

# Textilarbeiter-Zeitung

Organ des Zentralverbandes christlicher Textilarbeiter

Verlag Felner, Fahrenbrach, Düsseldorf, Fiorastr. 7, Tel. 127 92. Druck u. Versand Joh. van Nieu, Krefeld, Duth, Kirchstr. 65, Tel. 246 14. Bestellungen durch die Post für den Monat 1.— 9.

Nummer 15

Düsseldorf, den 11. April 1931

Verbandort Krefeld

## Selbstkosten-Abbau

In Reden der Unternehmer und Veröffentlichungen der ihnen nahestehenden Zeitungen und Zeitschriften wird immer wieder behauptet, wir müßten die Selbstkosten der Produktion verringern, um die Wirtschaftskrise zu überwinden.

Was sind Selbstkosten? Es ist die Geldsumme, die ein Unternehmer aufwenden muß, um die Herstellung einer Ware zu bezahlen. (Bei einem Händler kommen noch die Vertriebsausgaben dazu.) Die Zusammensetzung der Selbstkosten ist nach Art des Gewerbes und Betriebes recht verschieden. Wichtige Kosten, aus denen sich die Selbstkosten zusammensetzen, sind folgende: Rohstoffe, Arbeitslöhne und Gehälter, Zinsen, Steuern, Lizenzgebühren, Reklamekosten, Erhaltung und Erneuerung der Produktionsanlagen u. a. m. Löhne und Gehälter machen also immer nur einen Teil der Selbstkosten aus, die ein Unternehmen aufbringen muß, wenn es nicht Gefahr laufen will, durch Schuldenwirtschaft dem Konkurs zuzufeuern. Das Verhältnis zwischen gesamten Selbstkosten und Löhnen ist je nach Art der Produktion sehr verschieden. Wird eine Ware nur wenig verfeinert, d. h. wenig Arbeit zugefügt, dann werden die Rohstoffkosten mehr ausmachen als die Arbeitskosten. Verlangt dagegen das Produkt viel Verfeinerung, dann wird der Anteil der Arbeitskosten steigen. Das hängt jedoch wieder davon ab, wie weit Maschinenarbeit durch Maschinenarbeit ersetzt wird. In weitgehend mechanisierten Betrieben sind die Kosten für Erhaltung und Erneuerung der technischen Apparatur sowie für die Verzinsung der oft zu festen Zinssätzen beschafften Kapitalien, mit denen die erste Anschaffung der Maschinen bezahlt worden ist, im Anteil recht hoch. Man bezeichnet sie als feste (fixe) Kosten, weil sie auch vorhanden sind, wenn wenig produziert wird. Das ist jedoch nicht immer der Fall. Viele Anschaffungen sind völlig abgeschrieben, und ihre Erneuerung steht längst im stillen Reservenbereich. Trotz schnellen Tempos der Rationalisierung gibt es viele Maschinen mit langer Lebensdauer, wodurch die fixen Kosten verringert werden. Nicht alle Kapitalien sind durch Anleihen mit festen Zinssätzen beschafft worden. Bei Ausgabe von Aktien gehören die Zinsen nicht zu den festen Kosten, weil die Dividende aus dem Gewinn, d. h. aus dem Ueberschuß über die Selbstkosten bezahlt wird.

