

Textilarbeiter-Zeitung

Organ des Zentralverbandes christlicher Textilarbeiter Deutschlands

Verlag Heinz. Fahrenbrach, Düsseldorf, Florastraße 7, Telefon 14742 + Druck und Versand Joh. van Riken, Krefeld, Luth. Allee 55, Telefon 24514 + Bestellungen durch die Post für den Monat 1.—M.

Nummer 32

Düsseldorf, den 6. August 1927

Verbandort Krefeld

Aus der amerikanischen Textilindustrie

Ein deutscher Textilindustrieller für Zusammenarbeit zwischen Kapital und Arbeit

Nachstehend lassen wir gerne einen bekannten Textilindustriellen aus Westfalen über seine gelegentlich einer kurzen Studienreise in Amerika gemachten Wahrnehmungen berichten. Was uns an der Darstellung besonders gefällt, ist die Breite der Auffassung des Verfassers. Es ist an sich schon ein ganz bemerkenswerter Fortschritt, wenn ein deutscher Textilindustrieller in einem Zeitungsartikel zugibt, daß der Anspruch eines Herrn Filene in Boston richtig sei, daß hohe Löhne die Kaufkraft steigern und größere Umsätze ermöglichen. Beim Festen vor allem der Schlussfolgerungen des Verfassers gewinnt man den Eindruck, daß der Verfasser zu einem der bedeutungsvollsten sozialen Zeitprobleme eine Einstellung gewonnen hat, wie sie in früheren Zeiten in Industriellenkreisen nur selten oder überhaupt nicht anzutreffen war. Es ist wohl ganz überflüssig zu betonen, daß von anderen christlichen Gewerkschaften schon in der Vorkriegszeit der Gedanke der Gewerkschaftlichkeit vertreten wurde. Den Ursprung des Fahrens über die Textilindustrie gewerkschaften in Amerika, über das Fehlen von Arbeiter- und Lohnschranken und über die langen Arbeitszeiten bei uns in Deutschland über die Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen wird wiederum im Zusammenhang mit den Verfassern der folgenden hier veröffentlichten Artikel. D. Meb.

Am 23. März 1927 landete ich mit 75 Textilkaufleuten und Fabrikanten als Studienreisende der Textilzeitung Berlin nach einer stürmischen Ozeanfahrt in New York.

Bei dem beschränkten Raum will ich von unserem Aufenthalt in dem Lande der unbegrenzten Möglichkeiten nur kurz das berichten, was den Textilarbeiter besonders interessieren wird.

Eine Strumpfabrik, welche beschäftigt wurde, produziert 60 Millionen Paar seidene Strümpfe pro Jahr, also für jeden Angehörigen des Deutschen Reiches ein Paar. Diese Strümpfe wurden nur in einer Qualität, 8 Farben und 5 Größen angefertigt, wodurch erreicht wurde, daß dieser qualitativ gute Seidenstrumpf im Laden zu 1 Dollar = 4,20 Mk. verkauft werden kann.

Ein anderer Betrieb, eine Spinnweberei, beschäftigte bei 170 000 Spindeln und 5000 Webstühlen nur 1250 Arbeiter. Das Prinzip war hier wie in fast allen Spinnereien das umgekehrte wie bei uns, nämlich viel Spindeln, wenig Personal, langsam laufende Maschinen, äußerst guter Rohstoff. Während wir in Deutschland mit 10 000 bis 12 000 Touren an der Drossel arbeiten, wurde dort bei Nr. 22 mit 8000 Touren gearbeitet, wobei eine Spinnerin ca. 12—1400 Spindeln bediente. Seltener kennt man in der amerikanischen Baumwollspinnerei nicht mehr, wegen ihrer zu geringen Produktion im Verhältnis zum Lohn. Die Weberei verwendet ausschließlich Automaten-Stühle nach dem Rothrop System. Bei 2,80 m Riet und einer Einstellung, welche unserem 16/16 Tretonne ähnelt und bei 22er Garnnummer bedient ein Arbeiter 18 Stühle mit ca. 110 Touren pro Minute. An anderer Stelle sah ich Futterstoffe mit 80er Nako-Zwirn Rette und 60er Schuß in 90 cm. Rietbreite, wo ein Arbeiter 105 Stühle bediente, Leistungen, von denen man bei uns kaum zu träumen magt.

In der Ausrüstung war die maschinelle Einrichtung von der unfernen nicht wesentlich verschieden. Nur wurde man hier wieder von den Quantitäten in Erstaunen gesetzt, die produziert wurden. So sah ich in einer Buntweberei, wie 90 000 lbs. (ca. 40 000 kg.) Kettgarn auf Kettbäumen im Apparat in einer Operation schwarz ausgefärbt wurden.

In der Druckerei hatte eine Fabrik mit 19 Druckmaschinen einen Bestand von 25 000 Kupferwalzen. Monatlich wurden ca. 500 Walzen neu graviert. Die Jahresproduktion betrug ca. 42 Millionen Meter. An einer anderen Stelle standen 52 Druckmaschinen in einer Reihe; die Jahresproduktion war hier ca. 200 Millionen Meter, wobei oft ca. 1—2 Millionen Meter von einem Dessin gedruckt wurden. Derartige Produktionsziffern und Möglichkeiten sind für deutsche Begriffe fantastisch.

Zur Arbeitszeit ist vorweg zu bemerken, daß die amerikanische Textilindustrie infolge der starken Vergrößerung während des Krieges momentan eine Krise durchmacht (eine der größten Textilfabriken weist u. a. für das letzte Jahr eine Unterbilanz von ca. 7 Millionen Dollars aus.) Es bestand also kein großer Anreiz, die Produktion zu forcieren. Wir trafen im allgemeinen daher nur eine Arbeitszeit von 54 Stunden an. Ein generelles Arbeitszeitgesetz gibt es für die Vereinigten Staaten noch nicht. Die Regelung bleibt den Einzelstaaten überlassen, unterliegt aber meist der freien Vereinbarung. Im Süden, wohin gerade die Baumwoll-Industrie wegen niedriger Löhne und günstiger Transportverhältnisse für Rohbaumwolle ausgewandert ist, wurde allerdings eine Arbeitszeit von je 60 Stunden in zwei Schichten angesetzt, also eine Betriebsausnutzung von ca. 120 Stunden wöchentlich. Arbeitgeber wie Arbeitnehmer legen dort beim 45 Stundenproblem weniger Wert bei, als wir mit einem verlorenen Krieg und einer kranken Wirtschaft. Das sollte manchen zum Nachdenken zwingen.

Die Gewerkschaften spielen in der Textil-Industrie eine bescheidene Rolle. Viele Betriebe sind dazu übergegangen, prinzipiell keinen Gewerkschaftler mehr einzustellen und jeden sofort zu entlassen, von dem bekannt wird, daß er einer Gewerkschaft angehört. Nach Aussagen der befragten Leiter jener Werke sei hierdurch in der Belegschaft ein zufriedener Geist eingekkehrt und eine vermehrte Produktion zu verzeichnen gewesen. Gewerkschaftsfreie Betriebe zeichneten sich nach unserer Beobachtung durch bessere und reichere soziale Einrichtungen und durch höhere Löhne aus.

Die Abhängigkeitsfrage ist in allen Betrieben für Direktoren, Angestellte und Arbeiter eine tägliche. Das sieht zunächst sehr hart aus, wirkt sich aber in der Praxis drüben nicht unsozial aus. Auch dort findet man viele Arbeiter, welche einem Betriebe zwanzig und mehr Jahre angehören. Das Verantwortungs- und Bewußtsein des Einzelnen wird gefördert durch den Gedanken, daß er bei ungenügender Leistung sofort entlassen wird. Der entlassene Arbeiter findet aber schneller und leichter wieder sein Unterkommen, da der Unternehmer nicht viel fragen braucht. Der Unternehmer weiß genau, wenn der Mann nicht das leistet, was von ihm erwartet wird, so kann er ihn morgen, ohne be-

hördliche Formalitäten wie bei uns, wieder los sein. Daher legt man in Amerika auch äußerst wenig Wert auf Zeugnisse und Empfehlungsschreiben. Wer was kann, wird das schon zeigen, wer nichts kann, wird wieder entlassen.

Krankenversicherung und Altersrente kennt man nicht, jeder ist auf sich selber angewiesen.

Das Lohnniveau ist bekanntlich in Amerika ein viel höheres als bei uns. Die Kaufkraft des Dollars im normalen Werte von Mk. 4,20 kommt ungefähr dem gleich, was man hier für Mk. 2.— kaufen kann. Essen und Kleidung ist etwas billiger als diesem Kaufwert entspricht, dagegen ist die Wohnung wesentlich teurer. (Ein Arbeiter muß 6—7 Dollars für seine Wohnung pro Woche rechnen.) Im Norden verdient der Textilarbeiter im Durchschnitt ca. 20—30 Dollars die Woche, während der Süden nur zwischen 12 und 15 Dollars zählt. (Norden 54 Stunden, Süden 60 Stunden Arbeitszeit.)

Bemerkenswert ist das Fehlen von Tarifen und Lohnschranken. Es wird die individuelle Leistung mehr gewürdigt als bei uns. Der Unterschied zwischen erstklassigen Facharbeitern und Hilfsarbeitern ist dort weit ausgeprägter. So sahen wir in der vorbenannten Seidenstrumpfabrik, daß der eigentliche Strumpfwirker einen Lohn von ca. 80 Dollars wöchentlich (Mk. 338.— und Prämienverdienst) erreicht, während seine im Zeitlohn beschäftigte Hilfsarbeiterin nur 20 Dollars wöchentlich erzielt. Ein Amerikaner sagte mir mal:

„Wir haben die soziale Frage hier gelöst, indem wir aus dem Proletariat den Stand des Facharbeiters herausgelöst haben. Von diesem verlangen wir erstklassige Arbeit und Leistungen entsprechend der Produktion. Er wird dafür so bezahlt, daß er außerhalb der Fabrik das Leben eines Gentleman führen kann. Er hat sein Haus und sein Auto und hört auf, sich als Proletarier zu fühlen. Jeder Proletarier auf der niedrigsten Stufe hat jedoch dieselbe Chance und sieht dieses Ziel vor sich und kann es bei Fleiß und Ausdauer in wenigen Jahren auch erreichen, während bei Ihnen die Lösung der sozialen Fragen an dem Nicht-Vorkommen-können krankt. Ein Arbeiter steht bei Ihnen mit 40 Jahren noch auf derselben Stufe, auf der er mit 25 Jahren bereits stand.“

So weit der Amerikaner.

Die Entlohnung erfolgt, wo immer möglich, nach dem Akkordsystem, sehr häufig verbunden mit Prämien. Feste Schemen gibt es nicht. Fast jeder Betrieb verfährt wieder anders. In einer Seidenzwirnerei bestand folgende Regelung. Als normale Arbeitsleistung erwartete die Betriebsleitung in 48 Stunden die Bedienung von 100 Spindeln mit einer Produktion von 100 Pfd. (nur Beispiel, keine effektive Zahl). Glaubt ein Arbeiter nun mehr Spindeln bedienen zu können mit derselben Produktionsleistung von 100 Pfd. pro Spindel und Woche, so stellt die Betriebsleitung ihm soviel Spindel zur Verfügung, als er wünscht. Der Arbeiter verlangt z. B. nun zur Bedienung 180 Spindel und produziert nur 150 lbs, so werden ihm in der folgenden Woche wieder 30 Spindel entzogen. Produziert er jedoch 180 lbs, so erhält er auf folgender Ueberlegung seinen Lohn.

„Wir Betriebsleitung erwarten von Dir auf 100 Spindel 100 lbs. Du machst aber auf 180 Spindel 180 lbs. Du produzierst also in 48 Stunden das, was wir von Dir nur in 86,5 Stunden erwarten. Wir betreiben diese Fabrik gemeinschaftlich, wir wollen beide möglichst viel Geld verdienen; wir Betriebsleitung überlassen Dir die Maschinen und den Rohstoff für Deine Arbeit und übernehmen das Risiko, Deine fertige Arbeit zu verkaufen. Du stellst Deine Arbeitskraft zur Verfügung. Du könntest ohne unsere Maschinen, ohne unseren Rohstoff nicht arbeiten und auch nicht Gelegenheit zur Mehrleistung haben, wir könnten ohne Deine Arbeit kein Fertigfabrikat verkaufen. Wir sind daher wechselseitig aufeinander angewiesen, also teilen wir uns das, was durch Mehrleistung entstanden ist. Du erhältst von den theoretisch mehr geleisteten Stunden die Hälfte, also außer 48 Stunden a 45 ct. = 21,60 Dollar noch die Hälfte von 82,5 Stunden Mehrleistung = 19,25 x 45 = 8,66 Dollar extra.“

Hierzu traten dann noch Prämien. So wurden z. B. die zehn besten Leistungen jeder Woche mit Prämien von 10, 8, 7 usw. Dollars extra bezahlt. Alle diese Berechnungen wurden in den Fabriksälen öffentlich angeschlagen zu jeder Manns Einsicht. Man vergleiche hiermit einmal die langwierigen Auseinandersetzungen bei uns, ob ein Arbeiter drei oder vier Stühle bedienen darf. Der amerikanische Arbeiter würde solche Vorschriften als Eingriff in seine persönliche Freiheit betrachten.

Es ist sicherlich richtig, was Herr Filene in Boston uns sagte, daß hohe Löhne die Kaufkraft steigern und größere Umsätze ermöglichen, daß sie eine der Ursachen der Blüte der amerikanischen Wirtschaft sind.

Höhere Löhne haben aber nur dann Zweck, wenn entsprechende Leistungen wie in Amerika dem gegenüberstehen und nicht eine Verteuerung des Fertigproduktes im Gefolge haben, so daß der Lohnempfänger sich für seinen höheren Lohn später doch wieder nur daselbe kaufen kann wie vormals. Das wird bei uns so sehr häufig vergessen und übersehen.

Wenn ich behaupte, daß in Amerika mehr geleistet wird als bei uns, so denke ich dabei keineswegs an eine rein körperliche Betätigung. Der amerikanische Weber auf 105 Stühlen strengt sich vielleicht körperlich weniger an als unser Bierstuhlweber, aber er sträubt sich nicht gegenüber Neuerungen und Verbesserungen im Maschinenpark und ist einsichtig genug, nicht den ganzen Mehrverdienst, der durch eine Rationalisierung entsteht, für sich zu beanspruchen. Er ist in seiner ganzen Einstellung gegenüber dem Kapital beherrschter von dem, was man drüben Cooperation nennt, was ungefähr dem deutschen „Zusammen-

IX. General-Versammlung des Zentralverbandes christl. Textilarbeiter Deutschlands

vom 14. bis 17. August 1927 zu Freiburg im Breisgau

+

Sonntag, den 14. August 1927,

Gottesdienste

Für Katholiken: vormittags 10 Uhr in der Kirche des Theologen-Konvikts, Herrenstraße 35a, hinter dem Münster. Predigt: Dörfnerpräsident Prälat Dr. Rehbach.

Für Evangelische: Vormittags 9.45 Uhr in der Ludwigskirche. Predigt: Stadtvicar Neumann.

Große Kundgebung

und

Begrüßungsfeier

veranstaltet von den christlich-nationalen Arbeitnehmer-Organisationen Freiburgs am Sonntag, den 14. August, nachmittags 2.30 Uhr in der Städtischen Festhalle, am Karlsplatz 37, beim Stadtgarten. Ministerpräsident a. D. Reichstagsabgeordneter Dr. Adam Stegerwald, Berlin, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes und des Gesamtverbandes der christlichen Gewerkschaften Deutschlands wird sprechen über

Gegenwarts- und Zukunfts-Aufgaben der aufstrebenden Arbeiterschaft

Montag, den 15. August, vormittags 9.30 Uhr

Beginn der Verhandlungen

Verhandlungsgegenstände:

1. Geschäftsbericht

Verbandsvorsitzender Heinz. Fahrenbrach, Düsseldorf.

2. Strukturwandlungen in der Textilindustrie unter Berücksichtigung der Rückwirkungen auf Arbeitsmarkt und Arbeitsverhältnis

Professor Dr. Dr. Wehler, Rektor der Handelshochschule Nürnberg.

3. Frauenarbeit in der Textilindustrie

a) Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Frauenarbeit Otto Maier, Langenbielau (Schlesien)

b) Die Gefahren der Frauenarbeit für Arbeiterin, Familie und Volk Hedwig Weitzky, Düsseldorf.

c) Leistung und Entlohnung der Textilarbeiterin Johann Böing, Düsseldorf.

d) Schutz und Hilfe durch die Gesetzgebung Helene Herberich, Dresden.

e) Schutz und Hilfe durch den Verband Grete Pappenheim, Barmen.

4. Beratung und Beschlußfassung über vorliegende Anträge

5. Wahlen

6. Die wirtschafts- und sozialpolitischen Forderungen des Verbandes

Stellvertretender Verbandsvorsitzender Franz Fischer, Düsseldorf.

(Eine Aufstellung der Namen usw. der Verbandsdelegierten siehe an anderer Stelle dieser Ausgabe.)

arbeit" entspricht. Er ist vollkommen innerlich davon durchdrungen: „Je mehr mein Chef verdient, je mehr verdiene ich auch.“

In Amerika streiten sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber wohl über die Höhe des Gehaltsanteils am gemeinschaftlich betriebenen Unternehmen, sie sind sich aber immer und zu jeder Zeit darüber klar, daß die Prosperität eines Unternehmens in beiderseitigem Interesse liegt, daß jegliche Lohnzahlung ausführen muß, sobald nicht mehr verdient wird. Daher die ganz grundverstandene Einstellung des amerikanischen Arbeiters zum Unternehmen und zum Chef. Er sitzt täglich darüber nach, wie dies oder jenes billiger oder besser gemacht werden könnte und meldet das seinem Chef. Ich habe in einer großen Maschinenfabrik die im Laufe einer Woche schriftlich eingelaufenen Verbesserungsvorschläge mit geschätzt und darüber gestaunt, was dort alles vorgeschlagen wurde und wie intensiv die Belegschaft mit arbeitete, um vorwärts zu kommen.

Wenn vorerst dieser Geist der „Cooperation“ auch bei uns festen Fuß fassen wird, wird sicherlich als Folgeerscheinung das Aufblühen der Wirtschaft und ein höheres Lohnniveau, ohne Fesseln und Kämpfen durch Schiedsprüche und Verbindlichkeitsverträge, nicht auf sich warten lassen.

Bernhard van Delsen.

Eine sachliche Erwiderung

Der Verfasser des nachstehenden Gegenartikels ist ein Deutsch-Amerikaner, der mehr als 10 Jahre lang in den Vereinigten Staaten von Amerika aufgewohnt hat, und darum die Verhältnisse in den U. S. A. sehr genau kennt. Wir sind ihm sehr zu Dank verbunden, daß er unserem Wunsch entgegen und als Entgegnung auf den Artikel des Herrn van Delsen in der Gewerkschaftszeitung geschrieben hat, die ganz gewiß von unsern Lesern genau so beachtet wird, wie der erste in dieser Zeitschrift erschienenen Nummer.

Der Zentralverband christlicher Textilarbeiter Deutschlands fordert mich auf, mich zu diesem Aufsatz zu äußern. Ich tue das um so lieber, als der Verfasser in den Einzelpunkten, betreffs deren ich mir selbst ein Urteil zutrauen darf, richtig gesehen hat. Ich zweifle also nicht, daß er auch, wo er besondere technische Fragen der Textilindustrie streift, die Verhältnisse richtig darstellt. Eine solche Uebererkenntnis in dem äußeren, als gegeben vorausgesetzten Tatsachenmaterial, macht natürlich die Erörterung der tieferen Zusammenhänge, der Frage, warum die Dinge bei uns anders liegen, in welcher Hinsicht uns Amerika als Vorbild dienen kann, sehr viel einfacher und klarer und damit gleichzeitig interessanter.

