahlen in Industrie und Gewerbe fakultativ und nur für Bergwerke mit mindestens 100 Arbeitern obligatorisch. Nunmehr müssen für alle für den Hilfsdienst tätigen Betriebe, soweit sie unter den Titel III der Gewerbeordnung fallen, also auch für Betriebe des Handels, einschließlich der industriellen Betriebe der Seeres- und Marineverwaltung, Arbeiterauswahlgewahlen gewählt werden, sofern in diesen Betrieben mindestens 50 Arbeiter beschäftigt sind. Das gleiche gilt für die Wahl von Angestelltenauswahlgewahlen bei Beschäftigung von mindestens 50 Angestellten. Diese Auswahlgewahlen sollen das gute Einvernehmen innerhalb der Arbeitergewerkschaft des Betriebes und zwischen der Arbeitergewerkschaft und dem Arbeitgeber fördern. Sie sollen die Wünsche und Beschwerden der Arbeiter, die sich auf die Betriebsverhältnisse, die Lohn- und sonstigen Arbeitsverhältnisse des Betriebes und dessen Wohlfahrtsrichtungen beziehen, zur Kenntnis des Arbeitgebers bringen und sich darüber äußern. Sie sollen ferner bei Streitigkeiten im Betriebe über die Lohn- und Arbeitsbedingungen behufs Einigung mit dem Arbeitgeber verhandeln, gelten also als die erste Instanz, die für solche Differenzen vorzugehen ist.

Ergibt sich schon hieraus, daß die Bedeutung der Arbeiterauswahlgewahlen nicht unterschätzt werden darf, so lassen auch die Vorschriften über die Wahl der Auswahlgewahlen keinen Zweifel, daß es sich um Arbeitervertretungen handelt, die die wirkliche Meinung der Arbeiter vertreten sollen. Die Mitglieder der Arbeiterauswahlgewahlen sollen von allen volljährigen Arbeitern des Betriebes oder der Betriebsabteilung aus ihrer Mitte in unmittelbarer und geheimer Wahl gewählt werden. Zu den wahlberechtigten und wählbaren Arbeitern gehören auch die Arbeiterinnen. Die Wahl soll Verhältniswahl sein, so daß auch Minderheiten das Vertretungsrecht gewahrt bleibt.

Die Mitglieder des Arbeiterauswahlgewahls entbehren auch nicht des rechtlichen Schutzes gegen Mißhandlung. Nach § 13 der Bestimmungen über die Ausführung des Gesetzes über den vaterländischen Hilfsdienst ist es den Arbeitgebern und ihren Vertretern bei Geldstrafe bis zu 300 Mk. oder Haft untersagt, die Arbeiter oder Angestellten ihres Betriebes bei Ausführung des Wahlrechtes oder in der Uebernahme der Tätigkeit als Mitglied zu beschranken oder sie wegen der Uebernahme oder der Art der Ausübung zu benachteiligen.

Soweit solche Arbeiter- oder Angestelltenauswahlgewahlen nicht schon bestehen, sind sie zu errichten; wo solche bestehen, sollen sie schleunigst dem Hilfsdienstgesetz angepaßt werden. Eine Ausschüttung muß auf Verlangen von mindestens einem Viertel seiner Mitglieder einberufen und der beantragte Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung gesetzt werden.

Wir ersuchen die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter Deutschlands dringend, sich nach besten Kräften der Wahlen an den Arbeiterauswahlgewahlen anzunehmen, zuverlässige organisierte Mitarbeiter, die ihr Vertrauen besitzen, aufzustellen und sich vollständig an der Wahl zu beteiligen. Wo Arbeiterinnen in größerer Zahl im Betriebe tätig sind, sollen auch Arbeiterinnen in den Ausschüssen vertreten sein. Die starke Wahlbeteiligung sichert den Ausschüssen ihren Einfluß im Betriebe und schützt die Arbeiter vor den Bestrebungen, diese Ausschüsse zu Stützpunkten der Selbsten im Betriebe werden zu lassen. Kein größerer gewerkschaftlicher Hilfsdienstbetrieb darf ohne Arbeiterauswahlgewahlen und kein Arbeiter veräume die Wahl zu den Arbeiterauswahlgewahlen!

Ausführungsverordnung zum Hilfsdienstgesetz.