So fest, wie das von den Unternehmern behauptet wird, sind also die festen Kosten doch nicht. Natürlich hat kein Arbeitnehmer ein Interesse daran, die fixen Kosten längere Zeit durch ungenügende Abschreibungen zu senken, weil dann die technische Leistungsfähigkeit des Unternehmens leiden kann oder durch den Zwang, Geld für Erneuerungszwecke zu borgen, zu viel Kapital verzinst werden muß und in beiden Fällen dann eben später ein bedenklicher Druck auf die Lohnhöhe ausgeübt wird. Was man heute als Selbstkostenkrise bezeichnet, betrifft vielfach gar nicht unmittelbar die Unkosten, sondern den Gewinn, dessen Höhe für Unternehmereinkommen und Aktionärbezüge entscheidend ist. Es ist zwar richtig, daß die Rentabilität eines Unternehmens ein Zeichen dafür ist, ob der Betrieb gesund oder krank ist. Sie ist auch ein wertvoller Maßstab dafür, ob man es riskieren kann, neues Kapital zu investieren. Man muß jedoch eine wesentliche Einschränkung machen. Man kann sich vorstellen, daß ein Unternehmen nur deshalb eine gute Dividende zahlt, also nach Auffassung der Unternehmer und Kapitalisten rentabel arbeitet, weil es seinen Arbeitnehmern unter dem Durchschnitt liegende Löhne und Gehälter aufzwingt. Diese Rentabilität ist künstlich. Ein Unternehmer, das keine Durchschnittslöhne zahlen kann, ist nicht in Ordnung. In vielen Fällen wird infolge schlechter technischer oder kaufmännischer Leistung die Produktivität der Arbeit nicht groß genug sein, d. h. bei gleichem Arbeitsaufwand ist in gesunden Betrieben die Leistungsfähigkeit, die Arbeitsergiebigkeit höher. Vielfach haben die Unternehmungen zuviel totes Kapital zu verzinsen, sind also überkapitalisiert. Sie versuchen, dieses tote Kapital auf Kosten der Löhne künstlich rentabel zu machen, anstatt eine Kapitalzusammenlegung vorzunehmen. Natürlich können auch Wandlungen der Nachfrage, die den Absatz nur zu mit Hilfe von Glendslöhnen gedrückten Preisen ermöglichen, Ursache solcher Krankheitszustände sein. Manchmal ist es auch die Natur, welche der Steigerung der Produktivität Grenzen setzt, so daß die Konkurrenz mit Betrieben, die unter günstigeren Verhältnissen arbeiten, nur durch niedrigere Löhne möglich ist. Dahin gehören z. B. Abbauschwierigkeiten im Bergbau, weite und teure Transporte von Rohstoffen oder Fertigwaren.

Im Verlaufe unserer Ausführungen ist uns klar geworden, daß die Höhe der Selbstkosten erheblich davon bestimmt wird, welchen Arbeitsaufwand die Herstellung von Gütern braucht. Dabei handelt es sich nicht nur um unmittelbare Arbeit, sondern auch um „vorhergetane“ Arbeit, wie wir sie in Fabrikgebäuden, Werkzeugschuppen und Maschinen besitzen. Alle Arbeit kann aber nur bezahlt werden aus den Einnahmen eines Unternehmens. Oder anders ausgedrückt: die in einem Unternehmen tätigen

## Lohnpolitik und Wirtschaftskrise.

Feh. Die derzeitige Wirtschaftskrise ist in erster Linie eine Frage vermehrter Abfahes landwirtschaftlicher und gewerblicher Erzeugnisse. Es mangelt an Kaufkraft, besonders in Deutschland. Zunächst ist die Kaufkraft geschwächt bei der Landwirtschaft. Die Preise für landwirtschaftliche Erzeugnisse bewegen sich seit einiger Zeit auf einer Höhe, die etwa 10 v. H. über der Vorkriegeshöhe liegt. Demgegenüber mußte der Landwirt für die benötigten gewerblichen Erzeugnisse etwa 40—50 v. H. mehr aufwenden als in der Vorkriegszeit. Deshalb mußte die landwirtschaftliche Bevölkerung seit Jahren ihren Bedarf erheblich einschränken.

Im gewerblichen Mittelstand schrumpft die Zahl der selbständigen Unternehmer immer mehr zusammen und damit auch die Kaufkraft einer in der Vorkriegszeit breiten Schicht mit größerer Kaufkraft. Stark gewachsen ist demgegenüber die Gruppe der Lohn- und Gehaltsempfänger. Dazu zählen jetzt etwa drei Viertel aller Erwerbstätigen. Das gesamte Volkseinkommen wird für 1929 auf 69—72 Milliarden RM. geschätzt. Davon entfielen auf Lohn und Gehalt 44,5 bis 45,5 Milliarden RM. So wird die Abfahmöglichkeit auf dem heimischen Markt von der breiten Schicht der Lohn- und Gehaltsempfänger entscheidend beeinflusst. Die Kaufkraft dieser Schicht hat ganz erheblich nachgelassen durch das Anwachsen von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit, wie auch durch die Lohnkürzungen. Für das Jahr 1930 wird das Einkommen aus Lohn und Gehalt mit 40—41 Milliarden angegeben. Gegenüber dem Vorjahre ist demnach eine nominelle Senkung um 4,5 Milliarden RM. eingetreten, die sich im verminderten Absatz auswirken muß, da der Index für die Lebenshaltungskosten im Jahre 1930 gegenüber dem Vorjahre keine nennenswerte Senkung erfahren hat.