Verfasser hat nicht nur die Oberfläche richtig gesehen, also die einzelnen Tatsachen so dargestellt, wie sie sind, sondern er hat sich auch von dem Geist der Vereinigten Staaten etwas umhören lassen. Er stellt nicht nur äußerlich fest, daß die wechselseitigen Beziehungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern anders sind, daß die Einstellung der amerikanischen Arbeiter zum Betrieb, zum Kapital, zum Unternehmen eine andere ist als bei uns, und daß die Einstellung des Kapitals, des Unternehmers, der Firma zum Arbeiter eine andere ist als bei uns, sondern er erkennt auch, daß dieses Anders-Sein nicht an der Oberfläche liegt, und daß sich aus dieser anderen Einstellung die Lösung vieler Schwierigkeiten von vornherein gibt. Durch erzieht eben Gegenüber, Feindschaft wieder Feindschaft, und Mißtrauen ebenfalls Mißtrauen. Wenn ich mich mit einem anderen über irgend welche Schwierigkeiten zwischen uns schieblich-friehlich auseinandersetzen kann, so ist das zweifellos sehr viel einfacher, bedeutet eine große Ersparnis an Zeit, Kraft und Geld gegenüber dem Weg einer obrigkeitlichen, gerichtlichen, gewalttätigen Austragung.

Trotzdem bestehen Einwendungen gegen die Ausführungen des Verfassers, und diese Einwendungen liegen zwar nicht an der Oberfläche, sind aber dafür um so wesentlicher. Verfasser kann sich natürlich in der offenbar ziemlich kurzen Zeit seines amerikanischen Aufenthaltes (selbst wenn es sich um einige Monate handeln sollte), aus den europäischen Anschauungen nicht ganz lösen; er beurteilt eben doch immer wieder amerikanische Verhältnisse vom europäischen Standpunkt und nicht vom amerikanischen Standpunkt; ihm schwebt immer wieder die unmittelbare Uebertragbarkeit auf Europa vor. Ferner fehlen dem Verfasser die historischen Kenntnisse, um die gegenwärtigen amerikanischen Verhältnisse als Ergebnis eines geschichtlichen Prozesses, einer Vergangenheit besonders harter und bitterer Kämpfe zwischen Arbeit und Kapital zu verstehen.

Wir wollen mit dem letzten Punkte anfangen, denn er wird auch gleichzeitig uns über die Grenzen der Uebertragbarkeit der vom Verfasser geschilderten Zustände auf Deutschland wenigstens in einigen wichtigen Punkten aufklären. Der amerikanische Fabrikant weiß natürlich selbst im allgemeinen wenig von der geschichtlichen Entwicklung seines eigenen Landes, so wie der deutsche Fabrikant von der deutschen Entwicklung wenig weiß. Es ist zunächst gar nicht seine Aufgabe, sie zu kennen: ihn beschäftigt Gegenwart und Zukunft. Und selbst wenn er ein alter Mann ist und sich Jahrzehnte zurück erinnern kann, so pflegt sich im allgemeinen sein Erinnerungsbild nach dem einzufüllen, was ihm gerade für die Gegenwart besonders wichtig erscheint; zum Beispiel, er mag sich gerne daran erinnern, daß die Arbeitszeit damals einige Stunden länger war als heute; er vergißt aber leicht, daß die Arbeitsleistung sehr viel weniger intensiv war.

Was der Verfasser über die gegenwärtige Leistung der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung für die ihr angeschlossenen Arbeiter sagt, braucht nicht, unrichtig zu sein. Ich habe selbst kürzlich erst in einem Aufsatz der Deutschen Allgemeinen Zeitung darauf hingewiesen, daß niemand besser als der amerikanische Gewerkschaftler weiß, daß sich die amerikanische Gewerkschaftsbewegung in einer inneren Krise befindet, einer Krise des Sieges, die sehr viel schwerer ist, als jede Krise einer noch so schweren Niederlage. Die Krise liegt darin begründet, daß der qualifizierte, tüchtige, einheimische Arbeiter als „Lohnklasse“ im europäischen Sinne in den Vereinigten Staaten nicht mehr existiert, weder wirtschaftlich noch sozial, noch gesellschaftlich; es hängt wirklich nur von dem lebendigen Willen des Aufstiegs eines solchen Arbeiters selbst ab, sich zu jeder Stellung emporzuarbeiten. Daß man dabei keineswegs an wenige Ausnahmen zu denken hat, also etwa an Arbeiter, die zu Direktorenstellen oder Leitern großer Werke sich aufschwingen (das kommt ausnahmsweise auch bei uns vor), sondern daß die individuelle Leistungsanerkennung aus dem unmittelbaren Aufgabenkreis des Arbeiters in seiner Fabrik, an seiner Maschine herauswächst, davon gibt ja gerade der Verfasser ein sehr gutes Beispiel an dem Arbeiter, der 30 Dollar die Woche zu verdienen weiß. Also jeder Arbeiter sieht den Weg aufwärts offen vor sich liegen, sowohl für seine Person wie für seine Kinder; nichts und niemand hindert ihn, sich empor zu arbeiten; im Gegenteil, man freut sich, persönlich wie sachlich, den Mann und seine Leistung anzuerkennen. Die persönliche Behandlung des Arbeiters, oder besser seine Behandlung als arbeitende Persönlichkeit, die Arbeitsverhältnisse einschließlich Lohnverhältnisse, die sozialen Einrichtungen sind im allgemeinen sehr gut und der wirklichen Leistungsfähigkeit der Fabrik und der wirklichen Leistung des Arbeiters angepaßt. Allerdings weder für eine leistungsunfähige Fa-

„Eine vernünftige Ordnung des Verhältnisses zwischen Unternehmern und Arbeitern ist nur möglich, wenn beide die rechten Grundzüge und die richtige praktische Einstellung zueinander finden. Notwendig ist ein Geist der ehrlichen, gerechten Einstellung zueinander, ein Geist ehrlicher Zusammenarbeit, der zum gemeinsamen Streben und gemeinsamer Initiative, zur Förderung der Produktion führt. Zur Arbeitsgemeinschaft gehört auch ein inneres Bekenntnis zur Volksgemeinschaft und Gewerksolidarität. Auf beiden Seiten muß das vorhanden sein. Unternehmer und Arbeiter müssen sich gegenseitig als notwendig und für die Wirtschaft gleichwertig achten. Der eine soll in dem andern den Menschen, den Volksgenossen, den notwendigen unentbehrlichen Mitarbeiter sehen, ihn als solchen achten und behandeln. Der eine ist doch die notwendige Ergänzung zum andern. Keiner soll sich über den andern unterschätzen. Das gilt für beide.“

Heinrich Imbusch.

brük einschließlich leistungsunfähiger Unternehmer und Kapitalisten), noch für einen leistungsunfähigen Arbeiter hat man in Amerika Verständnis. Härte, aber Gerechtigkeit in der Härte gegen alles Untüchtige ist die Rehrseite des amerikanischen Wohlstandes. Der Arbeiter fühlt sich also auch mit der Fabrik verwachsen, wohlgerührt, der tüchtige Arbeiter mit der tüchtigen Fabrik; der Arbeiterwechsel ist trotz der teilweise sehr kurzen üblichen Kündigungsfristen in den gut geleiteten amerikanischen Fabriken außerordentlich gering. Gerade wegen dieser engen Verwachsenheit mit der Fabrik, welche durchaus wechselseitig zu verstehen ist, lehnen daher heute viele Arbeiter die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft ab. Ihre Interessengemeinschaft mit der Fabrik ist eben viel stärker als ihre Interessengemeinschaft mit Berufsgenossen. Viele jüngere Arbeiter betreten die Gewerkschaft, der sie sich angeschlossen haben, mehr als einen sozialen Klub, denn als eine Organisation zur Pflege des Standesbewußtseins und zum Kampf für die Besserstellung der Arbeiterschaft, und Sport ist ihnen viel wichtiger als Gewerkschaftsversammlungen. Die alten Gewerkschaftler, die Männer, welche in gewaltigen Gewerkschaftskämpfen, oft mit großen persönlichen Opfern, der amerikanischen Arbeiterschaft ihre heutige Stellung mit erstritten haben, klagen also, der alte gewerkschaftliche Geist des Kampfes sei tot.

Aber deshalb darf der Ausländer, der die Vereinigten Staaten besucht, nicht vergessen, daß die heutige Stellung des amerikanischen Arbeiter eben entscheidend durch die vorhergegangene Selbsthilfe der amerikanischen Arbeiterschaft mit Hilfe der Kampforganisationen der Gewerkschaften errungen worden ist. Nach dem Friedensschluß sehen selbstverständlich die Verhältnisse anders aus als im Kriege, und im Kriege anders als im Frieden. Die amerikanischen Gewerkschaftskämpfe, deren große Periode erst etwa mit dem Jahre 1913 zum Abschluß gelangt ist, waren nicht leichter als die deutschen waren und sind, sondern im Gegenteil schwerer, und sie waren zum großen Teile unter sehr viel schmerzlicheren Verhältnissen (wie sie allein etwa durch den fortwährenden Zustrom unorganisierter Arbeitskräfte aus Europa bedingt waren) durchzukämpfen als bei uns. In den Vereinigten Staaten hat eben die Arbeiterschaft in der Hauptsache gesiegt, sie hat sich die vollen bürgerlichen Rechte, nicht nur die politischen, sondern auch die wirtschaftlichen und sozialen, errungen, und sie hat sie heute in sicherem und unbezweifeltem Besitz. Ohne jene furchtbaren Kämpfe wäre sie niemals zum Erlola, niemals zu ihrer jetzigen Stellung aufgestiegen, wäre auch Amerika niemals zum reichsten Lande geworden, das es heute ist, nicht wegen einer natürlichen Ueberlegenheit, sondern wegen der Tüchtigkeit der Bevölkerung, der sinnvollen und hohen Ausnutzung der Arbeitskraft einer übergroßen Mehrheit seiner Bürger.

Gewerkschaften sind zunächst Kampforganisationen der Arbeiterschaft um ihren gerechten Lohn, um ihren Platz an der Sonne. Ist dieser gerechte Lohn, ist dieser Platz an der Sonne einmal für die Arbeiterschaft erstritten, nicht in Worten, sondern in der Wirklichkeit, in der öffentlichen Meinung, in der nationalen Organisation des wirtschaftenden Volkes, hat sich einmal das ganze Volk von dem „Minderwertigkeitskomplex“ in bezug auf den Handarbeiter und zu Gunsten neufeudalistischer Besitz- oder „Bildungs“schichten frei gemacht, so kann man sich dann die Frage vorlegen, ob die Gewerkschaften noch notwendig sind. Vor dieser Frage steht heute die Arbeiterschaft der Vereinigten Staaten. In Amerika ist die Frage: Gewerkschaft oder nicht? etwa verwandt mit der Frage: Stehendes Heer oder nicht?, während einer Friedenszeit. Und ebenso, wie eine Armee im Frieden gewisse unangenehme Nebenerscheinungen zu entwickeln pflegt (da eben der unmittelbare Erweis der Daseinsnotwendigkeit fehlt), so ist es auch durchaus möglich, daß die amerikanischen Gewerkschaften heute nicht unbedingt die höchste Klasse der amerikanischen Arbeiterschaft umfassen, wie das doch charakteristisch für eine kämpfende Arbeiterschaft ist. Hier ist wohl die Bemerkung hinzuzufügen, daß gerade in der amerikanischen Textilarbeiter-schaft die Zahl der organisierten Arbeiter besonders gering ist. Die dem Allgemeinen Amerikanischen Gewerkschaftsbund angeschlossene Textilarbeitergewerkschaft zählt 30 000 Mitglieder, andere Gewerkschaften der Textilarbeiter zusammen 21 000 Mitglieder. Es ist also klar, daß jede äußerliche Schlußfolgerung von amerikanischen auf deutsche Verhältnisse nicht nur an sich unzutreffend ist, sondern gerade der amerikanischen Erfahrung selbst widerspricht. Denn wenn wir einmal in Deutschland sozialen und wirtschaftlichen Frieden haben, wenn der Arbeiter in jeder Beziehung als vollwertiger Bürger anerkannt ist, wenn wir in Deutschland eine Demokratie der Arbeit in der Industrie wie im Staate verwirklicht haben, wenn der deutsche Arbeiter nicht mehr jenen Ueberbau wirtschaftlich untüchtiger, aber politisch und sozial um so mächtigerer neufeudalistischer Schichten mit ernähren muß: dann wird sich von selbst auch die Frage ergeben, in welchem Umfange die Gewerkschaftsorganisation als „stehendes

„Wenn zwei Dinge sich miteinander entwickeln sollen, Industrie und Persönlichkeit, Kapital und Arbeit; wenn beide, wie wir nicht leugnen können, sich in einem gewissen Widerstreit befinden, so kann unsere Auffassung keine andere sein als diese, das Kapital ist für die Arbeit da, nicht die Arbeit für das Kapital; der Mensch ist nicht für die Industrie, sondern die Industrie für den Menschen. Die Persönlichkeit ist mehr als aller Reichtum.“

A. D. S. i. d. e. r.

„Heer“ der Arbeiterschaft aufrecht zu erhalten ist, oder ob allgemeine Abrüstung erfolgen kann.

Auch wenn man davon überzeugt ist, daß Frieden viel besser ist als Krieg, für alle Beteiligten, auch im wirtschaftlichen Leben, so wäre es der unglücklichste Rat, den man dem deutschen Arbeiter geben könnte, daß er gegenwärtig, mitten im Kampfe, seine stärkste Waffe, die gewerkschaftliche Organisation zu Gunsten einer angeblich leichteren sozialen Verständigung wegwerfen sollte. Er würde sich gegenwärtig nur selber preisgeben, sich rechtlos und machtlos unseren Neufeudalisten zu weiterer Ausbeutung ausliefern, sich verächtlich machen, und er würde nicht nur niemand anderem helfen, am allerwenigsten der Unternehmungsklassen, soweit sie mit Recht diesen Namen führt, (die wirklichen Unternehmer bilden in Deutschland eine verschwindende Minderheit all derer, die sich Unternehmer nennen), sondern er würde den Aufbau jener Demokratie der Arbeit verhindern, welche allein auf die Dauer Deutschland gegen starke und tüchtige Nachbarvölker verteidigen kann. Nur die Festigung der Herrschaft jener neufeudalistischen Schichten von Bildung und Besitz wäre die Folge — nicht einmal zum dauernden wirtschaftlichen Nutzen dieser unproduktiven und unzeitgemäßen Kreise.

Wohl aber soll der Gewerkschaftler niemals vergessen, daß der Zweck des Krieges jener Frieden ist, welcher dem Arbeiter seine gerechte Stellung im Rahmen des ganzen Volkes, sein volles Bürgerrecht gibt. Gerade das amerikanische Vorbild kann uns zeigen, daß in der gewerkschaftlichen Organisation die Gefahr eines falschen Sozialismus eben so notwendig gegeben ist, wie in der militärischen Organisation die Gefahr des Militarismus notwendig steht. Nämlich militärische Disziplin, Unterordnung, Gehorsam, welche nicht mehr Mittel zum Zweck, sondern Selbstzweck sind, werden zum Militarismus. Ebenso liegt in der Gewerkschaftsbewegung die Gefahr einer falschen Gleichmacherei der Arbeiter unter sich. So lange der Soldat im Felde, der Arbeiter im Gewerkschaftskampfe steht, braucht er Disziplin, muß er sich unterordnen, einordnen, gleichordnen; man marschiert mit geschlossenen Reihen. Also, auch diese Disziplin des gewerkschaftlichen Arbeiters ist nicht Selbstzweck, sondern Mittel zum Zweck; das Ziel ist der Sieg, der Friede, ein vernünftiger und gerechter Friede, ist die Befreiung des Arbeiterstandes von Unterdrückung und Ausnützung, ist die Freiheit des einzelnen Arbeiters, seine Kräfte voll zu betätigen und die volle gerechte Anerkennung seiner Arbeit sich zu sichern.

Es ergibt sich aus dem Gesagten, daß man überhaupt amerikanische mit deutschen Verhältnissen auch in bezug auf die Durchschnittszahlen kaum vergleichen kann. Die Durchschnittszahl selbst hat einen anderen Sinn bei uns und drüben. In den Vereinigten Staaten herrscht größte individuelle Freiheit auf der beiderseits anerkannten Grundlage, daß die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an guter und starker Produktion gemeinsam sind, und daß es dem Einen mit dem Anderen gemeinsam gut geht oder gemeinsam schlecht geht. Ich habe hier die offiziellen Zahlen der Lohnsätze und der wöchentlichen Arbeitszeiten der amerikanischen Textilindustrie vor mir, nach den Feststellungen des amerikanischen Arbeitsamtes. Diese Durchschnittszahlen haben also in Amerika eine andere Bedeutung als bei uns: dort geht man im allgemeinen von dem einzelnen Mann und seiner Leistung aus; bei uns geht man von Durchschnittslohnsätzen aus, die bestimmten Gruppen von Arbeitern zu gewähren sind. Der Vollständigkeit aber seien die Zahlen angeführt. Es betragen die wöchentlichen Arbeitszeiten und die Lohnsätze 1925:

		wöchentl. Arbeitszeit	Lohn pro Stunde
Baumwolle	Weber, männlich	52,8 Std.	0,449 Dollar
	weiblich	51,8 "	0,429 "
Wolle	Spinner, männlich	53,2 "	0,369 "
	weiblich	52,1 "	0,319 "
Wolle	Weber, männlich	48,8 "	0,701 "
	weiblich	48,9 "	0,654 "
	Spinner, männlich	48,9 "	0,750 "

Dabei liegen die Baumwollspindeln zu 92,9 Prozent ihrer Kapazität bei normaler Einsicht im Tage (1925), was ein ziemlich guter Beschäftigungsgrad ist, so daß die Verhältnisse als ungefähr normal angesprochen werden können. In diesen Zahlen ist allerdings kein Unterschied gemacht zwischen Nord und Süd; sie stellen vielmehr Durchschnittszahlen beider vor (etwa drei Fünftel der amerikanischen Baumwollindustrie ist heute im Süden, zwei Fünftel im Norden); die höheren Lohnsätze des Nordens sprechen sich in den Zahlen der Wollindustrie aus. Durch Prämien und Sondervergütungen vermag sich dann der tüchtige Arbeiter auch zu einem Wochenetnkommen von 80 Dollar emporzuarbeiten.

Zum Schluß noch einige Worte über die Lebenshaltungskosten. Auch hier lassen sich die Verhältnisse eben einfach nicht vergleichen. Verfasser setzt die Kaufkraft von 1 Dollar = 2 Rm. an; man kann ebenso gut 1 Dollar = 4 Rm. oder 1 Dollar = 1 Rm. setzen. Der Grund liegt darin, daß fast alle lebenswichtigen Dinge, die einfachen Lebensmittel, Haferflocken (Weiz wird heute immer mit Milch gebrochen und ist deshalb relativ teuer), Milch, Früchte, Fleisch billiger oder mindestens nicht teurer sind als bei uns, und daß man in den amerikanischen Läden zum billiger, besser und vor allem auch vernünftiger ist als in den deutschen Restaurants. Ebenso sind alle Gegenstände der Bekleidung in den einfachsten Qualitäten nicht nur wesentlich billiger als bei uns, sondern auch unvergleichlich viel haltbarer als bei uns. Wohnungen sind relativ teuer, schon deshalb, weil Amerika keine Wohnungszwangswirtschaft hat, aber es wird auch hier wie überall von vornherein sehr Besseres als selbstverständlich vorausgesetzt. Der Mann erreicht eben drüben eine andere Lebenshaltung; man betrachtet sie als sozial selbstverständlich.