Berlin, 1. Februar. (W. T. B.) Mit Zustimmung des vom Reichstage gewählten Ausschusses hat der Bundesrat durch eine Verordnung vom 30. Januar 1917 neue Ausführungsbestimmungen zum Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst erlassen. Die wichtigsten von ihnen beziehen sich auf die Erteilung des Abhehrscheins. Nach der Verordnung ist jeder Arbeitgeber, der einen Hilfsdienstpflichtigen beschäftigt, verpflichtet, ihm einen Abhehrschein auszustellen, wenn das Arbeitsverhältnis von seiner - des Arbeitgebers - Seite oder mit seiner Zustimmung aufgelöst wird; es ist dabei gleichgültig, ob der Betrieb des Arbeitgebers selbst zu den Hilfsdienstbetrieben zählt oder nicht. Weigerung hat für den Arbeitgeber zwar keine Bestrafung, wohl aber Schadenersatzpflicht zur Folge. Die Ausdehnung der Verpflichtung zur Erteilung von Abhehrscheinen, die in dieser Bestimmung liegt, ist im Interesse der Arbeiter wie in dem der Kriegswirtschaft, deren Aufgaben kein zeitweiliges Drahliegen von Arbeitskräften dulden, notwendig gewor-

den. Da sich nämlich jeder Arbeitgeber, der einen aus einem Hilfsdienstbetriebe ausgeschiedenen Hilfsdienstpflichtigen Arbeiter ohne Abhehrschein einstellt, strafbar macht und da auf der andern Seite in sehr vielen Fällen nicht oder nicht rasch und mit Sicherheit festzustellen ist, ob der Betrieb, aus dem der Arbeiter kommt, zu den Hilfsdienstbetrieben im Sinne des Gesetzes gehört, haben die Arbeitgeber vielfach die - von ihrem Standpunkte verständliche und richtige - Praxis angenommen, Hilfsdienstpflichtige grundsätzlich nur mit Abhehrschein einzustellen. Verallgemeinert sich dieses Verfahren - und das liegt nahe -, so würden Hilfsdienstpflichtige Arbeiter ohne Schein vor Ablauf der zweiwöchigen Frist, nach der in keinem Falle mehr ein Schein gefordert zu werden braucht (§ 9 des Gesetzes), überhaupt keine Arbeit finden. Deshalb ist es also künftig jeder Arbeitgeber den Abhehrschein erteilen. Freilich kann ihm dies billigerweise nicht zugemutet werden, wenn er der Ausführung des Arbeitsverhältnisses nicht zustimmt. Aber auch in diesem Falle soll ein Verleugern des Arbeiters in seinem und im allgemeinerwirtschaftlichen Interesse vermieden werden. Einmal wird darum der Arbeitgeber, der sich weigert, den Abhehrschein auszustellen, verpflichtet, den Hilfsdienstpflichtigen zu Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen, die mindestens nicht ungünstiger sind als die bisherigen. Außerdem kann der Hilfsdienstpflichtige von dem Vorstehenden des Ausschusses, der über Beschwerden wegen Verweigerung des Abhehrscheins entscheidet, eine schriftliche Auskunft darüber verlangen, ob der Betrieb, aus dem er ausgeschieden will, ein Hilfsdienstbetrieb im Sinne des Gesetzes ist. Verneint dieser die Auskunft, so kann der Hilfsdienstpflichtige von jedem andern Arbeitgeber sofort eingestellt werden, ohne daß letzterer sich strafbar macht. Eine andre als diese Rechtswirkung hat der erwähnte „Vorbescheid“ nicht; der ordentlichen, durch das Gesetz geregelten Entscheidung über den Hilfsdienstcharakter des Betriebes greift er in keiner Weise vor.

Der Pflicht des Arbeitgebers, den Hilfsdienstpflichtigen Arbeiter, dem er den Abhehrschein verweigert, weiterzubeschäftigen, entspricht die Pflicht des Arbeiters, der gegen die Verweigerung Beschwerde einlegt, bis zur Entscheidung der Beschwerde sein Beschäftigungsverhältnis im Betriebe fortzusetzen, - es sei denn, daß ihm die Fortsetzung nach den Umständen des Falles nicht zugemutet werden kann (bei Mißhandlung, gröblicher Belästigung, Gesundheitsbedrohung usw.). Ob diese Voraussetzung vorliegt, entscheidet auf Antrag durch den Arbeitgeber oder Arbeitnehmer der Vorstehende des Beschwerdeauschusses.