Da eine Kaufkraftsteigerung in Zeiten einer Weltwirtschaftskrise und schärfsten Preiskampfes auf den internationalen Absatzmärkten durch Erhöhung der Gehälter und Löhne nicht möglich ist, weil sonst die Konkurrenz- und Ausfuhrmöglichkeit gestört und gar gefährdet wird, bleibt nur der Weg der Preis- und Lohnsenkung zur Erreichung des gesteckten Zieles. Dieser Weg ist beschritten, allerdings im Marschtempo des Krähwinkler Landsturms.

### Die Stelle des geringsten Widerstandes

Für den im Konkurrenzkampf stehenden Unternehmer steht die Frage der Produktionskostensenkung im Brennpunkt aller Überlegungen. Auf den Gebieten der technischen und organisatorischen Rationalisierung ist meist die Grenze erreicht. Teilweise ist sie überschritten, und die Verzinsung des für die Durchführung der Rationalisierung investierten Kapitals verschlingt dann mehr als die Ersparnisse an freigeordneten Arbeitskräften, Zinsen, Steuern, Löhne und Sozialabgaben sind deshalb die wichtigsten Kosten der Produktionskosten, auf deren Senkung die Unternehmer bedacht sind. Sie setzen an dem Punkt mit ihrem Druck ein, wo sie auf den geringsten Widerstand stoßen und ein energisches Vorgehen schnell zum Erfolg führen kann. Das ist der Lohn. Mit einem Trommelfeuer von Zeitungsartikeln, Denkschriften, Eingaben und öffentlichen Reden und durch sonstige Beeinflussung behördlicher Stellen wurde der Angriff eingeleitet und die Stellung sturmreif gemacht.

Eine wahre Lohnsenkungspsychose hat fast alle Unternehmer, von der Großindustrie bis zum kleinsten Handwerksmeister und Einzelhändler, erfaßt.

Durch Abbau außer- und übertariflicher Verdienste bis auf die tarifvertraglich zulässige Höhe ist für viele Berufsgruppen eine Kürzung der Bezüge in einem Ausmaße erfolgt, dessen statistische Feststellung leider nicht möglich ist. Für manche Berufsgruppen, die hauptsächlich im Städtelohn arbeiten, wird die Kürzung mit durchschnittlich 10 Prozent angegeben. Dazu kommt der meist durch die behördlichen Schlichtungsstellen erfolgte Abbau der Tariflöhne, dessen durchschnittliches Ausmaß bei 6 Prozent liegen dürfte.

Bei diesem Ringen um Preis- und Lohnabbau sind die Mängel der Lohnverträge klar hervorgetreten, auf deren Abstellung die Gewerkschaften viel Mühe verwenden müssen.

Menschen können nur soviel Waren verbrauchen und Dienstleistungen beanspruchen, wie die Abnehmer der Erzeugnisse des Unternehmens bereit und in der Lage sind, dafür als Gegenleistung hinzugeben. Wenn nun ein Unternehmer hohe Löhne (d. h. Anweisung auf viel Gegenleistung) bezahlen muß, aber nur niedrige Preise (d. h. Anweisung auf wenig Gegenleistung) für seine Produkte bekommt, wie soll er dann eine Lösung finden? Die Antwort darauf ist nicht so einfach, wie die Unternehmer behaupten, die den Lohnabbau als die einzige Möglichkeit hinstellen, um derartige Schwierigkeiten zu überwinden. Dem Grundsatz, daß die Preise die Kosten, nicht aber die

Weit mehr Sorge ist in Zukunft vor allen den Bemühungen zu widmen, zunächst einmal im Lager der christlichen Gewerkschaften zu einer klaren und möglichst einheitlichen Auffassung über eine gewerkschaftliche Lohnpolitik zu kommen, d. h. über eine planmäßige Einwirkung auf die bestmögliche Gestaltung der Lohnverhältnisse. Ein Blick in die Verbandszeitungen sowie die Teilnahme an Aussprachen von Vertretern verschiedener Berufsverbände zeigt ein weites Auseinandergehen der Auffassungen schon über die zur Zeit im Mittelpunkt der Auseinandersetzungen stehenden Frage, ob ein allgemeiner Lohnabbau geeignet ist, die Arbeitslosigkeit erheblich einzudämmen oder gar auf ein normales Maß zu beschränken.