Man kann also aus amerikanischen Verhältnissen sehr viel lernen, man muß sich aber hüten, Einzelheiten einzeln herauszugreifen. Man muß das Einzelne in seinem Systemzusammenhang verstehen. Wir können nicht Entwicklungsstufen überspringen, denn es handelt sich eben niemals nur um das Technische fremder Zustände, das man nachahmen könnte, sondern es handelt sich um einen inneren geistigen und seelischen Reife-prozess, eine Erziehung des ganzen Volkes zu gewissen Anschauungen und zur Disziplin dieser Anschauungen, einer Erziehung der Arbeiterschaft zur bewußten Gestaltung des eigenen Schicksals, einer Erziehung aller zur gerechten Anerkennung von Leistung und Nicht-Leistung aller anderen und der darauf sich gründenden wirtschaftlichen Ansprüche. Diese Erziehung geht nicht ohne Zwang ab; der Arbeiter als der aufsteigende Stand, hat sie an sich und an den anderen Schichten durchzuführen. Aber auch in einem organischen Entwicklungsprozess menschlicher Einrichtungen muß man ein bestimmtes Ziel vor Augen haben, man muß die Richtung kennen, in der man marschiert, sonst ist man in Gefahr, in dem Gestrüpp der täglichen Kämpfe den großen Sinn des Kampfes zu verlieren. Als Richtung gebend sind die Ausführungen der Verfassers meines Erachtens sehr wertvoll.

Dr. Hermann S u f f l

Hohe Löhne - niedrige Preise - gesunde Wirtschaft

Als stärkstes Problem sieht leider noch immer im Vordergrund, wie der gegenwärtigen wirtschaftlichen Not in Deutschland abgeholfen werden kann, und wir müssen feststellen, daß trotz der vielen Reden, die hierüber gehalten worden, und der vielen Bücher, die diesbezüglich geschrieben, wirklich tatkräftige und ausschlaggebende Mittel zur Lösung dieses Problems noch nicht gefunden worden sind. Ganz Europa befindet sich bekanntlich in einer ähnlichen Lage wie Deutschland, wenn auch in einigen anderen europäischen Ländern die Verhältnisse doch etwas günstiger liegen als grade bei uns. Dies soll uns veranlassen, einen Blick einmal nach Amerika zu werfen, welches im Gegensatz zu Europa über eine blühende Wirtschaft und einen zunehmenden Wohlstand verfügt, und zwar trotz der heutigen zerrissenen internationalen Wirtschaftslage. Dieser zunehmende Wohlstand der Massen in Amerika kann nicht allein darauf beruhen, daß die Vereinigten Staaten die Gläubiger in der ganzen Welt geworden sind, sondern er muß vor allem anderweitige innere Ursachen haben und Mittel aufweisen, von denen das alte Europa in seiner konservativen Einstellung bisher nur wenig Gebrauch gemacht hat.

Der zunehmende Wohlstand eines Landes wird am besten an der breiten Masse des Volkes gemessen, und das sind bekanntlich die Arbeitnehmer. Die ständig wachsenden Spareinlagen, die fast ausnahmslos in Amerika von den Arbeitnehmern geleistet werden, haben in den letzten sieben Jahren sich regelmäßig um 100 Millionen Dollar jährlich vermehrt, ein Zeichen, daß die Arbeitnehmerbevölkerung grade in den letzten Jahren zu einem gewissen Wohlstande gelangt ist, und bezeichnender Weise ist dieser Wohlstand besonders in den Industriebezirken festzustellen. Bezeichnend ist auch, daß die Arbeitnehmer dort eine Stufe der Lebenshaltung und Bildung erreicht haben, die in ihrer Höhe mit keinem anderen Lande verglichen werden kann.

Dieser Aufschwung des amerikanischen Volkes liegt einmal auf technischem Gebiet, indem es in gradezu erstaunlichem Maße und in vorbildlicher Ausführung Zeit und Mühe sparende Maschinen eingeführt hat; zum anderen, und dies ist überaus wichtig, auf dem Gebiete der Lohnpolitik. Der Amerikaner ist bezüglich der Lohnpolitik in jeder Weise fortschrittlicher eingestellt als der Europäer, und wenn wir uns in Deutschland dieser Einstellung nicht anschließen, so werden wir mit unserer Wirtschaft stets im Rückstand bleiben. Bei uns wird die Entlohnung auf Grund von Lohnverträgen vorgenommen. Dieser Tarif ist seitens der Arbeitgeber in der Regel ein fester Satz geworden, über den hinausgehen sie keineswegs geneigt sind. Dabei haben die Lohnverträge im Grunde genommen doch nur den Zweck, den Arbeitnehmern ein Existenzminimum zu sichern. Sie stellen daher wohl Minimaltarife, aber keine Maximaltarife dar, und die Einstellung der Arbeitgeber bedeutet für die Wirtschaft ein Manko, da dadurch die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers infolge Nichtanerkennung sich nicht produktiv auswirken kann.

Ein amerikanischer Professor der Volkswirtschaft, der die deutschen Verhältnisse eingehend studiert hat, berichtet folgendermaßen:

„Die Ursache des Vorhandenseins von Erwerbslosen in Deutschland ist darin zu suchen, daß die deutsche Industrie für ihren Produktionsüberschuß im Ausland wegen zu hoher Preise keinen Absatz finden kann. In Deutschland verdient der Arbeiter 10 Dollar die Woche und kann doch gegen den amerikanischen Arbeiter, der 40 Dollar wöchentlich verdient, nicht konkurrieren. Man hat eingesehen, daß die Arbeitsleistung ungenügend ist und sucht die Fehler abzustellen. Deutschland formt wie England bekommen aus der Arbeitseinheit eine ungenügende Leistung. Dasselbe war in den Vereinigten Staaten noch 1920 der Fall.“

Diese Ausführungen des Amerikaners sind ebenso treffend wie bezeichnend. Die deutschen Arbeitgeber stehen noch vielfach auf dem hergebrachten Standpunkt, daß die Preise ihrer Produkte im wesentlichen durch den Arbeitslohn bestimmt würden. Aber wir sehen aus obigen Ausführungen, daß Amerika trotz des weit höheren Arbeitslohnes die Weltwirtschaft viel billiger beliefern kann als wir. Unser Fehler liegt also in der ungenügenden Arbeitsleistung, die teils auf technischem Gebiet liegt, zum anderen Teil auch darin, daß wir infolge unserer verkehrten Lohnpolitik und der damit verbundenen niedrigsten Bezahlung den Arbeitnehmern nicht den nötigen Anreiz geben zur vollen Entfaltung ihrer Tätigkeit. Die Amerikaner haben er verstanden, das Lohnsystem durch hohe Löhne zu einer Politik der Arbeitgeber zu machen, und sie erzielen tatsächlich dadurch vermehrte Umsatz und höheren Gewinn. Dieser Widerstand der deutschen Arbeitgeber gegen die Entlohnung nach der Leistungsfähigkeit ist um so unbegründeter, als es klar auf der Hand liegt, daß der Anreiz zu Höchstleistungen nur durch gute Bezahlung gegeben ist. Es ist daher vollkommen falsch, die Entlohnung in irgend einer Form nach oben hin beschränken zu wollen. Hierin gehört auch die in Deutschland so beliebte Methode der Reduzierung der Arbeitslöhne, die das Vertrauen des Arbeitnehmers zum Arbeitgeber erschüttert und der Produktivität des Werkes zweifellos sehr nachteilig ist. Die Bezahlung nach der Leistungsfähigkeit wird die Arbeitnehmer auch anregen, den Betrieb zu verbessern, Zeit und Arbeit zu sparen, und die Aufsicht im Werke wird zum großen Teil dadurch überflüssig.

Eine hohe Entlohnung des Arbeitnehmers liegt weiter auch im Interesse sowohl der Allgemeinheit als auch des Arbeitgebers selbst. Es ist kein Zufall, daß in Deutschland der Inlandsmarkt, auf den wir doch in erster Linie mitangewiesen sind, so sehr darniederliegt. Der Grund hierfür liegt vor allem in der nicht zeitgemäßen Entlohnung der Arbeitnehmer, die in ihrer großen Masse doch letztlich ausschlaggebend sind für den Inlandverbrauch. Je höher der Lohn, desto mehr wird der Arbeitnehmer in die Lage versetzt, sein Leben reicher zu gestalten, er bekommt weitere Bedürfnisse, die befriedigt werden wollen, und somit werden die höheren Löhne Träger des Verbrauchs, den zu befriedigen wiederum Angelegenheit der Arbeitgeber ist. Diese erweisen sich also durch eine gute Bezahlung ihrer Arbeitnehmer selbst den besten Dienst, und eine Niedrighaltung der Löhne oder gar eine Reduzierung derselben schädigt nicht nur sie selbst, sondern darüber hinaus auch die Allgemeinheit, und somit ist eine gute Entlohnung nicht nur eine Angelegenheit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern direkt eine Forderung der deutschen Volkswirtschaft. Es ist zu wünschen, daß die alte Theorie von der Wirtschaftlichkeit hoher Löhne in Deutschland endlich einmal in die Praxis übertragen wird, wie es in Amerika so erfolgreich geschehen ist.

Zur Steigerung der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer und damit zur Erhöhung und Verbilligung der Produktion ist es ferner unbedingt nötig, daß für jeden tätigen Arbeitnehmer nach seiner Leistung Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen werden, und zwar bis zu den höchsten Stellen. Leider hat sich mit dem Aufstieg

unserer Industrie eine Klassifizierung entwickelt, welche die Aufstiegsmöglichkeiten zum Schaden des Werkes wesentlich beschränkt. So kommt es, daß oft ein tüchtiger Mann eine niedrigere Stellung einnimmt als ein weniger Befähigter. Eine der vornehmsten Aufgaben des Unternehmensleiters muß es sein, den richtigen Mann an den richtigen Platz zu setzen, und zwar ganz ohne Rücksicht auf sein Herkommen und seine Vorbildung. Hat jeder Arbeitnehmer die Gewißheit, auf Grund seiner Leistungsfähigkeit voran zu kommen, dann wird diese für ihn zweifelsohne wiederum ein Ansporn sein, im Interesse des Unternehmens das Höchstmögliche herzugeben. Wie die Verhältnisse heute in der deutschen Industrie liegen, ist diese Aufstiegsmöglichkeit den meisten Arbeitnehmern auf Grund der herrschenden Klassifizierung gesperret, und zwar sehr zum Schaden der deutschen Wirtschaft. Diese Aufstiegsmöglichkeit ist gleiche Wirkungen aus wie eine hohe Entlohnung, sie bringt den Arbeitnehmer wieder in feilschen Kontakt zum Betriebe, der heute durch die Schuld der Arbeitgeber mehr oder weniger verloren gegangen ist.

Wie schon oben erwähnt, stehen zum größten Teil unsere Arbeitgeber auf dem Standpunkt, daß der Preis der Produkte in erster Linie bestimmt wird durch die Höhe der Entlohnung, und daß bei einer Lohnsteigerung sich die Produkte unbedingt entsprechend verteuern müßten. Damit müßten sich dann auch die Produktionskosten für die Güter des täglichen Verbrauchs entsprechend erhöhen. Diese Ansicht, welche heute eigentlich schon überholt sein sollte, ist völlig irrig, wie uns das Beispiel von Amerika lehrt. Der Index des Arbeitsministeriums der Vereinigten Staaten für die Lohn- und Preisbewegungen in den Jahren 1920 bis 1925, wobei die für 1913 maßgeblichen Ziffern mit 100 angenommen sind, zeigt uns, daß z. B. im Jahre 1920 die Lohnhöhe 109 und die Großhandelspreise aller Bedarfsartikel 226 betrug, während 1924 die Lohnhöhe 228 und die Großhandelspreise 150 ausmachten. Wir sehen also in dem Zeitraum von 1920 bis 1925 einerseits ein starkes Ansteigen der Lohnhöhe, andererseits ein fast ebenso starkes Fallen der Preise, der beste Beweis dafür, daß die Lohnhöhe auf die Preise der Produktionsgüter nicht ausschlaggebend zu wirken braucht. Hierin liegt auch das Geheimnis des Wohlstandes der amerikanischen Arbeitnehmer.

„Es ist etwas Heiliges um Löhne;“

„Sie stellen Heime und Familien und häusliche Schicksale dar. Man sollte sehr vorsichtig sein, wenn man an Lohnfragen herantritt. In den Geschäftsbüchern sind Löhne nur Zahlen; aber draußen in der Welt bedeuten sie Brot und Kohlen, Kinderwiegen und die Erziehung von Kindern, Hilfe und Trost für eine Familie und Zufriedenheit.“

(Aus dem Buche „The Ford Industries“, herausgegeben von der Ford Motor Co. im Dezember 1924. Anm. d. Ueb.)

In Europa ist es noch meistens der Fall, daß Löhne und Preise gemeinsam steigen und fallen. Es beruht dies einmal darauf, daß die Rationalisierung in Deutschland durch Einführung Zeit und Mühe sparender Einrichtungen noch nicht völlig durchgeführt ist, zum anderen, daß die Arbeitgeber sich nicht dazu entschließen können, ihre Arbeitnehmer über den Lohnsatz hinaus im Verhältnis zur Leistung zu entlohnen. Würde man endlich einmal mit dieser veralteten Methode brechen, so würden wir auch in Deutschland einen wirtschaftlichen Aufschwung verzeichnen können. Restlos durchgeführte Rationalisierung und hohe, der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer angepaßte Löhne, sind Voraussetzungen für niedrige Herstellungskosten der Fabrikationsartikel und der beste Weg, das Volk wieder einem gewissen Wohlstande zuzuführen.

Leider ist einerseits die Rationalisierung in Deutschland noch nicht restlos durchgeführt, zum anderen steht man vielfach dem Prinzip der Rationalisierung noch feindselig gegenüber, weil man der Ansicht ist, daß sie sehr viele Arbeitnehmer überflüssig und brotlos macht. Dies letztere kann nur der Fall zur Zeit des Ueberganges sein, denn grade sie soll den Boden für unsere neue Tätigkeit der Arbeitnehmer schaffen. Infolgedessen ist es auch falsch, von Arbeit sparenden Maschinen zu sprechen, sondern es handelt sich darum, Mühe durch Anschaffung rationaler Maschinen zu sparen. Durch Zeit und Mühe sparende Arbeitsmethoden kann die Produktion bedeutend verbilligt und vermehrt werden, und sie geben daher Anlaß zur Einstellung neuer Arbeitskräfte. So sehen wir, daß z. B. Ford grade durch die Rationalisierung die enorme Zahl von 200 000 Arbeitern beschäftigt, und daß er andererseits Löhne bezahlt, die in der Welt einzig dastehen. Es ist also sehr wohl möglich, die Produktionspreise fortwährend zu verbilligen unter gleichzeitiger Steigerung der Arbeitslöhne. Wenn wir auch in Deutschland theoretisch das Geschäftsprinzip anerkennen, daß eine hohe Produktion oder ein großer Umsatz zu niedrigen Preisen lohnender ist als das Streben nach hohen Preisen, so vernachlässigen wir doch sehr häufig dieses Geschäftsprinzip zu ungunsten aller Schäden. Wir brauchen hierbei nur einmal an die zahlreichen Preiskonventionen zu denken, die in Deutschland ein Sinken der Produktionspreise verhindern, und damit ein Hindernis für die Rationalisierung und für hohe Löhne bilden. Ford hat seine Geschäfts- und Betriebsmethoden stets ohne Rücksicht auf die Konkurrenz durchgeführt, und sein Erfolg beweist die Richtigkeit und Wichtigkeit seiner wirtschaftlichen Maßnahmen. Eine richtig durchgeführte Rationalisierung muß also einerseits vermehrte Produktion zu verbilligten Preisen zur Folge haben, andererseits eine Leistungssteigerung bei Mühesparung des Arbeitnehmers, eine Vermehrung seines Verdienstes und die Schaffung neuer Arbeitsmöglichkeiten herbeiführen. So schaffen wir trotz hoher Entlohnung niedrigere Produktionskosten und -preise, stärken den Inlandsmarkt, erobern den Weltmarkt wieder und gelangen auf diesem Wege wieder zu einer gesunden deutschen Wirtschaft.

Zu dieser gesunden Wirtschaft ist aber Voraussetzung, daß das nötige Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wieder hergestellt wird. Die Initiative hierzu muß von den Arbeitgebern als der stärkeren Partei unbedingt ausgehen, und sie können dies sehr gut, indem sie den Arbeitnehmern zur Erreichung ihrer idealen Ziele behilflich sind. Ferner gehört hierzu, daß die Arbeitgeber es nicht mehr ablehnen, ihre Leute bezüglich der Leistungsfähigkeit ihrer Unternehmen ins Vertrauen zu ziehen. Dann werden sich die Arbeitnehmer auch mehr und mehr mit ihrem Betriebe verwaschen fühlen, namentlich, wenn

sie auch wissen, daß von dem Wachsen und der Ertragssteigerung derselben die Höhe ihres Verdienstes abhängig ist. Alle Momente, die geeignet sind, das Mißtrauen der Arbeitnehmer zu erwecken, sollte daher der Arbeitgeber auf alle Fälle auszuschalten bemüht sein. Heute ist es leider noch vielfach der Fall, daß die Arbeitgeber auf dem Standpunkt stehen, der einzig richtige Lohn liege bei einem Existenzminimum oder bei den Reallohnen vor dem Kriege. Mit dieser Methode der Entlohnung kann natürlich weder der einzelne Betrieb noch die Volkswirtschaft weiter kommen, denn um einen wirtschaftlichen Aufschwung zu erzielen, ist es unbedingt nötig, bei hohen Löhnen die Lebensansprüche der Allgemeinheit zu steigern und dadurch für einen größeren Absatz zu sorgen.

Henry Ford und die Gewerkschaften

Ein künftiger Bundesgenosse?

Henry Ford will mit den Gewerkschaften nichts zu tun haben. Das hat er in seinem bekannten Buch ausführlich auseinandergesetzt, und er wird nicht müde, es der amerikanischen Öffentlichkeit immer wieder zu sagen. Der Grund für seine Abneigung, mit Gewerkschaften Kollektivverhandlungen über Arbeitsbedingungen zu treffen, liegt wohl weniger darin begründet, daß er den Kampf um bessere Löhne und eine kürzere Arbeitszeit fürchtet. Auf beiden Gebieten wird er trotz seiner Ablehnung des Verhandels mit Gewerkschaftsvertretern von diesen selber als vorbildlich hingestellt. Vor einer Woche z. B. verkündete Henry Ford die Einführung der Fünftagewoche zu je acht Stunden für alle seine 150 000 Arbeiter in den Vereinigten Staaten mit Ausnahme derer, die bei seiner Eisenbahn und in den kontinuierlichen Betrieben beschäftigt sind. Eine Herabsetzung der Löhne gegenüber der vorhergehenden 48-stündigen Arbeitswoche sollte bei Arbeitern, „die es verdienen“, nicht vorgenommen werden. Für die anderen werden neue Grundlöhne gegenwärtig ausgearbeitet. Wenn diese Bemerkung darauf schließen läßt, daß im ganzen für die 40 Stunden nicht ganz soviel bezahlt werden wird wie für 48 Stunden, so ist doch damit zu rechnen, daß der Zeitlohn bei Einführung der Fünftagewoche beträchtlich, vielleicht etwa um 10 bis 15 v. S. erhöht wird.