Der Abhehrschein muß auf einem besonderen Blatte, getrennt von den Arbeitspapieren des Hilfsdienstpflichtigen erteilt werden. Er muß Angaben über Name der Firma des Arbeitgebers oder der Organisation, Ort, Straße und Hausnummer der Beschäftigungsstelle, wo der Hilfsdienstpflichtige zuletzt tätig war, und über die Dauer der letzten Beschäftigung enthalten. Er ist ebenso wie die oben erwähnte Auskunft dem Empfänger. Auch das Verfahren vor den verschiedenen Ausschüssen des Gesetzes und vor deren Vorstehenden sowie vor der Zentralstelle beim Kriegsamte ist frei von Stempel- und Gebührenbelastung.

Einige Bestimmungen regeln das Verfahren vor den Ausschüssen und der Zentralstelle. Es mag erwähnt sein, daß die Vorstehenden wegen unentschuldigtem Ausbleibens oder unentschuldigter Versäumnis und wegen unberechtigter Verweigerung einer Aussage Ordnungsgeldstrafen bis zu 100 Mk. verhängen können. Die Zentralstelle und die Ausschüsse sind befugt, die Amtsgerichte um die eidliche Vernehmung von Zeugen und Sachverständigen zu ersuchen.

Eine Strafvorschrift beugt der Mißhandlung von Arbeitern und Angestellten wegen der Teilnahme an den Wahlen an den Arbeiter- oder Angestelltenauswahlgewahlen oder wegen ihrer Tätigkeit in diesen Ausschüssen vor. Arbeitgeber oder deren Vertreter, die Arbeiter oder Angestellte im Zusammenhange mit den Ausschüswahlen und der Ausschüttungstätigkeit beschranken oder benachteiligen, werden mit Geldstrafe bis zu 300 Mk. oder mit Haft bestraft. Für die Arbeitnehmervertreter in den Hilfsdienstauswahlgewahlen und in der Zentralstelle beim Kriegsamte ist ein ähnlicher Schutz bereits durch § 8 der Verordnung vom 21. Dezember 1916 geschaffen.

Für die Hilfsdienstpflichtigen, die nach Empfang der besonderen, schriftlichen Aufforderung, sich eine Hilfsdienstbeschäftigung zu suchen, eine solche gefunden haben, ist eine Anzeigepflicht vorgesehene. Die Anzeige ist unverzüglich zu erstatten an den Ausschuss, von dem die Aufforderung ausgeht, zu richten und vom Arbeitgeber durch seine Unterschrift zu bestätigen. Bei Unterlassung der Anzeige kann Geldstrafe bis zu 20 Mk. verhängt werden. Bordrucke für die Anzeige werden dem Aufforderungsbescheide beigelegt.

Die Verordnung tritt sofort in Kraft.

Die Arbeitsvermittlung für den vaterländischen Hilfsdienst.

I. Das Kriegsamte hat folgende Richtlinien für die Veranordnung der Arbeitsnachweise zur Arbeitsvermittlung für den vaterländischen Hilfsdienst aufgestellt:

Allgemeine Gesichtspunkte.

I. Die Organisation der Arbeitsvermittlung für den Hilfsdienst erstreckt sich auf sämtliche männlichen Personen zwischen 17 und 60 Jahren, soweit sie nicht zum Dienst in der bewaffneten Macht einberufen sind.

II. Für die Arbeitsvermittlung für den Hilfsdienst sind folgende drei große Gruppen zu unterscheiden:

1. Diejenigen männlichen Personen, die eine Arbeitsleistung übernehmen wollen, durch die Militärpersonen freigeachtet werden.
2. Diejenigen männlichen Personen, die eine Arbeitsleistung in der Kriegswirtschaft übernehmen wollen.

3. Alle weiblichen Personen, die, obwohl sie an sich nicht unter das Hilfsdienstgesetz fallen, doch mittelbar in gleicher Weise wie die Personen in 1. und 2. sich nutzbar machen wollen.

III. Die Arbeitsvermittlung soll, soweit wie möglich, in der bisher gewohnten Form vor sich gehen. Es soll also jede unnötige Neuorganisation und die damit verbundene Neuverteilung von Arbeitern und Männern vermieden werden.

IV. Die Organisation ist von vornherein zu planen zu lassen, daß, so sehr auch versucht werden soll, durchaus mit der Frei-