Einige Tage nach dieser sensationellen Ankündigung wurde in der amerikanischen Presse eine Rundgebung des Präsidenten William Green der amerikanischen Gewerkschaften veröffentlicht, in der dieser die Maßnahme Henry Fords als vorbildlich hinstellte und erklärte, daß das Ziel der amerikanischen Gewerkschaften für die ferne Zukunft auch die Einführung der Fünftagewoche in der ganzen amerikanischen Industrie sei. Diese freundliche Verbeugung vor den Methoden der sozialen Betriebsausgestaltung in den Ford-Werken kommt einem vielleicht in Anbetracht der ablehnenden Haltung Henry Fords gegenüber den Gewerkschaften etwas seltsam vor. Man darf jedoch nicht vergessen, daß die amerikanischen Gewerkschaften in der Automobilindustrie wie auch in der ganzen Stahl- und Eisenindustrie bis heute seit Verlust des großen Streiks in der Stahlindustrie im Jahre 1919 nicht wieder Fuß gefaßt haben, und daß neben den Fordwerken große Automobil- und Stahlfirmen mit Hunderttausenden von Arbeitern bestehen, die weit schlechtere Löhne und Arbeitsbedingungen haben, als die Fordwerke. Ford ist unter ihnen sozusagen ein weicher Kade und wird darum von den amerikanischen Gewerkschaften nicht nur geübert, sondern auch geachtet. Sie rechnen es ihm hoch an, daß er nicht wie andere große Firmen ein Spionagesystem unter den Arbeitern unterhält, keine gelben Organisationen schafft und überhaupt für die Abwehr gewerkschaftlichen Einflusses kein Geld ausgibt.

Es ist meine feste Ueberzeugung, daß die Haltung Henry Fords gegenüber den amerikanischen Gewerkschaften weitgehend bestimmt wird durch manche radikalen Eigenschaften und zum Teil auch Mißbräuche und Rücksichtslosigkeiten, die großen Teilen des amerikanischen Gewerkschaftswesens anhaften. Soweit in organisierten Berufsgruppen Tarifabkommen bestehen, wird in ihnen nicht nur das festgesetzt, was bei uns in Deutschland üblich ist; diese Abkommen enthalten vielmehr darüber hinaus Bestimmungen, die tief in die Freiheit der unternehmerischen Betriebsführung eingreifen. Allen voran wird der Grundsatz vereinbart, daß der Unternehmer nur Mitglieder der betreffenden Gewerkschaft einstellen darf. Das geht oft soweit, daß alle Neueinstellungen durch die Stellenvermittlung der Gewerkschaft laufen müssen. Ferner wird in solchen Abkommen bestimmt, daß und inwieweit Beauftragte der Gewerkschaft neben dem Vorarbeiter und Meister während der Arbeit in der Werkstatt Aufsicht- und Kontrollrechte ausüben dürfen. In manchem Abkommen mit Berufsverbänden gelernter Handwerker erstrecken sich diese Vorschriften sogar auf die Art des Arbeitsvollzuges. Es wird nicht nur festgelegt, wieviel Stück ein Mann als Höchstleistung pro Tag herstellen darf, sondern auch, welchem gewerkschaftlichen Fachverband der Mann angehören muß, der z. B. das Schloß an einer Tür befestigt. Zwischen manchen Berufs-gewerkschaften bestehen auf diesem Gebiete große Eiferstückeleien, und die amerikanische Gewerkschaftsbewegung kennt viele Streiks, die nicht herbeigeführt wurden, um bessere Arbeitsbedingungen und Löhne vom Unternehmer zu erzwingen, sondern um den Betriebsleiter zu veranlassen, eine bestimmte Art von Arbeit nur den Mitgliedern einer gewissen Gewerkschaft zuzuteilen. Ein Recht auf Cispferarbeit haben nur die Mitglieder der Cispfergewerkschaft. Florida hat einen großen Bauarbeiterstreik gehabt, weil die Gewerkschaft der Maurer für ihre Mitglieder das Recht beanspruchte, zu Cispferarbeiten zugelassen zu werden. Man kann es verstehen, daß ein so beweglicher Großbetrieb, wie die Ford'sche Automobilfabrik ihn darstellt, solche konservativen Bindungen und innere Streitigkeiten der einzelnen Gewerkschaftsgruppen untereinander als Hemmung fürchtet. Ford hat selber ähnliche Gründe für seine Haltung angegeben. Nach meiner Meinung wäre es Gewerkschaften, wie wir sie in Deutschland haben, erheblich leichter, sich mit Ford zu verständigen. Diese meine Auffassung stützt sich auf zwei interessante Beobachtungen.

Erstens: Der Mangel an einem einheitlichen Tarifvertrag in der amerikanischen Automobilindustrie bedeutet für Henry Ford einen Nachteil gegenüber seinen Konkurrenten. Bisher vermochte er trotz seiner erheblich höheren Löhne zumindest für die große Masse der ungelerten Arbeiter infolge seines technischen Genies im Konkurrenzkampf erfolgreich zu bestehen. Seine Produktionsmethoden werden aber nach und nach Allgemeingut der ganzen amerikanischen Automobilindustrie. Heute schon ist es soweit, daß Ford mit zu denen gehört, die im Absatz die größten Schwierigkeiten haben, während diejenigen seiner Konkurrenten, die einen etwas besseren Wagen herstellen, ihre Produktion in diesem Jahr gegenüber 1925 bis zu 50 v. S. steigern konnten. Ford bereitet gegenwärtig einen Gegenangriff vor. Dieser Gegenangriff würde ihm aber sicher nicht so schwer werden, wenn es in der amerikanischen Automobilindustrie eine starke Gewerkschaftsbewegung geben würde, die von allen Automobilfabrikanten die gleichen Löhne erzwingen könnte, wie

Die Ford seinen Arbeitern freiwillig bezahlt. Man sieht daraus, daß die Ford Motor Company aus einer gewerkschaftlichen Durchorganisierung der Automobilindustrie nur Vorteil ziehen würde.

Dazu kommt, daß Ford für den letzten Sinn des gewerkschaftlichen Wirkens gegenüber dem Unternehmer ein großes Verständnis hat. In einem Aufsatz, der seinen Namen trägt, und in Colliers Zeitschrift vom 18. 2. 26 erschienen ist, spricht er die Sätze aus: „Niemand weiß, was er an Löhnen zu zahlen vermag, bis er es versucht. Wenn du dir eine Aufgabe stellst, so ist es bemerkenswert, wie viele Dinge aus der Bewältigung dieser Aufgabe heraus wachsen. Vor einigen Jahren fabrizierte ein Fabrikant für unsere Fabrik Obergestelle für unser Auto zum Preise von 68 Dollar das Stück. Eines Tages erzählten wir ihm, er müsse uns von jetzt ab dieselben Gestelle für 28 Dollar liefern. Er antwortete uns, das sei unmöglich, er ginge dabei bankrott. Wir gaben aber nicht nach, und er versuchte es mit dem Erfolg, daß es ihm vollständig gelang, und er reich wurde. Zu dem alten Preise lastete kein Druck auf ihm, nach besseren Produktionsmethoden zu suchen. Bei dem neuen Preise hatte er jede Minute darüber nachzudenken, was für neue und bessere Wege für die Herstellung es gibt.“ — So beschreibt Ford sein eigenes Verhalten gegenüber einem Lieferanten; im Grunde genommen eine Aktion, wie sie die deutschen Gewerkschaften gegenüber den Unternehmern Jahr für Jahr ausüben. Man könnte das Zwie-

gespräch zwischen Ford und seinem Lieferanten in eine Verhandlung übersehen zwischen einem Gewerkschaftsführer und einem Unternehmer. Dem Verlangen nach einem niedrigeren Lieferpreis entspricht das Verlangen nach einem höheren Lohn. Genau wie in obigem Falle wird der Unternehmer antworten: es ist nicht möglich, ich gehe bankrott. Der Gewerkschaftsführer wird sich dagegen genau so unerbittlich zeigen wie die Ford Motor Company. Ihm steht die gleiche Erfahrung zur Seite, die Ford selbst ausgeprochen formuliert hat, daß nämlich ein Unternehmer solange nicht weiß, was er eigentlich bezahlen kann, bis er es versucht. Der Druck der Gewerkschaften als Rationalisierungsmittel des Betriebes wirkt in ganz genau demselben Sinne wie der Druck, den Ford auf die Preisstellung seiner Lieferanten ausübt. Vielleicht ist Henry Ford die Wirkung der gewerkschaftlichen Lohnpolitik noch nicht aufgegangen. Wie wir gesehen haben, sind bei ihm aber die Voraussetzungen für das Verständnis vorhanden. Er selbst ist ja stolz auf die Erfolge eines ganz ähnlichen Verhaltens gegen schlammige Unternehmer. Im Grunde genommen darf darum die ablehnende Haltung Henry Fords gegenüber den Gewerkschaften nicht so ernst genommen werden. Gätten die amerikanischen Gewerkschaften nicht so manche Kinderkrankheiten in ihrem Organisationswesen bis jetzt geduldet, wer weiß, der Automobilkönig könnte vielleicht der beste Bundesgenosse einer vernünftigen Gewerkschaftsbewegung werden. E. d. m. K. e. i. n. s. c. h. m. i. t. t.

Welchen Nutzen hat die Industrie, wenn sie ungeschickt geleitet wird, daß sie nicht allen Beteiligten eine menschenwürdige Existenz zu schaffen vermag?
Ein gut geleitetes Unternehmen zahlt hohe Löhne und verkauft zu niedrigen Preisen.
Je höher die Löhne, desto größer die Kaufkraft und desto zahlreicher die Bedürfnisse der Arbeiter.
Hohe Löhne bedeuten nicht viel, wenn der Arbeiter nicht genügend freie Zeit hat, seine Bedürfnisse zu verwirklichen.
Lange Arbeitsstunden erzeugen Armut. Sie führen zur Überproduktion ohne Absatz.
Henry Ford.

diese Grundzüge aber andererseits auch für sie gewisse störende Bestimmungen enthielten, die oben nicht erwähnt, beschlossen sind, die Grundzüge aufzugeben und zur unbeschränkten wirtschaftlichen Freiheit zurückzukehren. Daß die Unternehmer ihrerseits den gleichen Wunsch hatten und nach jeder Richtung hin förderten, ist wohl nur zu erklären. Die Kriegsmassnahmen auf dem Gebiete der Arbeit wurden daher in Kürze abgebaut. Ob die Gewerkschaften in ihrem eigenen Interesse recht gehandelt haben, ist eine andere Frage; vielleicht haben ihre Kriegserfolge ihren Blick getrübt. Jedenfalls glaubten sie durch die wiedererlangte volle Handlungsfreiheit noch größere Erfolge, besonders hinsichtlich der Mitgliederzahl erlangen zu können. Die Unternehmer freuten sich aber, wiederum Herr im eigenen Hause zu sein.

Die Nachkriegszeit wurde zunächst eingeleitet durch eine wachsende Teuerung, die zu einer regen gewerkschaftlichen Betätigung führen mußte. Die Lebenshaltungskosten hatten sich 1919 gegenüber 1913 verdoppelt. Da es keine Instanz zur Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten mehr gab, mußte die Teuerung unweigerlich Streiks in größerem Maßstabe auslösen, zumal dieselbe zu Beginn des Jahres 1920 sich noch vergrößerte. Neben Lohnerhöhung spielte die Forderung auf Anerkennung der Gewerkschaft und Kürzung der Arbeitszeit eine Rolle, namentlich in den Betrieben, wo der Achtstundentag noch nicht anerkannt war. In anderen Betrieben mit achtstündiger Arbeitszeit wurde jetzt zum Teil die 44-Stundenwoche gefordert. Diese rege gewerkschaftliche Tätigkeit kam auch in der Textilindustrie zum Ausdruck. Anfang des Jahres 1919 kam es hier im Norden der Vereinigten Staaten zu Streiks wegen Einführung der 48-Stundenwoche bei Beibehaltung des 54-Stundenlohnes. Insbesondere wurden diese Streiks von der Masse der ungelerten Textilarbeiter geführt. Da diese bei der Gewerkschaft der gelerten Textilarbeiter, der United Textile Workers of America, nicht die gewünschte Unterstützung fanden, gründeten sie einen neuen Textilarbeiterverband, die Amalgamated Textile Workers of America, der bald über 50 000 Mitglieder zählte. Der Kampf endete mit einem vollen Sieg der Streikenden, z. T. wurde sogar die 44-Stundenwoche eingeführt. Auch im Süden gelang es nunmehr den Gewerkschaften, festen Fuß zu fassen, so daß diese in der Textilindustrie gute Fortschritte und Erfolge zu verzeichnen hatten.

Im Frühjahr 1920 begann in den Vereinigten Staaten eine wirtschaftliche Depression einzusetzen, die bis Mitte des Jahres 1922 dauerte. Es entstand eine Arbeitslosigkeit, wie sie nach Umfang und Dauer Amerika noch nicht erlebt. In der Textilindustrie wurde im Herbst 1920 die Zahl der Arbeits-

Gewerkschaftsfragen der amerikanischen Textilarbeiter

Will man die Gewerkschaften der Textilarbeiter der Vereinigten Staaten von Nordamerika und die soziale Lage dieses Berufsstandes einer näheren Beurteilung unterziehen, so ist es zunächst notwendig, sich die Entwicklung dieser Textilarbeitergewerkschaften vor Augen zu führen. Für die Textilindustrie kommen zwei Zentren in Frage, die sogenannten Neuenglandstaaten, die im Norden sich befinden und der Süden. Organisationen von textilen Facharbeitern gab es schon seit längerer Zeit im nördlichen Industriegebiet, doch hatten diese nur lokalen Charakter. Eine Anzahl solcher Berufsverbände gründete im Jahre 1901 eine sogenannte nationale Gewerkschaft, die United Textile Workers of America, die nach sechsjährigem Bestehen einen Mitgliederbestand von 15400 aufzuweisen hatte. Bis zum Weltkrieg war die Zahl der Mitglieder noch nicht auf 20 000 gestiegen. Es handelte sich bei dieser Organisation nur um gelernte Arbeiter des Nordens, während die un- und angelernten Arbeiter sowie der ganze Süden gewerkschaftlich nicht erfasst werden konnten. Die letzteren veranstalteten wohl Streiks, die zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen führten, aber nicht den Weg zur Organisation freimachten. Vor dem Weltkrieg gab es daher keine nennenswerte Gewerkschaftsbewegung der amerikanischen Textilarbeiter.

Diese Situation sollte sich mit dem Weltkrieg ändern. Das Jahr 1915 brachte durch die Bestellungen der Entente-Staaten eine außerordentliche Hochkonjunktur, die die Arbeitskräfte umsomehr anspannte, als die Einwanderung durch den Krieg stark zurückgegangen war. Man brauchte jetzt die Arbeitnehmer, und die Gewerkschaften hielten jetzt infolge der außerordentlich günstigen Wirtschaftslage die Zeit für gekommen, mit einer starken Organisationskampagne einzusetzen, die zu einem starken Anwachsen des Mitgliederbestandes und zu einer lebhaften gewerkschaftlichen Betätigung führte. Vorerst setzte eine Periode der Streiks ein, die den Zweck einer Lohnerhöhung und Herabsetzung der Arbeitszeit verfolgten. Hieran war im Jahre 1916 die Textilindustrie mit 222 Streiks beteiligt. Hinzu trat die Forderung auf Anerkennung der Gewerkschaften, die vielfach zu Konflikten führte, und schließlich die des achtstündigen Arbeitstages. So wurde z. B. der Achtstundentag für die Eisenbahn gesetzlich festgelegt, wie er infolge der Hochkonjunktur auch in verschiedenen Industrien durch Vereinbarung eingeführt wurde. Vor allem wurden die Gewerkschaften von der Bundesregierung inoffiziell anerkannt, als ihre Vertreter mitbestimmend zur Gesetzgebung und Verwaltung herangezogen wurden, insbesondere auf dem Gebiete der Arbeitsbedingungen, was sich noch mit dem Eintritt Amerikas in den Weltkrieg 1917 verstärkte. Vor dem Kriege hatten die organisierten Arbeiter keinen Anteil an der politischen Verwaltung des Staates. Der Eintritt Amerikas in den Weltkrieg gestaltete sich für die Gewerkschaften immer günstiger. Zunächst kam die Ein-

wanderung ganz zum Stillstand. War schon vorher ein Mangel an Arbeitskräften zu verzeichnen, so konnte infolge der großen Anforderungen der Kriegsindustrie die Nachfrage überhaupt nicht mehr befriedigt werden. Die Löhne stiegen und die Unternehmer machten sich besonders die Facharbeiter gegenseitig abspenstig. Der Bundesregierung mußte natürlich alles daran liegen, Arbeitskonflikte jeder Art zu vermeiden, und bildete zu diesem Zwecke das Kriegsarbeitsamt, bestehend aus je fünf Vertretern der Unternehmer und der Gewerkschaften. Aus den Richtlinien dieses für die amerikanische Gewerkschaftsbewegung bedeutsamen Amtes sei nachstehend einiges mitgeteilt:

1. Das Recht der Arbeiter, sich in Gewerkschaften zu organisieren und durch gewählte Vertreter kollektiv zu verhandeln, wird anerkannt und bestätigt. Dieses Recht soll nicht verweigert, verkürzt oder von den Unternehmern in irgend einer Weise beschränkt werden. Unternehmer sollen Arbeiter nicht wegen Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder wegen berechtigter gewerkschaftlicher Tätigkeit entlassen.
2. Der achtstündige Arbeitstag wird in allen von den bestehenden Gesetzen vorgeschriebenen Fällen als gültig anerkannt. In allen übrigen Fällen soll die Frage der Arbeitsstunden mit der gebotenen Rücksicht auf die Erfordernisse der Regierung sowie die Wohlfahrt, Gesundheit und das angemessene Wohlbefinden der Arbeiter geregelt werden.
3. Das Recht aller Arbeiter auf einen ausreichenden Lohn wird hiermit ausgeprochen. Bei der Festsetzung von Löhnen sollen Minimalsätze eingeführt werden, welche den Lebensunterhalt des Arbeiters und seiner Familie, deren Gesundheit und angemessenes Wohlbefinden sicherstellen.

Diese Grundzüge des Kriegsarbeitsamtes sind Erfolge, wie die amerikanische Gewerkschaftsbewegung sie vor dem Kriege nicht aufzuweisen hatte. Der Achtstundentag wurde fast allgemein eingeführt. Trotzdem kam es zu Arbeitskonflikten, zumal die Lebenshaltungskosten rapide stiegen. So führten niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen im Sommer 1918 zu Arbeitseinstellungen seitens der Textilarbeiter. Obige Grundzüge ermöglichten es den Gewerkschaften jetzt auch, dort Fuß zu fassen, wo ihrem Eindringen bisher seitens der Unternehmer der hartnäckigste Widerstand entgegengekehrt wurde, und zwar in der Textilindustrie. So stieg der Mitgliedsbestand der Textilarbeitergewerkschaft von 18 000 im Jahre 1914 auf 55 800 im Jahre 1918.

Gleich nach Beendigung des Krieges machte sich ein Nachlassen des Wirtschaftslebens bemerkbar, um dann zu einer Hochkonjunktur überzugehen, die die Kriegskonjunktur noch bei weitem übertraf. Die Gewerkschaften mußten sich nun darüber schlüssig werden, ob sie auf der Basis der Grundzüge des Kriegsarbeitsamtes weiter arbeiten wollten oder nicht. Da

Arbeits intensiv, wenn du arbeitest. Du hast dann auch ein Recht auf intensive Erholung.

48 Stunden wöchentlich intensiv gearbeitet bedeuten mehr als 60 Stunden wöchentlich mit halber Kraft.

Prüfe dich täglich, ob du nicht dies oder jenes schneller oder besser machen kannst, feile feil, ob das, was du tust, deine Aufgabe ist oder nicht besser von dir unterstellten Leuten getan werden kann. Du gewinnst dadurch Zeit für deine Aufgaben. Berzettele dich nie, sei Meister, wenn du Meister sein sollst, sei Korrespondent, wenn du Korrespondent sein sollst.

Bernhard van Delden.

„Ohne Kampf kein Fortschritt! Und so lange es keinen objektiven und auf alle Einzelfälle anwendbaren Maßstab gibt für das, was sozial wünschenswert und zugleich wirtschaftlich tragbar ist, wird das praktisch Durchführbare eben sehr häufig im Wesen der beiderseitigen Kräfte gefunden werden müssen.“

Ernst von Borzsig.

Lohn und Preis

In unserer Zeit, wo eine fortwährende Rationalisierung die Unkostenquote der Erzeugung ständig verringert, stehen Lohn und Preis nicht insofern in Wechselbeziehung, als erhöhte Löhne Preissteigerungen bedingen. Das was immerhin der Fall sein bei einer stagnierenden Wirtschaft. Im Lohn und Preis sollten heute vielmehr, rein volkswirtschaftlich gesehen, die Erfolge der Rationalisierung sich auswirken, indem sie in zueinandergekehrter Entwicklung zur Kaufkraftstärkung hin durch Lohnerhöhung und Preislenkung die Lebenshaltung der Gesamtheit auf eine breitere Grundlage stellen. Sollten es tun, tatsächlich jedoch tun sie es nicht, gehen zum mindesten die Preise den falschen Weg. Das mag zum Teil darin begründet liegen, daß der Handel garnicht daran denkt, eine rationellere Methode der Verteilung einzuführen, da er dann ja in erster Linie der eigenen Ueberbesetzung zu Leibe rücken müßte. So ist zum Beispiel bekannt, daß die Erzeuger für Schweine weniger bekommen als 1913, während in den Läden die Fleischpreise unerschwinglich hoch gehandelt sind. In den meisten Fällen jedoch, ganz bestimmt bei den Industriefabrikanten, bleibt von den Früchten der Rationalisierung ein großer Teil schon bei den Produzenten hängen, die Lohn und Preis nicht von volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten aus beurteilen, sondern zur Erweiterung der eigenen Gewinnspanne den Lohn als „Unkostenerhöher“ nach unten und den Preis als „Unkostensenker“ nach oben „rationalisieren“.

Es heißt die Dinge auf ein falsches Geleise schieben, wenn die „Industrielle Praxis“ in ihrer Nr. 25 vom 25. Juni 1927 schreibt, Lohnerhöhungen bedeuteten nichts anderes, als daß

eine Volksschicht der anderen das Brot wegnehme. „Würde das Wort von der „Solidarität der arbeitenden Bevölkerung“ richtig verstanden werden, dann wäre es überhaupt unmöglich, daß eine Arbeiter-schicht sich auf Kosten der anderen Vorteile zu verschaffen sucht.“ Umgekehrt wird ein Schuh daraus. Wäre die Idee der Volksgemeinschaft nur ein ganz klein wenig aus dem Stadium der theoretischen Erörterung herausgetreten, und hätte praktische Gestalt angenommen, dann hätten die Träger der Produktion und des Handels die Vorteile der Rationalisierung nicht auf Kosten der Gesamtheit für sich alleine eingehemmt, sondern hätten sie der Allgemeinheit zugute kommen lassen. Wenn daher die Gewerkschaften Lohnerhöhungen verlangen unter gleichzeitiger Herabsetzung der Preise, dann dienen sie damit letzten Endes dem Gesamtinteresse. Wenn es handelt sich bei dem Problem Lohn und Preis um nichts anderes, als daß die Früchte der Rationalisierung „rationell“, das heißt im Sinne der Gemeinschaft verteilt werden.

Wie sehr Löhne und Preise hinter den Erfordernissen einer vernünftigen Rationalisierung zurückgeblieben sind, das beweist ein Vergleich zwischen den Belegschafts- und Produktionszahlen der Vereinigten Stahlwerke, deren Betriebe in sich und in ihrer Zusammenfassung wohl am stärksten durchrationalisiert sind. Während die Belegschaft vom April 1926 bis März 1927 sich um 12 v. H. vermehrte, stieg die Produktion um rund 40 v. H. Die effektiv eingesparte Summe war infolge der durch die Vereinfachung des Maschinenbestandes erzielten Frachtersparnis noch wesentlich höher. Der Lohn der Bergleute wurde jedoch nur um 4 v. H. heraufgeholt. Noch greifbarer ist das Mißverhältnis bei den Eisenwerken. Bei gleicher Arbeiterzahl und einer um 11 v. H. verminderten Beamtenschaft stieg die Roheisenerzeugung um rund 76 v. H. und die Rohstahlerzeugung um rund 80 v. H. Das ist der Durchschnitt, und es konnte beispielsweise die August-Isen-Hütte in Hamborn trotz Verringerung der Belegschaft die Erzeugung verdoppeln. Die Löhne dagegen stiegen nur um etwa 22 v. H. Bei alledem plante man noch, indem man die Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen vorschob, eine Erhöhung der Kohlen- und Eisenpreise. Was soll

man davon denken? Zum mindesten ist es eine bewußte Durchführung der Dummheit, Löhne und Preise gegeneinander auszuspielen. Der vorliegende Fall beweist ganz eklatant, daß die wesentlich breiter gewordene Gewinnspanne genügend Raum für eine wesentlich höhere Lohnerhöhung bei gleichzeitiger Preislenkung, zum mindesten ohne Preislenkung gelassen hätte. Es wird die höchste Zeit, daß die Unternehmer, nicht zuletzt auch in ihrem ureigenen Interesse, anfangen, privategoistische Wünsche gegenüber volkswirtschaftlicher Einsicht zurücktreten zu lassen.

„Die Erweiterung und Verstärkung der Kaufkraft der Massen ist einzig gesundes Wirtschaftsprinzip. Seht die Arbeiter-schicht von sich aus noch die eigene Selbsttätigkeit in der vernünftigen Verwendung des Lohnneinkommens hinzu (sittliche Ordnung des Konsums), dann ist der Aufstieg gesichert. Die Masse der Arbeiter wird gleichwertiger Stand in der Gesellschaft.“

Josef Joos.

Amerika

Von Fritz Müller.

Wir saßen mit einem Amerikaner zusammen.
„Wir haben Gebäude mit vierzig Stockwerken“, sagte er, „und mit 15 Lifts darin...“
Da senkten wir die Köpfe.
„Wir haben einen Trust“, sagte er, „mit 6000 Millionen Kapital, wogegen ihr...“
Und vor Scham verbargen wir schneuzend die Gesichter hinter Taschentüchern.
„Wir haben mehr Millionäre“, sagte er, „als ihr Menschen habt in eurer Stadt...“

lösen auf eine Viertelmillion geschätzt. Das Wiederaufleben der Einwanderung machte sich bemerkbar und vermehrte die Schwierigkeiten. Die Folge dieser Wirtschaftskrise war eine allgemeine Herabsetzung der Löhne und vermehrte Widerstandsleistung der Unternehmer bei Verhandlungen mit den Gewerkschaften. Die Arbeitgeber nützten diese Krise sogar nach jeder Richtung aus, um einen Zielbewußten und mit außerordentlicher Energie durchgeführten Propagandafeldzug gegen die Gewerkschaften in Szene zu setzen. Im Namen der Freiheit und der Demokratie suchte man diese systematisch und mit gutem Erfolge zu verdrängen und organisierte als bestes Kampfmittel in großem Maßstabe und sehr erfolgreich in den einzelnen Betrieben Werkvereine, denen man z. T. große Freiheiten, verbunden mit guten Sozialleistungen, freiwillig einräumte, um die Arbeitnehmer an sich zu fesseln und von sich abhängig zu machen. Der Arbeitgeber war nun tatsächlich wieder Herr im Hause geworden. Wie scharf die Bekämpfung der Gewerkschaften vor sich ging, bemerkt man am besten daran, daß viele Detektivbüros mit einem großen Personalaufwand an Spitzeln von der Industrie beschäftigt wurden. In einigen Staaten Amerikas kam es sogar zu einem gesetzlichen Streikverbot. Wenn sich auch die Streiks infolge aller dieser Maßnahmen und unter dem wirtschaftlichen Druck verminderten, so gaben die Gewerkschaften doch die Parole aus, sich Lohnherabsetzungen und Verlängerung der Arbeitszeit zu widersetzen. Wie recht die Gewerkschaften mit der Ausgabe dieser Parole hatten, zeigte der Streik der Textilarbeiter Anfang des Jahres 1922 im Norden Amerikas. Die Gewerkschaften in der Textilindustrie hatten unter den Folgen der Depression besonders zu leiden, da Tausende arbeitslos geworden, und die weiterhin Beschäftigten wiederholte Herabsetzungen ihres Arbeitslohnes und Verlängerung der Arbeitswoche erfahren hatten. Dieser Abwehrstreik wurde im großen Ganzen von der Textilarbeiterchaft gewonnen. Die Wirkung der Wirtschaftskrise und der erfolgreiche Feldzug der Unternehmer mußten naturgemäß zu einer bedeutend numerischen Schwächung der Gewerkschaften führen. Während die beiden Textilarbeitergewerkschaften im Jahre 1920 zusammen 104 900 Mitglieder zählten, hatten sie im Jahre 1922 nur noch 80 000 aufzuweisen. Wohl gingen die Gewerkschaften aus der Krise im organisatorischen Aufbau unversehrt hervor, doch hatten sie ihre im Kriege erlangte besondere Stellung verloren. Ihrer erfolgreichen Lohnpolitik ist aber ein Steigen der Reallohne in erster Linie mitzuvorden. Im Herbst 1922 kehrte das Wirtschaftsleben in normale Bahnen wieder zurück. Der Beschäftigungsgrad von 1914 wurde bald wieder erreicht, und die Einwanderung war unter dem Einfluß der Gewerkschaften stark beschränkt worden. Damit besserte sich auch die Lage des Arbeitsmarktes namentlich im Hinblick auf die ansteigende Konjunktur. Der Druck, welcher auf den Gewerkschaften z. B. der Krise zusetzt hat, löste sich, sie strebten nunmehr wieder nach höherer Entlohnung und verkürzter Arbeitszeit. Die Arbeiter der überentwickelten Textilindustrie versuchten ihre bisherigen Löhne und den Achtstundentag aufrecht zu erhalten.

Soweit die Entwicklung der amerikanischen Gewerkschaften, insbesondere der Textilarbeitergewerkschaften. Es sei gleich vorweg betont, daß alle bisherigen sozialen Errungenschaften nur diesen selbst, bzw. ihren Mitgliedern zu Gute gekommen sind, soweit diese auf den einzelnen Betrieb einen gewissen Einfluß ausüben konnten. Wenn wir aber feststellen, daß im Jahre 1914 nahezu eine Million Personen in der Textilindustrie beschäftigt waren, so sind davon heute noch nicht einmal 10 Prozent organisiert, ein Zeichen, daß das Gewerkschaftsleben in Amerika eigentlich noch im Entstehen begriffen ist und noch nicht die Reife erlangt hat wie in den europäischen Staaten. Es fehlt also noch heute in Amerika hinsichtlich der Textilarbeiter an einer allumfassenden und durchgreifenden Organisation, die eine günstige Entwicklung des Gewerkschaftsgedankens voraussehen läßt.

Die Gründe hierfür sind mancherlei Art. Zunächst wird eine Organisation allein schon durch die Größe des verhältnismäßig wenig besiedelten Landes und die Möglichkeit anderweitiger Betätigung erschwert. Zum andern fehlt heute noch innerhalb der Textilindustrie der nötige Organisationsgeist, was durch die gewerkschaftliche Unterabteilung von Fach-, un- und angeleiteten Arbeitern deutlich zum Ausdruck kommt. Die Textilindustrie ist an und für sich schon immer ein sehr schwieriges Gebiet für die gewerkschaftliche Organisation gewesen. Das trifft auf Amerika umso mehr zu, als dieses als Einwanderungsland von den verschiedensten Rassen und Völkern überfüllt worden ist, die ganz besonders in der Textilindustrie unterkorn gefunden haben. So finden wir neben Kanadiern, Engländern, Iren und Deutschen als alte Einwanderer heute Griechen, Italiener, Polen, Portugiesen und Türken, welche als ungelernete Arbeiter vielfach nur sehr schwer der Organisation zu-

And wir schwiegen vor Verlegenheit, weil wir nichts darauf zu erwidern hatten.

Nach einiger Zeit kam die Rezi vom Karlstor an unsern Tisch und bot uns Weilschensträußchen an, die ersten Weilschensträußchen. Wir sahen bescheiden ihren Duft ein unter den blanken Augen des Amerikaners.

„Ja, riechen denn bei euch die Weilschen?“ fragte er erstaunt.

„Ei freilich, süßer ist kein Duft auf Erden“, sagten wir, und: „Duften denn bei euch in Amerika die Weilschen nicht?“

„Nein“, sagte der Amerikaner.

Da hoben wir unsere Köpfe in die Höhe und wurden wieder froh.

Merke: das Schlimmste in einem Betrieb ist Vergewandung oder unnötiger Verbrauch von Zeit. Alles läßt sich ersparen oder einholen — eine gewesene Stunde kann niemals wieder ersetzt werden. Werden an einer Stelle pro Meter Ware zwei Minuten unnütz aufgewandt, so bedeutet dies für deine Firma einen jährlichen Verlust von 20 000 000 Minuten oder 333 333 Stunden à 50 Pf. gleich etwa 160 000 Mark. Um diese Summe muß sicherlich immer die Gesamtlohnsumme deines Werkes reduziert werden, solange diese Zeitvergewandung nicht abgefeilt wird. Ist dein Lohn, dein Gehalt nicht in dieser Gesamtlohnsumme enthalten?

Ein Stück Ware von der Rohbaumwolle bis zum Fertigfabrikat bedarf vieler einzelner Arbeitsvorgänge. Alle sind wichtig. Der wichtigste ist immer gerade der, den du kontrollierst.

Bernhard van Delden.

Aufruf zur Hindenburgspende

An alle christlich-nationalen Arbeitnehmer!

Am 2. Oktober d. Js. begeht der Präsident des Deutschen Reiches, Herr von Hindenburg, seinen achtzigsten Geburtstag. Der Herr Reichspräsident hat sich alle üblichen Ehrungen, Verleihung von Ehrenbürgerrechten, Schenkung von Kunstgegenständen und ähnliche Aufmerksamkeiten verbeten. Hingegen entspricht es seinen Wünschen, wenn das deutsche Volk den 80. Geburtstag seines Reichspräsidenten zum Anlaß nimmt, um in besonderer Weise derer zu gedenken, auf denen die Not der Zeit schwer lastet.

Die Reichsregierung und die Regierungen der Länder haben beschlossen, eine

Hindenburg-Spende

zu veranlassen, die dem Herrn Reichspräsidenten an seinem 80. Geburtstag übergeben werden soll. Reichsregierung und Länderregierungen sind gewiß, den Wünschen des Herrn Reichspräsidenten entgegenzukommen, wenn sie ihm vorschlagen werden, die auf gekommenen Gelder vornehmlich den Kriegsbeschädigten und Kriegshinterbliebenen zugute kommen zu lassen. Neben der Sammlung ist die Herausgabe einer Hindenburg-Briefmarke in Aussicht genommen, deren Erlös vorzugsweise für Sozialrentner bestimmt ist.

Reichsregierung und Länderregierungen rufen das ganze deutsche Volk auf zur Beteiligung an der Hindenburgspende.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die ihm angegliederten Gesamtverbände unterstützen den Aufruf und bitten alle Anhänger der christlich-nationalen Arbeitnehmerbewegung um einen Beitrag zur Hindenburgspende. Die Ehrung des Reichspräsidenten zu seinem 80. Geburtstag ist keine Parteiangelegenheit, sondern eine Sache des gesamten deutschen Volkes. Ein Volk im Volksstaat ehrt sich selbst, das seinem selbstgewählten Oberhaupt an dessen Ehrenfest in solcher Form huldigt.

Wir bitten die Anhänger unserer Bewegung, ihren Beitrag zur Hindenburgspende entweder auf den in den Betrieben ausliegenden Sammellisten oder auch bei den öffentl. Annahmestellen zu zeichnen. Auch nehmen sämtliche Geschäftsstellen der beim Deutschen Gewerkschaftsbund angeschlossenen Verbände Spenden entgegen. Die Weiterreichung der eingegangenen Beträge wird auf das Postcheckkonto Berlin Nr. 738 00 der Hindenburgspende erfolgen.

Deutscher Gewerkschaftsbund
gez. A. Stegerwald

Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften
Deutschlands
gez. Bernh. Otte

Gesamtverband Deutscher Angestellten-Gewerkschaften
gez. H. Wehling

Gesamtverband der Verkehrs- und Staatsbediensteten-Gewerkschaften
gez. D. Rümmele.

gänglich zu machen sind. Hinzu treten noch, wenigstens im Norden, die Neger, gegen die die eingefessene weiße Bevölkerung an und für sich schon Abneigung hat. Im Süden ist in der Textilindustrie eine gleichzeitige Beschäftigung von Weißen und Negern unmöglich, und die Gewerkschaften scheitern daher auch dem Problem der Negerarbeit nur sehr wenig Achtung und schließen sie von der Mitgliedschaft in der Regel aus. Auch viele einheimische Analphabeten befinden sich unter den Textilarbeitern und erschweren damit die Organisation.

Zeitungen

Das Alltägliche verliert seine Bedeutung. Man denke sich, die Leute vor ein paar hundert Jahren hätten plötzlich Zeitungen bekommen, wie hätten sie die von Anfang bis zum Ende verschlungen. Wie selbstverständlich und gleichgültig nehmen wir heutigen die Zeitung morgens und abends zur Hand, und kaum gelesen, wandert sie in den Papierkorb.

Für den Tag geboren, stirbt sie mit diesem Tage. Und doch, welche Unsumme von geistiger und technischer Arbeit steckt in ihr. Gerade die besten Spalten in ihr, die manchmal für immer aufgehoben zu werden verdienten, werden am wenigsten gelesen. Das unter dem Strich ist kaum einen Blick, kaum eine Minute wert. Die Zeitung darf keine Zeit kosten. Nur Tagesnachrichten und die Sensationen werden verschlungen.

Das ist die große Gefahr der Zeitung. Für sehr viele die einzige Lektüre, wird sie ihnen zur Ursache geistiger Verflachung, oberflächlicher Vielwisserei und Zerstreuung, auch wohl zur Kritiklosigkeit und Abhängigkeit. Denn wer schwört nicht auf sein Zeitungsblatt?

Zeitungslesen ist eine große Kunst, und man sollte dazu erzogen werden. In Fortbildungsschulen, auf Oberklassen und in Volkshochschulen müßte das Zeitungslesen von erfahrenen Männern gelehrt werden. Eine der Hauptlehren dabei würde sicher lauten, vergiß nicht über deine Zeitung das gute Buch.
Georg Rick.

Lacht mit!

Tante Kläre hat neuerdings einen Bubikopf. Wir machten ihr alle wohlmeinende und wohlgemeinte Komplimente. Unsere fünfjährige Ilse sieht die Tante auch sehr eingehend an, und dann äußert sie mit tiefstem Gesichtchen: „Tante, eigentlich find' ich dich mit dem Bubikopf viel besser, und, weißt du, du wirkst jetzt auch ganz jung aussehend, wenn dein Gesicht nicht schon so abgetragen wäre.“

In der Schule fragt der Lehrer die Schüler, wie das siebente Gebot heißt. Frigchen antwortet: „Ihr sollt nicht stehlen.“ Der Lehrer fragt, warum er denn ihr sage und nicht du, worauf Frigchen sagt: „Ja, ich darf nicht zu Euch „Du“ sagen.“

Eine weitere Erschwerung der Organisation in der Textilindustrie bilden die Frauen, welche rund eine halbe Million an Arbeiterinnen stellen. Auch hier war es den Gewerkschaften nicht möglich, diese zu erfassen, trotzdem gerade die niedrigere Entlohnung der Frau eine große Gefahr für die Gewerkschaften bildet. Hinzu kommt noch die Kinderarbeit, die sich in der Textilindustrie sehr eingebürgert hat und zwar besonders im Süden. Sie hat hier Dimensionen angenommen, die auf die Löhne der übrigen Arbeiterschaft einen fühlbaren Druck ausüben.

Gelingt es also den amerikanischen Textilarbeitergewerkschaften nicht, sich einmal selbst innerlich fortschrittlich zu reformieren, in einer einheitlichen Erfassung aller in der Textilindustrie beschäftigten Personen, obige Schwierigkeiten zu überwinden, welche durch die ständige Einwanderung immer wieder neu erzeugt werden, dann wird sich die soziale Lage der Arbeitnehmer und ihre heutige Unfreiheit nicht verbessern lassen.

Grade die amerikanische Textilindustrie hat den Organisationsbestrebungen der Gewerkschaften erfolgreichsten Widerstand geleistet und beschäftigt heute noch größtenteils unorganisierte Arbeiter, die sie z. T. in Werkvereinen erfasst hat. Wie schon oben erwähnt, hat die von den Unternehmern mit zielbewusster Politik betriebene Werkvereinsbewegung einen außerordentlichen und daher für die Gewerkschaften geradezu verderblichen Umfang angenommen. So zählten wir im Jahre 1924 814 Werkvereine mit 1 177 000 Arbeitern. Auf die Textilindustrie entfallen hiervon 28 Werkvereine. Die amerikanischen Gewerkschaften werden sich daher in Zukunft in ihrem eigenen Interesse sehr energisch mit den Werkvereinen auseinandersetzen haben, die lediglich den Arbeiter an das Unternehmen ketten, ihn so seiner Freiheit berauben und bei wirtschaftlichen Auseinandersetzungen im Stich lassen. Die nächste größere Depression in Amerika, welche unweigerlich mit größeren Arbeiterentlassungen verbunden ist, wird zeigen, daß die Werkvereine in keiner Weise im Stande sind, die Interessen der Arbeiterschaft wirklich wahrzunehmen, und daß nur eine starke einheitliche und in sich gesetzte Gewerkschaft ihr sicherster Hafen ist. Amerika hat Europa, wie vielfach angenommen wird, hinsichtlich der Arbeiterfrage nicht etwa überflügelt, sondern ist erst in der Entwicklung begriffen. Mit zunehmender Bevölkerung und Raffizierung des Landes wird sich auch der Gewerkschaftsgedanke immer mehr und mehr Bahn brechen.

Nun noch ein paar Worte zur Regelung der Arbeitszeit. Zwar ist in den Einzelstaaten der Bundesregierung vielfach eine gesetzliche Regelung des Achtstundentages erfolgt, doch ist diese belanglos, da durch gegenseitige Verständigung etwas anderes beschlossen werden kann. Da nun in der Textilindustrie der Gewerkschaftsgedanke sich infolge der Indolenz der Massen und vor allem auch durch den hartnäckigen Widerstand der Unternehmer nur erst zu einem kleinen Teil durchsetzen konnte, ist hinsichtlich der Arbeitszeitregelung den Arbeitgebern natürlich freie Hand gelassen. So ist es denn kein Zufall, daß wir grade in der Textilindustrie die längsten Arbeitszeiten finden. Von 471 000 Lohnarbeitern in der Baumwollindustrie waren 1023 noch 180 000 zwischen 54 und 60 Stunden, 56 000 über 60 Stunden und 53 000 durch 54 Stunden in der Woche beschäftigt. Es wird nun vielfach darauf hingewiesen, daß nur auf Grund dieser langen täglichen Arbeitszeit die Amerikaner den Weltmarkt konkurrenzlos beliefern könnten. Aber diese Behauptung erscheint doch sehr abwegig und zweifelhaft, wenn wir bemerken, daß es in Amerika eine ganze Anzahl Industrien mit einer 48- resp. 44-stündigen Arbeitswoche gibt, die trotzdem auf dem Weltmarkt konkurrenzlos dastehen, und zwar handelt es sich hierbei in der Hauptsache um Industrien, die sozusagen gewerkschaftlich durchorganisiert sind.

Lohn- und Arbeitsstreitigkeiten in der Textilindustrie

Regelung der Arbeitszeitfrage für Westschaffen.

Der am 4. Juli 1927 vom stellvertretenden Landesschiedsrichter gefällte Schiedsspruch zur Regelung der Arbeitszeitfrage für Westschaffen wurde von den Arbeitgebern abgelehnt. Die Arbeitnehmer haben, trotzdem der Schiedsspruch viele berechtigte Wünsche nicht berücksichtigte, ihn trotzdem angenommen. Die am 19. Juli im Reichsarbeitsministerium stattgefundenen Verhandlungen brachten die Parteien nicht zur Einigung.

Der Schiedsspruch ist daraufhin vom Reichsarbeitsminister für verbindlich erklärt.

Vor ersten Differenzen in der Krefelder Seidenindustrie.

Die Verhandlungen über den Abschluß eines neuen Lohn-tarifs für die Krefelder Seidenindustrie sind gescheitert, weil die Arbeitgeber nur ganz unwesentliche Zugeständnisse machten und eine allgemeine Lohnerhöhung für alle Arbeiter ablehnten. Daraufhin haben die Spulerrinnen, Weberrinnen und Schererinnen in einigen Betrieben die Kündigung eingereicht. Wenn der Arbeitgeberverband keine Stellung nicht ändert, scheinen ernste Konflikte unvermeidlich zu sein.

Neues Arbeitszeitabkommen für Biersen.

Am 23. Juli ist für die niederrheinischen Seidenwebereien vor dem Schlichter in Köln ein neues Arbeitszeitabkommen abgeschlossen worden. Bekanntlich hatten sich die Verhandlungen über den Abschluß eines Arbeitszeitabkommens gescheitert, da die Arbeitgeber grundsätzlich das Mitbestimmungsrecht der Arbeiterräte ablehnten und auch nicht gewillt waren, einen Zuschlag von 25 Prozent für die Mehrarbeit zu zahlen. Daraufhin hat der Schlichtungsausschuß in N.-Glabbech einen Schiedsspruch gefällt, der fünf Stunden Mehrarbeit in der Woche und einen Zuschlag von 20 Prozent vorsah. Dieser Schiedsspruch war von der Arbeiterschaft abgelehnt, während die Arbeitgeber denselben annahmen und die Verbindlichklärung beim Schlichter in Köln beantragten. Der Schlichter hat jedoch die Streitfrage zur nochmaligen Verhandlung an die Parteien zurückverwiesen. Als auch in diesen Verhandlungen eine Einigung nicht zu erzielen war, hat der Schlichter die Parteien auf den 23. Juli zur nochmaligen Verhandlung geladen. In dieser Verhandlung wurde nachstehendes Abkommen getroffen:

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden. Wo nach Ansicht der Betriebsleitung aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen länger gearbeitet werden muß, ist nach vorheriger Mitteilung an die Betriebsvertretung auf Anordnung der Betriebsleitung von der gesamten Belegschaft, einzelnen Abteilungen, Gruppen oder Arbeitern Mehrarbeit zu leisten, bis zum 31. März 1928 bis zu 5 Stunden in der Woche, ab 1. April 1928 bis zu 3 Stunden in der Woche. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage regelt die Betriebsleitung unter Mitwirkung der Betriebsvertretung. Erfolgt keine Verständigung, so ist der Anordnung

der Betriebsleitung zunächst Folge zu leisten. Die Betriebsleitung oder Betriebsvertretung können zur endgültigen Entscheidung den paritätischen Fachschlichtungsausschuss anrufen.

2. Bei einer verkürzten Wochen-Arbeitszeit unter 48 Stunden beträgt die tägliche Arbeitszeit höchstens 8 1/2 Stunden.

3. Ueberstunden, die bis zum 31. März 1928 über 58 Stunden in der Woche, ab 1. April 1928 über 61 Stunden in der Woche hinaus geleistet werden, sind mit der Betriebsvertretung zu vereinbaren.

4. Die Arbeitszeit der Arbeiter anderer Berufe, welche trotz ihrer Beschäftigung in einem Textilbetrieb nach ihrem Spezialtarif entlohnt werden, richtet sich ebenfalls nach ihrem Spezialtarif.

5. Das Abkommen gilt mit sofortiger Wirkung auf unbestimmte Zeit und kann mit einmonatiger Frist erstmals zum 31. Mai 1928 gekündigt werden.

Wiesbaden, den 23. Juli 1927."

Der Schiedspruch für die Pfalz für verbindlich erklärt.

Der bayrische Landesschiedsrichter hat den am 9. Juli für die Textilindustrie in der Rheinpfalz vom Schlichtungsausschuss in Ludwigshafen gefällten Schiedspruch für verbindlich erklärt.

Auf Grund des verbindlich erklärten Schiedspruchs wird die Arbeit in den betroffenen Betrieben wieder aufgenommen, nachdem die im Schiedspruch vorgesehenen Verhandlungen erledigt sind.

Eine Zukunftsfürsorge der Barmer Textilindustrie

Der Mangel an Arbeitskräften / Verschärfung des Arbeitermangels noch zu erwarten / Die Gegensätze zwischen Textilindustrie und Kunstseidenindustrie. Bekämpfung des Arbeitermangels.

Wenn die Konjunktur im Textilgewerbe auch in der kommenden Zeit anhält, so ist für zahlreiche Gebiete ein Arbeitermangel zu erwarten. Obwohl diese Tatsache für zahlreiche deutsche Textiltentren gilt, darf man doch behaupten, daß in der Barmer Textilindustrie die Verhältnisse sich besonders schwierig gestalten werden.

Auf der Nachfrageseite ist mit einer ständigen Zunahme des Arbeiterbedarfs zu rechnen. Es wurde für Dezember 1928 von zuständiger Stelle einmal mitgeteilt, daß die Zahl der in der Barmer Textilfertigung beschäftigten Arbeiter sich auf 9000 beläuft.

Maßregelungen finden nicht statt. Die Betriebe werden nach Maßgabe der wirtschaftlichen Möglichkeit die Arbeit wieder aufnehmen, möglichst innerhalb drei Wochen.

Der Streik gilt nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Die länger bestreikten Firmen haben mit ihren Betriebsräten über die Hinausschiebung der Gewährung des Urlaubs bis eventuell Jahreschluß zu verhandeln.

Arbeitszeitschiedspruch für die Textilindustrie in Südhannover.

Da zwischen dem Arbeitgeberverband für die Textilindustrie in Südhannover und den beiden beteiligten Textilarbeiterverbänden eine Einigung über die Vergütung der Mehrarbeit nicht zu erzielen war, fällt der Vertreter des staatlichen Schlichters in Hannover, der Herr Gewerberat Dr. Volkmer in Südesheim, folgenden Spruch:

Die Lohnarbeiter der Textilindustrie Südhannovers erhalten für die Mehrarbeit gemäß § 6a Absatz I des Arbeitszeitgesetzes vom 14. April 1927 über ihren vertragsmäßigen Lohn hinaus eine besondere Vergütung, welche für jede von dem betreffenden Arbeiter über 48 Stunden in der Woche hinaus bis zur Dauer von 52 Stunden geleistete Arbeitsstunde 15 vom Hundert seines tariflichen Stundenlohnes beträgt.

Vorstehende Regelung gilt für die Zeit vom 1. Juli 1927 ab bis zum Ablauf der jetzigen Lohnregelung am 31. Oktober 1927.

Es ist selbstverständlich, daß sich beide beteiligten Textilarbeiterverbände mit vorstehendem Spruch nur unter dem Zwange der Verbindlichkeit zufrieden geben. Es steht jetzt schon fest, daß dieser Schiedspruch zum ersten zulässigen Termin gekündigt werden wird.

52 Mädchen vorgenommen wurde, welche die Gründe für ihre Ablehnung der Arbeit in der Textilindustrie mitteln sollten, kam man zu folgendem interessanten Ergebnis: 12 Prozent hielten sich körperlich den Anforderungen der Textilindustrie nicht gewachsen, sie glaubten zu schwach zu sein.

Es ist übrigens wegen der Arbeiterfrage schon zu gewissen Meinungsverschiedenheiten zwischen der Kunstseiden- und der Textilfertigungsindustrie gekommen. Natürlich hat es wenig Wert, der Kunstseidenindustrie Vorwürfe zu machen, sondern man muß auf dem Boden der Tatsachen nach Mitteln suchen, um das Arbeiterproblem der Zukunft zu lösen.

In einigen Unternehmungen wurde, um für die kommenden Jahre gerüstet zu sein, die doppelte Anzahl von Lehrlingen in diesem Jahre eingestellt, ein Beweis, daß einige Unternehmer bereits die Entwicklung voraussehen.

wird, ein glücklicher Gedanke, um den Tendenzen, die sich aus der oben gen. Stichprobe ergaben, entgegenzukommen. Helfen kann, wie gesagt, nur ein planmäßiges Zusammenarbeiten der gesamten Industriezweige, der Kommunen und der Betriebsunternehmen, durch welche es ermöglicht werden muß, größere Arbeitermengen von entlegeneren Gebieten sowohl im Pendelverkehr heranzuziehen, wie auch im Wuppertal anzufiedeln.

Vor allem aber sollte man keineswegs warten, bis der Arbeitermangel von Jahr zu Jahr (1931 bringt den Tiefpunkt!) soweit gewachsen ist, daß die ausreichende Versorgung mit Arbeitskräften der Barmer Industrie in Frage gestellt ist.

Anmerkung der Redaktion: Das vom Verfasser vorstehenden Artikels behandelte Problem ist nicht nur brennend geworden für die Wuppertaler, sondern für die gesamte deutsche Textilindustrie. Obschon durch das vom Verfasser vorgeschlagene gemeinsame Zusammenarbeiten die Katastrophe behoben werden kann, wagen wir denn doch stark zu bezweifeln.

Vergesse nie, die Prosperität eines Unternehmens ist dein Vorteil. Hohe Löhne kann nie ein Unternehmen zahlen, welches nicht prosperiert. Willst du mehr verdienen, dann Sorge in erster Linie dafür, daß dein Werk mehr verdient.

Ein Textilwerk verkauft Textilien. Der Absatz derselben ist niemals möglich, wenn das Fabrikat nicht gut ist. Denke niemals, daß es unrichtig sei, wenn gerade du dich um die Güte der erzeugten Garne und Waren kümmerst.

Gesetz betreffend Lohnstatistik und Ausführungsverordnung

Wenn die jetzt endlich herausgekommene Verordnung zur Ausführung des Gesetzes betreffend Lohnstatistik fünf Jahre, schreibt: fünf volle Jahre gebraucht hat, um in Wirkung gesetzt zu werden, so ist diese lange Verzögerung insbesondere auf die vielen Widerstände der Arbeitgeber, die der Ausführung des Gesetzes entgegengestellt wurden, zurückzuführen.

Es war bereits im Frühjahr dieses Jahres seitens des Statistischen Reichsamtes geplant, eine Anzahl Probeerhebungen zunächst in der Textilindustrie vorzunehmen. Dieser Plan mußte solange zurückgestellt werden, bis die nunmehr veröffentlichte Verordnung unter Dach gebracht werden konnte.

Zur genaueren Orientierung bringen wir nachstehend das Gesetz und die Ausführungsbestimmungen des Gesetzes im Wortlaut:

- § 1. Die Reichsregierung kann mit Zustimmung des Reichsrats und des Reichswirtschaftlichen Ausschusses des Reichstags Erhebungen über die Lohn- und Gehaltsverhältnisse der Arbeiter und Angestellten anordnen; vor dem Erlasse der Anordnung ist der zuständige Ausschuss des Reichswirtschaftsrats zu hören.
- § 2. Die Reichsregierung beruft auf Vorschlag des Reichswirtschaftsrates einen lohnstatistischen Beirat; der Beirat ist insbesondere bei der Aufstellung der Erhebungsmuster hinzuzuziehen.
- § 3. Die Kosten, die den Ländern durch die auf Grund dieses Gesetzes angeordneten Erhebungen erwachsen, trägt das Reich.
- § 4. Die Reichsregierung kann anordnen, daß Zuwiderhandlungen gegen die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Bestimmungen mit Geldstrafe bis zu einhunderttausend Mark bestraft werden.
- § 5. Dieses Gesetz tritt mit dem Tage der Verkündung in Kraft.

Verordnung zur Ausführung des Gesetzes, betreffend Lohnstatistik vom 14. Juli 1927.

Auf Grund des § 1 des Gesetzes betreffend Lohnstatistik vom 27. Juli 1923 (RGS. I S. 656) wird hiermit nach Anhörung des zuständigen Ausschusses des Vorläufigen Reichswirtschaftsrates und nach Zustimmung des Reichsrats und des Volkswirtschaftlichen Ausschusses des Reichstags verordnet:

§ 1.

Im Jahre 1927 sind Erhebungen über die Lohn- und Gehaltsverhältnisse der Arbeiter und Angestellten in ausgewählten Gewerben, Orten, Betrieben, Arbeiter- und Angestelltengruppen zu veranstalten. Die Erhebungen können in den darauffolgenden Jahren fortgesetzt werden. Den Beginn und Umfang der Erhebungen und die Reihenfolge der zu erfassenden Gewerbe bestimmt der Reichswirtschaftsminister im Benehmen mit dem Reichsarbeitsminister. Erhebungen im Bergbau bedürfen der Zustimmung des Reichsrats.

§ 2.

Die Durchführung und Aufarbeitung der Erhebungen wird dem Statistischen Reichsamt übertragen, das nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, insbesondere die zu erfassenden Betriebe, Arbeiter- und Angestelltengruppen und die Tarifpositionen auswählt und die Erhebungspapiere aufstellt. Das Statistische Reichsamt kann vom Betriebsleiter oder dem für ihn bestellten Vertreter die Vorlage der erforderlichen Unterlagen zur Nachprüfung der erfolgten Angaben verlangen.

Die Fragen in den Erhebungspapieren können für die während der Erhebungszeit beschäftigten Arbeiter und Angestellten der ausgewählten Gruppen und Tarifpositionen betreffen:

1. Namen, Alter, Familienstand, Lohnform;
2. die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden unter besonderem Nachweis der mit einem Zuschlag bezahlten Überstunden;
3. den tatsächlich verdienten Bruttolohn oder das tatsächlich verdiente Bruttogehalt unter besonderem Nachweis der Zuschläge für Überstunden oder sonstiger Zulagen;
4. den Steuerabzug vom Lohne oder Gehalt;
5. die Beiträge des Arbeiters oder Angestellten und des Arbeitgebers zur Sozialversicherung (ausschließlich Unfallversicherung) und zur Erwerbslosenfürsorge;
6. die Sozialzuschläge (Frauen-, Kinder- und Hausstandsgeld).

Auf Vorschlag des Lohnstatistischen Beirats beim Statistischen Reichsamt können diese Fragen beschränkt oder erweitert werden.

§ 3.

Zur Ausfüllung und fristgemäßen Rücksendung der Erhebungspapiere ist der Betriebsleiter oder der für ihn bestellte Vertreter verpflichtet. Die Richtigkeit und Vollständigkeit der Eintragungen ist vom Betriebsleiter oder dem für ihn bestellten Vertreter unterschriftlich zu bestätigen. Bei Erhebungen durch Einzelkarten hat an Stelle des Betriebsrats (Betriebsabmanns) der einzelne Arbeitnehmer durch Unterschrift zu bestätigen, daß er gegen die Eintragungen keine Einwendungen zu erheben hat. Dem Betriebsrat (Betriebsabmann) steht auf sein Verlangen das Recht zu, Einsicht in die Lohnbücher zu nehmen.

Der Betriebsrat beauftragt mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben je nach der Größe des Betriebes einen oder mehrere, jedoch keinesfalls mehr als drei seiner Mitglieder.

§ 4.

Ueber die durch die Erhebungen gemonnene Kenntnis der Verhältnisse der einzelnen Personen und Betriebe ist Stillschweigen zu beobachten. Die Erhebungen dürfen nur zu statistischen Arbeiten, nicht zu anderen Zwecken benutzt werden.

§ 5.

- Mit Geldstrafe wird bestraft,
1. wer vorsätzlich eine wahrheitswidrige oder unvollständige Ausfüllung der Erhebungspapiere veranlaßt;
 2. ein Betriebsleiter oder dessen Stellvertreter, der vorsätzlich den ihm nach dieser Verordnung obliegenden Verpflichtungen nicht oder nicht fristgemäß nachkommt;
 3. wer unbefugt den Vorschriften des § 4 zuwiderhandelt.

Matthias Allinger †

Unerwartet traf am 20. Juli beim Sekretariat des I.V.C.G. die Todesnachricht von Matthias Allinger ein.

Als Generalsekretär der Zentralkommission der christlichen Gewerkschaften Österreichs hat er auf schwierigsten Posten Hervorragendes geleistet, um die christlichen Gewerkschaften über die schwersten Zeiten hindurchzubringen und sie trotz der Angriffe einer überwältigenden Mehrheit zur Entwicklung zu bringen.

Sein Leben und seine Arbeit werden bei den christlichen Gewerkschaften Österreichs und bei ihren Kollegen in den anderen Ländern in treuer Erinnerung bleiben.

Gott möge ihm den Lohn für sein Lebenswerk geben und der Bewegung die Kraft verleihen, diesen großen Verlust wettzumachen.

Die Bedeutung gesundheitlicher Einrichtungen in den Betrieben

Das Leben der Arbeiterschaft spielt sich zu einem großen Teil in den Fabrikräumen ab. Bedenkt man, daß vielfach die Wohnungs- und Ernährungsverhältnisse der Arbeiterschaft sehr ungünstig sind, dann erkennt man erst so recht die Bedeutung gesundheitlicher einwandfreier Arbeitsräume. Im diesjährigen Jahresbericht des Württ. Gewerbe- und Handelsaufsichtsamts finden sich nun über den Zustand der Arbeitsräume und der Betriebs-einrichtungen sehr lehrreiche Ausführungen. Es wird darin gesagt, daß der Zustand der Arbeitsräume und Betriebs-einrichtungen in vielen Fällen noch immer zu wünschen übrig läßt.

Besonders ist in dieser Beziehung eine möglichst einwandfreie Beleuchtung der Arbeitsräume und -plätze nicht nur für die Gesundheit des Arbeitenden, sondern auch für seine Leistungsfähigkeit von größter Wichtigkeit. Die immer wieder festgestellten ungunstigen Verhältnisse hatten jedoch nach den Jahresberichten ihren Grund fast immer in fehlendem guten Willen als in baulichen und finanziellen Schwierigkeiten. In den näheren mehrerer größerer Textilbetriebe und einer bedeutenden Schuhfabrik fand die Frage der Platzbeleuchtung durch Verwendung der von der Instrumentenfabrik Sanitaria in Ludwigsburg hergestellten kleinen Nähmaschinenlampen eine vorbildliche Lösung. Die Lampen, die am Nähmaschinenarm befestigt werden, be-

stehen einen die Glühbirne oben und seitlich umgebenden Flechtzirkel, so daß fast das gesamte Licht auf den verhältnismäßig kleinen Umfang der Arbeitsstelle geworfen wird, und eine Blendung der Arbeiterin ausgeschlossen ist. Da infolge der günstigen Anordnung eine Lampe mit geringem Energieverbrauch genügt, sind auch die Betriebskosten trotz besserer Beleuchtung kleiner als bei der bisher üblichen Beleuchtungsart. Die befragten Arbeiterinnen sprachen sich durchweg zugunsten der neuen Einrichtung aus. Für die Verarbeitung heller und weißer Stoffe ist zur Vermeidung von Blendung die Verwendung matterer Glühbirnen erforderlich.

Auch die Raumnot spielt immer noch eine große Rolle. In einem Fall, wo es sich um eine in einem Wohngebäude eingerichtete Strickerlei handelte, trafen bei einer Raumhöhe von 2,8 m nur etwa 5 cbm. Luftraum auf die Person. Ein Verbot der Benutzung des ungunstigen Raumes konnte im Hinblick auf die derzeitige Arbeitsmarktlage und den am Betriebsort herrschenden Mangel an anderweitig verfügbarer Unterbringungsmöglichkeit nicht in Frage kommen.

Bemerkenswert ist die Beobachtung, daß in großen Arbeitsräumen und -hallen die Warmluftheizung mehr und mehr Anwendung findet. Die Einrichtung hat den Vorteil, daß sie auch im Sommer zum Einblasen von Frischluft in den Raum benützt werden kann. Nachahmenswert ist eine nach dem Umluftsystem in einer neuerstellten Weberei eingerichtete Anlage zur Heizung und gleichzeitigen Belüftung und Befeuchtung des Arbeitsraumes. Die mit Frischluft verbesserte, angewärmte und befeuchtete Luft wird durch Kanäle, die in das Scheibdach unauffällig eingebaut und mit verstellbaren Schlitzen versehen sind, in den Raum gedrückt und durch Schächte am Fußboden wieder abgeführt. Durch den Einbau der Einrichtung in das Scheibdach fallen alle sonst üblichen, unschönen und Staub fangenden Rohrleitungen und Apparaturen weg, und der Arbeitsraum gewinnt an Licht und Luft. Die Arbeiterschaft sprach sich lobend über die Neuerung aus.

Neu eingebaute Entnebelungsanlagen konnten in einigen Wäschereien und Färbereien von Textilbetrieben festgestellt werden. Sie bestanden gewöhnlich aus Lusterhitzer und elektrisch angetriebenem Exhauster.



In diesem Jahre haben wir, Dank der Bemühungen unseres Verbandes eine gemeinsame Ferienwoche.

Schon lange plante unsere Jugendgruppe, wie wir diese kostbare Zeit am besten und vorteilhaftesten ausnützen können. Wir kamen zu dem Entschluß, eine gemeinsame Wanderung in die schönen rheinischen Lande zu machen.

Auf Schusters Rappen ziehen wir von Städtchen zu Städtchen, und zur Nacht bietet die Jugendherberge uns eine Bleibe.

Die Mutter hat unsern Rucksack gepackt, und somit kommen wir mit unseren Ersparnissen schön aus.

Wie dankbar sind wir unserem Verband! Wer von unseren Eltern hätte je geahnt, daß wir einmal volle sechs Tage in Gottes freier Natur verleben könnten, ohne daß durch den entgangenen Wochenlohn die Familie in Not geraten wäre.

Darum helft doch mit, ihr Jugendlichen, daß wir im nächsten Jahre wieder einige Tage mehr bekommen!

Deutschlands Reparationszahlungen

Das sogenannte dritte Planjahr, das sich über den Zeitabschnitt vom 1. September 1926 bis zum 31. August 1927 erstreckt, brachte bis zum 31. Mai 1927 insgesamt Zahlungen von 938 895 425,51 Goldmark, von denen 930 800 000 Gm. als Zahlungen auf Rechnung der 3. Annuität galten, während die Differenz im September 1926 fällige Restzahlungen der 2. Annuität darstellten.

Der vor kurzer Zeit erschienene Bericht des Generalagenten für Reparationszahlungen, der mit dem 10. Juni d. J. abgeschlossen ist, ermöglicht eine Uebersicht über die bis zum 31. Mai d. J. entrichteten Reparationszahlungen, wobei in Betracht zu ziehen ist, daß es sich hierbei nicht um sämtliche während des 3. Planjahres geleistete bzw. zu leistende Zahlungen handelt, sondern erst Anfang September der Gesamtübersicht über die Zahlungen des 3. Planjahres erscheinen kann.

Nach dem Bericht des Generalagenten für Reparationszahlungen wird sich die 3. Annuität, also die Reparationsleistungen während des 3. Planjahres, auf 1 500 000 000 Goldmark belaufen, gemäß der im letzten Jahre hinsichtlich der Festsetzung der Zusatzzahlungen aus dem Reichshaushalt getroffenen Abmachungen. Danach ergibt sich für die 3. Annuität folgende Zusammensetzung:

Normaler Beitrag a. d. Reichshaushalt	110 000 000	Goldmark
Zusätzlicher Beitrag a. d. Reichshaushalt	300 000 000	"
Beförderungssteuer	290 000 000	"
Zinsen auf deutsche Eisenbahnobligationen	550 000 000	"
Zinsen auf deutsche Industrieobligationen	250 000 000	"
Summe	1 500 000 000	Goldmark

Die bis jetzt auf Rechnung der 3. Annuität gezahlten 930 800 000 Gm. setzen sich aus folgenden Einzelbeträgen zusammen:

Normaler Beitrag a. d. Reichshaushalt	82 500 000	Goldmark
Zusätzlicher Beitrag a. d. Reichshaushalt	160 800 000	"
Beförderungssteuer	202 500 000	"
Zinsen auf deutsche Eisenbahnobligationen	860 000 000	"
Zinsen auf deutsche Industrieobligationen	125 000 000	"
Summe	930 800 000	Goldmark

Der Bericht des Generalagenten für Reparationszahlungen begründet die ungleiche Verteilung der Zahlungen auf die einzelnen Termine des 3. Planjahres hauptsächlich mit der Abmachung über die Zahlungen auf Rechnung des zusätzlichen Haushaltbeitrages und der Zinsen auf Industrieobligationen. Außer den erwähnten 930 800 000 Gm. sind im Verlauf der ersten neun Monate des 3. Annuitätsjahres außer den Einzahlungen für das 3. Annuitätsjahr selbst noch Restzahlungen im Höhe von 53 095 425,51 Gm. auf Rechnung der 2. Annuität geleistet worden.

Es ergibt sich hieraus, daß das Deutsche Reich an Reparationszahlungen

pro Tag des 3. Planjahres	4 109 581	Goldmark
pro Stunde	171 233	"
pro Minute	2 854	"
pro Sekunde	48	"

geleistet hat. Auf den Kopf der Bevölkerung gerechnet, ergibt sich, daß nach den Ziffern des 3. Planjahres im Durchschnitt jeder Einwohner des Deutschen Reiches nach der letzten Bevölkerungszählung vom 16. Juni 1925 und dem damals vorbandenen Gebietsstand 24 Goldmark pro Jahr an Tribut den Reparationsmächten geleistet hat.

Aus diesen Gegenüberstellungen ergibt sich am besten, welche starke Belastung für das gesamte deutsche Volk die Reparationsverpflichtung darstellt.

Delegierte zur Verbands-Generalversammlung in Freiburg 14. bis 17. August 1927.

Nr.	Name	Wohnort	Beitritt	Beitrag
1	Anna Rappels	Brefeld	1912	1,50
2	Christine Krücker	Dülken	1921	0,90
3	Anton Engels	Biersen	1912	0,90
4	Karl Dörpinghaus	Lobberich	1917	1,50
5	Wilhelm Wilms	Rheydt	1. 10. 1902	1,—
6	Maria Kirchhoven	"	25. 3. 1920	0,50
7	Heermann Langen	Giefenkirchen	5. 9. 1906	0,70
8	Karl Baur	M.-Glabb.-Neuw.	17. 1. 1905	0,90
9	Noja Jansen	M.-Glabb.	8. 12. 1918	0,60
10	Witfol. Bartholemy	Klachen	1. 1. 1900	1,50
11	Georgius Lance	Brand bei Klachen	27. 12. 1896	1,—
12	Josef Briem	Düren	1909	0,90
13	Josefine Berens	Klachen	1. 11. 1921	1,50
14	Wilhelm Böhmte	Schweelm	1907	1,—
15	Wrg. Sulzmeier	Erfersfeld	1918	0,60
16	Paul Dänleber	Bättringhausen	1910	1,50
17	August Görtel	Hochalt	1902	1,50
18	Johann Bislich	Rheide/Westfalen	1907	0,90
19	Josef Kling	Wetzlar	20. 4. 1912	0,50
20	Herm. Sparenberg	Gronau	13. 4. 1903	1,50
21	Albert Berthom	Dättrup	6. 12. 1910	0,70
22	Aug. Fiegenbaum	Wlaus	18. 5. 1913	0,90
23	Fritz Artkötter	Wheine	3. 1. 1903	1,50
24	Erwald Schwering	Borghorst	1. 1. 1922	0,90
25	Marla Haerdtler	Wheine	15. 10. 1907	1,50
26	Anna Suntrup	Nordhorn	25. 2. 1925	0,70
27	Albert Bäte	Embsdellen	30. 6. 1904	1,50
28	Johann Lehmkühl	Greben	27. 1. 1904	0,90
29	Albert Hillenkötter	Dülmen	24. 3. 1919	1,50
30	Friedrich Hofamp	Zöllensbeck	16. 2. 1904	0,90
31	August Böfer	Hannover-Döhren	1. 6. 1907	1,50
32	Josef Oberthür	Effelder	27. 7. 1919	0,50
33	Anton Belba	Neustadt D. S.	22. 10. 1910	1,50
34	Paul Blümel	Langenbielau	24. 4. 1923	1,—
35	Johanna Scheibner	Grünberg	15. 11. 1924	0,50
36	Hugo Goldberg	Pittau/Sachsen	"	"
37	Fritz Kirchner	Forst N. L.	"	"
38	Hedwig Staab	Eibenfeld/Erzgeb.	"	"
39	Paul Janis	Wreiz i. Vogtland	"	"
40	Johann Rothförl	Lugsburg	10. 12. 1905	1,50
41	Josef Waibel	Borhindelang/Allg.	23. 11. 1919	0,90
42	Fritz Robertstein	Bamberg	22. 7. 1912	1,50
43	Georg Lang	Wehr/Waben	"	"
44	Josef Eijennann	Röllnau/Waben	"	"
45	Josef Borkeller	Niederborf	"	"
46	Karl Späth	Langensteinbach	"	"
47	Gervastus Maier	Seidenheim	"	"

Arbeitsrecht

Entlassung aus der Tarifhoheit.

Es ist in letzter Zeit wiederholt vorgekommen, daß bei Verhandlungen die Vertreter der Arbeitgeberverbände erklären, daß sie für diese oder jene Firma nicht verhandeln können, da diese Firmen aus der Tarifhoheit ausgeschieden sind.

Der Arbeitgeberverband für die Textilindustrie in Westfalen hat sogar sein Statut abgeändert, um es den einzelnen Firmen zu ermöglichen, aus der sogenannten Tarifhoheit auszuscheiden.

Dieses Ausschneiden aus der Tarifhoheit hat man sogar im Reichsarbeitsministerium als eine gegebene Tatsache angenommen. Bei den Schlichtungsverhandlungen, die vor dem Reichsarbeitsministerium zur Beilegung des Streiks bei den verschiedenen Werken des Norddeutschen Wollkonzerns in Bremen-Delmenhorst geführt wurden, wurde für die Betriebe dieses Konzerns in Thüringen je ein besonderer Spruch gefällt und später auch vom Arbeitsministerium für verbindlich erklärt. Damit wäre die Tatsache, daß einzelne Betriebe einfach aus der Tarifhoheit ausgeschieden können, gewissermaßen anerkannt. Bisher ging die allgemeine Rechtsauffassung dahin, daß die beteiligten Tarifkontrahenten alles zu tun hatten, um die beteiligten Firmen bezw. Arbeiter zur Friedenspflicht anzuhalten. Wenn nun ein Arbeitgeberverband sogar seine Satzungen ändert, um das Ausschneiden aus der Tarifhoheit zu ermöglichen, dann verlegt er die ihm auferlegte Friedenspflicht. Zu dieser Auffassung bekannte sich auch das Landgericht Leipzig in seinem Urteil 4 C. Nr. 7/27. Seite 14. Es führte hierzu wörtlich aus:

„Die Kammer erachtet eine solche Ermächtigung, wie sie der Verband der Thüringer Textilindustrie seinem Vorstand eingeräumt hat, für unzulässig und rechtlich unwirksam. Wäre derartige zulässig, so würde es letzten Endes den Verbandscharakter unzulässig machen. Die Tarifvertragspartei ist verpflichtet, ihre Mitglieder zur Einhaltung der Tarifvertragsbestimmungen anzuhalten; schon deshalb kann sie sich nicht vorbehalten, einzelne Mitglieder vollständig aus der Tarifgebundenheit zu entlassen.“

Vor allem aber ist eine solche Bestimmung mit § 1 der Verordnung über Tarifverträge unvereinbar. Der eigentliche Inhalt dieser Bestimmung ist gerade die unbedingte Tarifgebundenheit der Mitglieder der Tarifparteien in dem dort bestimmten Umfang; es vertritt in der unerschütterlichsten Weise gegen den klaren Wortlaut wie den offenen Sinn und Zweck der Bestimmung, wenn eine Tarifvertragspartei einen Teil ihrer Mitglieder für nicht tarifgebunden erklären will.

Dieser Auffassung des Landgerichts in Leipzig kann man nur zustimmen. Es geht tatsächlich nicht an, daß die Arbeitgeberverbände einzelne ihrer Mitgliedsfirmen aus der Tarifgebundenheit entlassen, während sie von den an den Tarifen beteiligten Gewerkschaften verlangen, daß diese jedes tarifmäßige Verhalten einzelner Arbeiter verhindern sollen. Es ist wiederholt vorgekommen, daß Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände gegen einzelne Gewerkschaftsangehörige mit Hilfe einseitiger Verfügungen unter Androhung schwerer Geldstrafen vorgegangen sind mit der Forderung, daß diese Gewerkschaftsangehörige bei Vermeidung schwerer Strafe das tarifmäßige Verhalten der Arbeiter verhindern sollen. Gleiches Recht für Alle. Lg.

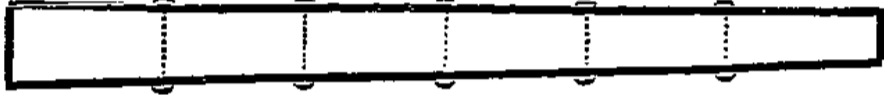
Aus der Textilindustrie

Weniger Garnabfall beim Weben!

Das Abschlagen oder Abrutschen des Schußgarnes von der konisch geformten Papierhülse des Vincops ist ein gefährdeter Uebelstand in der Weberei, der viel Verlust durch Materialabfall und Stillstand des Webstuhles verursacht. Diesen Uebelstand beseitigt fast restlos eine soeben in allen Kulturstaaten patentierte Erfindung.

Den Gegenstand der Erfindung bildet ein Verfahren und eine Vorrichtung, mit deren Hilfe man beim Wickeln der konischen Papierhülse, die aus einem aufgewickelten Papierblatt besteht, zwischen die Papierwindung mehrere Fäden einwickelt, die dann bei der fertigen Hülse als Ringe auf der äußeren Umhüllung vortreten. Wegen dieser so auf der Hülse gebildeten Anschläge klüpfen sich nunmehr die Fadenschichten des aufgesponnenen Gops und das Rutschen des Garnes beim Verweben wird dadurch verhindert.

Die kleine Skizze veranschaulicht die Neuerung.



Genossenschaftliches

Zwei Genossenschaftszeitchriften.

Im Verlag der „Gepag“ bzw. des Reichsverbandes deutscher Konsumvereine, Köln, erscheinen die „Konsumgenossenschaftliche Praxis“ und die „Genossenschaftsfamilie“.

1. Konsumgenossenschaftliche Praxis. Zum 18. Genossenschaftstag des Reichsverbandes deutscher Konsumvereine gab seine wissenschaftliche Abteilung eine Festschrift heraus, die „K. P.“ heraus. Sie ist versehen mit einem Geleitwort von Konrad Widenauer, dem bekannten Oberbürgermeister von Köln und Vorsitzenden des Preussischen Staatsrates. An größeren Artikeln finden wir einen Aufsatz von dem Redakteur der Zeitschrift über „Der Genossenschaftsverband zu Köln“. Der Verfasser berichtet darin von einem Zusammentreffen in Köln des großen deutschen Genossenschaftspioniers W. A. Huber mit Adolf Kolping, dem Geleitworter, ferner über die Reden Schulze-Delitzsch's und W. A. Huber's auf dem Kongress deutscher Volkswirte im Jahre 1860 in Köln. Er geht dann auf das mit dem 18. Genossenschaftstag des Reichsverbandes verbundene Jubiläum der großen Konsumgenossenschaft „Eintracht“ im Kölner Bezirk ein, vor allem auf ihren Gründer Peter Schlaack, der gleichzeitig der Schöpfer des Reichsverbandes deutscher Konsumvereine und der „Gepag“ — Großverkaufs- und Produktions-V.-G. — ist. Es folgt ein interessanter Artikel von Huber in Athen über die „Eintracht“ seit ihrer Entstehung. Der nächste Artikel stammt aus der Feder von Prof. Dr. Lotzmann und ist gewidmet Karl Gides 80. Geburtstag. Der Aufsatz ist geschmückt mit einem Bild, das Karl Gide dem Redakteur der Zeitschrift mit herzlichen Grüßen an die deutschen Genossenschaftler überbringt. Der nächste Artikel, geschrieben von Privatdozent Dr. Karl Jürg. Budapest, über „Die Konsumgenossenschaft und die kommende Wirtschaftsordnung“ schließt sich dem Gedankengang G. Jürgens an, räumt aber noch viel mehr als dieser es in seinem großen Werke über den Kapitalismus tut, dem Genossenschaftswesen einen Platz im zukünftigen Wirtschaftsleben ein. Der nächste Aufsatz behandelt den vor kurzem stattgefundenen „4. Evang.-Sozialen Kongress und das Genossenschaftswesen“ und ist geschrieben von Studienrat Rudolf Hoffmann, Dresden. Der letzte Evang.-Soziale Kongress stand ähnlich wie schon der Evang.-Soziale Kongress von 1913 ganz im Zeichen des Genossenschaftswesens. Weiter enthält die Festschrift den gesamten Verbandsbericht über das Jahr 1926. Die betreffende Nummer ist mit zahlreichen Bildern geschmückt, so von W. A. Huber, Adolf Kolping, Peter Schlaack usw.

2. Die „Genossenschaftsfamilie“. Die „G. F.“ bedient sich weniger des Textes als des Bildes zur Verbung unter den Genossenschaftsmittgliedern. Als illustrierte besteht sie im dritten Jahre. Sie begann mit einer Auflage von 70 000 und hat heute eine Auflage von 250 000. Zum 18. Genossenschaftstag erschien sie erstmals zur Probe im neuen Gewande. Am 1. Oktober wird sie regelmäßig in diesem Gewande erscheinen.

Die Genossenschaftsillustrierte umfaßt 16 Seiten, die Aufzählungen und zwei Innenseiten in Dreifarben-Druck. Sie enthält eine Kinderbeilage, eine Wadeseite und eine Romanseite. Die Reihenfolge der Bilder ist sehr abwechslungsreich gehalten. Wir glauben mit der Redaktion annehmen zu sollen, daß die Zeitschrift geeignet ist, große Massen für die Genossenschaftsidee zu gewinnen.

Berichte aus den Ortsgruppen

Giesenkirchen. Eine gutbesuchte Mitgliederversammlung hielt unsere Ortsgruppe am 17. Juli ab. Als Referent war der Bezirksleiter, Kollege Johann Müller, erschienen. Der Vorsitzende, Bülh. Coun, hieß den jetzigen Bezirksleiter der zusammengelegten Bezirke Krefeld und M.-Glabach herzlich willkommen. Kollege Müller dankte für die freundliche Begrüßung. Besonders freute er sich, daß die Ortsgruppe Giesenkirchen, deren Vorsitzender er nunmehr Jahre gewesen sei, jetzt auch die erste Ortsgruppe sei, die ihn als neuweiligen Bezirksleiter der zusammengelegten Bezirke Krefeld und M.-Glabach in Anspruch genommen hätte. Kollege Müller sprach dann in längeren Ausführungen über die Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeiterstandes. Er ließ die ganze Vergangenheit noch mal an den Augen der Anwesenden vorüberziehen. Reicher Beifall lohnte seine trefflichen von Herzen kommenden und zu Herzen gehenden Ausführungen. Auf Antrag des Kollegen Jermann sangen wir eine Disziplinäre Widmung. Im weiteren Verlauf der Versammlung verbreitete der Sekretariatsleiter Jürgens sich über das Arbeitsnotgesetz. Er machte die Anwesenden mit dem gestellten Schiedsspruch sowie auch mit den weiteren Verhandlungen über Ueberstundenzuschlag bekannt. Mehrere Anfragen aus der Versammlung wurden schnell erledigt. Kollege Jürgens empfahl nochmals recht eindringlich den Besuch der Fortbildungsschule, denn nur durch Schulung und Bildung könnte der Ar-

beiterstand sich die nötige Achtung bei den anderen Ständen erringen.

In seinem Schlusswort dankte der Vorsitzende dem Bezirksleiter nochmals für sein Erscheinen mit dem Wunsche, daß mit der Zusammenlegung der Bezirke Krefeld und M.-Glabach eine weitere Stärkung unseres Verbandes eintreten möge.

Besondere Bekanntmachung

Bei allen Anträgen auf Krankenunterstützung des Verbandes muß die Art der Krankheit genau angegeben werden. Alle Formulare, auf denen der Vermerk „Art der Krankheit“ fehlt, dürfen nicht mehr benutzt werden.

Vorsichtendes ist deshalb notwendig, damit eine genaue Uebersicht über die besonderen Erkrankungen der Textilarbeiter gegeben werden kann. Ohne diese Unterlagen wird es schwer sein, die soziale Gesetzgebung, besonders den Arbeiterbeschütz, weiter zu fördern. Deshalb kein Antragsformular auf Krankenunterstützung einlösen, auf dem nicht die Art der Krankheit angegeben ist.

Die Zentralstelle.

Versammlungskalender

Pöbneck. Sonnabend, den 6. August, abends 8 Uhr im Lokale „Zu den Linden“, Obere Grabenstr., sehr wichtige Mitgliederversammlung. Erscheinen ist Pflicht. Der Gruppenvorstand. Cottbus. Sonnabend, den 13. August, abends 7 Uhr, Versammlung. Vortrag über die Gewinnung des Erbböls. Junior Seidel

An die christlich organisierte Arbeiterschaft des Elztals, Breisgau und Schwarzwald!

Ein freudiges Ereignis steht der gesamten christlich organisierten Arbeiterschaft von Baden bevor. Am 14. bis 17. August findet in Freiburg, der Perle des Breisgaus, die Verbandsgeneralversammlung des christlich-nationalen Textilarbeiterverbandes statt. Aus allen Gauen Deutschlands werden die Vertreter und Delegierten der christlich organisierten Textilarbeiterschaft zur ersten Tagung und Beratung zusammenkommen. Insbesondere wird die am Sonntag, den 14. August, nachmittags 3 Uhr in der großen Festhalle stattfindende Begrüßungsfeier für die gesamte christlich organisierte Arbeiterschaft zu einer mächtvollen Kundgebung gestaltet, indem Deutschlands erster christl. Arbeiterführer, Kollege Stegerwald, die Festrede übernehmen hat. Die hohe Kirchenbehörde beider Konfessionen, die Vertreter der Behörden, der bürgerlichen Parteien und Vertreter der Presse werden ebenfalls unsere Kundgebung mit ihrem Besuche beehren. Am dem Ehrentag der christlich organisierten Textilarbeiterschaft bitten wir die hochw. Herren Präsidien u. Vereinsvorstände, keine anderweitigen Veranstaltungen und Versammlungen am 14. August zuzulassen, damit in den einzelnen Orten die christlich organisierte Arbeiterschaft und deren Familien an der Teilnahme der mächtvollen Kundgebung nicht verhindert werden. Vom oberen Rheinal sowie vom Wiesental werden Extrazüge eingelegt werden. Damit der Andrang an den Stationen der Elztal- und Schwarzwald-Bahn und den Ortschaften des Breisganes bewältigt werden kann, bitten wir um rechtzeitige Anmeldung der Teilnehmer bei den zuständigen Vertrauenspersonen. Es ist dringend erwünscht, daß recht viele Teilnehmerinnen in ihrer Landes- und Ortsgruppe erscheinen. Sie müssen den Charakter der badischen Heimat an der Kundgebung verkörpern. Der Saal muß ein buntes Bild bieten und müssen schon die Trachten den gesunden Heimatfimmel des badischen Volkes widerspiegeln. Nähere Mitteilungen über das Programm erfolgen in den nächsten Tagen. Unsere Funktionäre bitten wir sehr schon, in den Versammlungen, Vereinen und an der Arbeitsstätte die christlich organisierte Arbeiterschaft auf die bevorstehende Kundgebung aufmerksam zu machen. Am 14. August soll für die christlich organisierte Arbeiterschaft die Parole lauten: „Auf nach Freiburg!“

Briefkasten der Redaktion

H. R. M.-Glabach: Ueber Deinen Brief haben wir uns sehr gefreut. Noch mehr darüber, daß Du in der nächsten Zeit noch öfters für unsere Verbandszeitung schreiben willst. So ist es recht. Zwischen Betriebsvertreter und Gewerkschaftsredaktion sollte in einem viel größeren Umfang ein reger Gedankenaustausch erfolgen. Wenn Arbeiterinnen nach der tariflichen Arbeitszeit noch dabeim mit Stopfen beschäftigt werden könnten, würde dadurch ja der Sinn der Arbeitszeitnotverordnung in das Gegenteil verkehrt. Das ist ungeschicklich und auch unmoralisch. Sei bitte § 137 a I der G.-Ordn. Wir wollen gegen den Gewerbetreibenden vorgehen. Schicke uns darum bitte die Unterlagen, d. h. Schriftverkehr mit der Gewerbeaufsicht und Schilderung der tatsächlichen Verhältnisse. Gruß!

J. S. Kaufbeuren: Man sollte den lieben Herrgott nicht um alles und jedes bitten, so auch nicht, daß das Tuch wird schön und glatt, daß es keine Fehler hat. Es genügt vollkommen, wenn wir unsern Herrgott um die ewige Seligkeit bitten. Dann darf im Diesseits ganz ruhig schon einmal das Tuch einen Fehler haben. Die Dichtung eignet sich weder der Form noch dem Inhalt nach für eine Veröffentlichung. Tröste Dich, mit Dir teilen viele andere Dein Los. Gruß!

H. D. Weiden: Vielen Dank für die Zusendung der Notiz. Eine Wiedergabe in unserer Zeitung kommt allerdings nicht in Frage. Dagegen werden wir den Aufsatz: „Was ist Sozialistische“ wohl bald aufnehmen können. Gruß!

Str. Werra (Werra): Deine Beiträge werden wir, gelegentlich verwenden können. Sie müssen aber etwas ungedruckt werden. Vielen Dank und Gruß!

Bücher und Schriften

Das Arbeitszeitgesetz vom 23. Dezember 1926. Text mit Erläuterungen von Otto Ceric, W. d. R. 12 Seiten. Preis 1 Mk. Zu beziehen durch den christlichen Gewerkschaftsverlag, Berlin-Wilmersdorf. Die vorliegende Schrift will den Arbeitnehmern, für die sie geschrieben ist, ein kurzer Wegweiser durch das Gesetz sein. Sie zeigt den Weg, das Gesetz in seinem Wortlaut wiederzugeben, und versucht bei den einzelnen Paragraphen die aus der Begründung des Gesetzentwurfes und aus den Ausschüß- und Plenarverhandlungen des Reichstages gewonnene Ansicht des Gesetz-

gebers wiederzugeben. Ferner enthält sie knappe Erläuterungen der Bestimmungen, soweit sie dem Arbeiter und dem Vertreter seines Kollegen oder dem rechtstehenden Arbeitnehmer selbst von Nutzen erscheinen. Demselben Zwecke dient die Wiedergabe notwendig zu beachtender Vorschriften anderer Gesetze. Soweit die wörtliche Wiedergabe nicht erforderlich oder nicht zweckmäßig erschien, sind die betreffenden Vorschriften sinngemäß zitiert oder es ist lediglich auf sie verwiesen. — Brauchbarkeit, Handlichkeit und Kürze waren für die Abfassung maßgebend. — Die Erläuterungen sind deshalb von besonderem Wert, weil der Verfasser die Hauptarbeit im sozialpolitischen Ausschüß des Reichstages geleistet hat. — Für alle Gewerkschaftler, die nicht unbedingt einen ausführlichen Kommentar benötigen, gibt es keine bessere und billigere Ausgabe, als diese von Ceric.

Die neuen Postgebühren

Nach der neuen Postgebührenvorlage stellen sich die Gebühren wie folgt:

Briefe im Ortsverkehr bis 20 Gr.	8 Pfg.
über 20 bis 250 Gr.	15 "
über 250 bis 500 Gr.	20 "
im Fernverkehr bis 20 Gr.	15 "
über 20 bis 250 Gr.	30 "
über 250 bis 500 Gr.	40 "
Postkarten im Ortsverkehr	5 "
im Fernverkehr	8 "

Drucksachen (ein Unterschied zwischen Voll- und Teil-Drucksachen wird nicht mehr gemacht) in Form einfacher Karten auch mit anhängender Antwortkarte 8 Pfg. bis 50 Gr. 5 " über 50 bis 100 Gr. 8 " über 100 bis 500 Gr. 15 " über 500 Gr. bis 1 Kilogr. 40 " (Reisgewicht 1 Kilogramm).

Postwurfsendungen, Drucksachen 8 Pfg., Mischsendungen — Drucksachen und Warenproben — 6 1/2 Pfg., Geschäftsbriefe, Warenproben und Mischsendungen die erste Gewichtsstufe 15 Pfg. Pakete bis 1 Kilogramm 40 Pfg.

1. Zone bis 75 Km. bis 5 Kilogr.	50 "
jedes weitere Kilogramm	10 "
2. Zone über 75—150 Km. bis 5 Kgr.	60 "
jedes weitere Kilogramm	20 "
3. Zone über 150 bis 375 Km. bis 5 Kgr.	80 "
jedes weitere Kilogramm	30 "
4. Zone über 375 bis 750 Kilom. bis 5 Kilogr.	80 "
jedes weitere Kilogramm	35 "
5. Zone über 750 Km. bis 5 Kilogr.	80 "
jedes weitere Kilogramm	40 "

Bei der Berechnung der Zonenentfernung zwischen Ostpreußen und dem übrigen Reich wird zum Ausgleich der im Polen liegenden Strecken die Gebühr der jeweils nächstniedrigsten Zone in Ansatz gebracht.

Zeitungspakete gegen ermäßigte Gebühr und Einschreibepakete fallen weg.

Wertsendungen für je 500 Mark der Wertangabe beträgt die Versicherungsgebühr 10 Pfennig.

Rachnahmegebühr: Vorzeigebühr 20 Pfg.	
Postanweisungen bis 10 Mk.	20 Pfg.
über 10 bis 25 Mark	30 "
über 25 bis 100 Mark	40 "
über 100 bis 250 Mark	60 "
über 250 bis 500 Mark	80 "
über 500 bis 750 Mark	100 "
über 750 bis 100 Mark	120 "

Stempelgebühr: Bei Vorauszahlung durch den Absender für jede Briefsendung usw.

im Ortszustellbezirk	40 Pfg.
im Landzustellbezirk	80 "
Für Pakete (einschließl. der Paketkarte) im Ortszustellbezirk	60 Pfg.
im Landzustellbezirk	120 "
Gebühr für dringende Pakete	100 "

Zeitungsgebühr für monatlich einmal erscheinende Zeitungen im durchschnittlichen Nummergewicht

bis 30 Gramm	1 1/2 Pfg.
über 30 bis 50 Gramm	2 "
über 50 bis 100 Gramm	4 "

Für monatlich zweimal erscheinende Zeitungen im durchschnittlichen Nummergewicht

bis 30 Gramm	3 Pfg.
über 30 bis 50 Gramm	4 "
über 50 bis 100 Gramm	8 "

Im Postgeschverkehr ist die Ueberweisungsgebühr fallen gelassen. Ebenso ist von einer Erhöhung der Auszahlungsgebühr abgesehen worden. Für Einzahlungen auf Zahlkarten bis 10 Mark verbleibt es bei dem bisherigen Gebührensatz von 10 Pfg. bei Einzahlung von 10 bis 25 Mark 16 Pfg. von 25 bis 100 Mark 20 " von 100 bis 250 Mark 25 "

In den folgenden Stufen bis 1250 Mark bleibt die Gebühr unverändert. Ferner ist für die Beförderung der Postgebührenbriefe eine Gebühr vorgesehen, die bei Benutzung der besonderen gelben Briefumschläge 5 Pfg. beträgt. Die von der Verwaltung vorgeschlagene Gebühr von 5 Pfg. für das Ausfertigen des Kontoauszuges ist abgelehnt worden. Die Wortgebühr für gewöhnliche Inlandstelegramme im Ortsverkehr wird 8 Pfg., im Fernverkehr 15 Pfg. betragen. Die bisherige Stundungsgebühr für Aufgabe eines Telegramms durch Fernsprecher und die Gebühr für Stundung von Telegrammgebühren kommen in Wegfall. Die in der Vorlage vorgesehene Einrichtung bei Verkauf durch Wertzeichengeber, eine 8-Pfg.-Karte für 10 Pfg. abzugeben, ist beseitigt worden. Es sollen Vorkehrungen getroffen werden, um durch Automaten die 8-Pfg.-Marke zum Nennwert abzugeben. Die neuen Gebühren treten am 1. August, diejenigen für Pakete und Zeitungen am 1. Oktober in Kraft.

Inhaltsverzeichnis

Artikel: 10. Generalversammlung des Zentralverbandes christlicher Textilarbeiter Deutschlands. — Aus der amerikanischen Textilindustrie. — Eine sachliche Erwiderung. — Höhe Löhne — niedrige Preise — gesunde Wirtschaft. — Henry Ford und die Gewerkschaften. — Gewerkschaftsfragen der amerikanischen Textilarbeiter. — Aufruf zur Hindenburgspende. — Lohn- und Arbeitsverhältnisse in der Textilindustrie. — Eine Zuschrift an den Zentralverband der Textilarbeiter. — Gesetz betreffend Lohnpolitik und Ausführendenverordnung. — Math. Minger. — Die Bedeutung gewerkschaftlicher Einrichtungen in den Vereinigten Staaten. — Deutschlands Reparationsanforderungen. — Delegierte zur Generalversammlung in Freiburg. — Feuilleton: Lohn und Preis. — Amerika. — Zeitungen. — Sache mit! — Arbeitsrecht: Entlassung aus der Tarifhülle. — Aus der Textilindustrie: Weniger Garnabfall beim Weben. — Genossenschaftliches: Zwei Genossenschaftszeitchriften. — Berichte aus den Ortsgruppen: Giesenkirchen. — Briefkasten der Redaktion. — Bücher und Schriften. — Die neuen Postgebühren.

Für die Redaktion verantwortlich Gerhard Müller, Düsseldorf, Florstr. 2.