### Unstrittene Fragen der Lohnpolitik

Verschiedene Meinungen werden laut über die Ziele der Lohnpolitik, ob z. B. die fortgesetzte Steigerung der Produktion, die weitere Vermehrung der Sozialprodukte zu erstreben ist. Eine Frage, die nicht unstritten sein darf, wenn wir erfolgreich Lohnpolitik betreiben wollen. Ferner ist erneut die Frage unstritten um den Anteil der Arbeitnehmer und Unternehmer am Produktionsertrag. Damit zusammen hängt die Frage, ob die Kapitalbildung in erster Linie beim Unternehmer erfolgen soll oder eine möglichst breite Basis der Kapitalbildung erstrebenswert erscheint. Stark unstritten ist die Frage, ob und wie durch die Lohnpolitik Absatz, Produktion und Verteilung zu beeinflussen sind. Inwiefern sind wir durch mangelnden Einblick in die wirtschaftliche Lage der einzelnen Wirtschaftszweige und Branchen und Betriebe genötigt, spekulative Lohnpolitik zu betreiben, und wie werden deren Auswirkungen auf die Beeinflussung der Krise sein? Wie erfassen wir die Differenzialrente?

Dazu kommen alle die mit der Gestaltung des Tarifvertrages zusammenhängenden Fragen: Anpassung an die Leistungsfähigkeit der einzelnen Branchen und die besonderen Verhältnisse und Bedürfnisse der Arbeit, Anreiz zur Steigerung der Einzel- wie der Gesamtleistung, Berücksichtigung von Vorbildung, Anforderung an geistige und körperliche Kraft, an Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Gewandtheit, Gefahren für Gesundheit, an Intelligenz der Beschäftigung, an den Saisoncharakter der Arbeit, an den Familienstand des Arbeiters.

Es muß ernstlich versucht werden, über die wichtigsten Fragen der Lohnpolitik und der Gestaltung der Tarifverträge eine möglichst einheitliche Auffassung im christlichen Gewerkschaftslager zu erzielen, wenn wir uns auf diesem ureigensten Gebiete gewerkschaftlichen Wirkens in Zukunft mit größerem Erfolg betätigen wollen.

Bisher hat es an einer planmäßigen Erforschung dieser Aufgabengebiete gefehlt. Erst in der Nachkriegszeit erfolgte die tarifvertragliche Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen auf breiter Grundlage. Es fehlten dabei die Erfahrungen. In der Inflationszeit steigerte sich mit fortschreitender Entwertung das Tempo der Neu- festsetzung der Tariflöhne. Bei der Marktabstabilisierung wurde das Lohnniveau unter das der Vorkriegszeit herabgedrückt, während die Lebenshaltungskosten wesentlich höher waren. Letztere stiegen dazu immer weiter, so daß bis zum Jahre 1928/29 ein Ausgleich durch zahlreiche Tarifkündigungen und Lohnbewegungen notwendig wurde. Diese Verhältnisse und die meist durch Schiedssprüche behördlicher Schlichtungsstellen erfolgte Festsetzung der tarifvertraglichen Bestimmungen verhinderten bisher den dringend notwendigen Ausbau und Umbau der Tarifverträge mit dem Ziele bestmöglicher Anpassung an die besonderen Bedürfnisse jeder Branche. Hier gilt es, Ver- säumtes nachzuholen, Fehler und Mängel zu beseitigen. Voraussetzung ist jedoch eine Klärung der Auffassungen über die Aufgaben unserer gewerkschaftlichen Lohnpolitik, damit die Kräfte der Bewegung planmäßig, zielbewußt und erfolgreich eingesetzt werden können.

Kosten die Preise bestimmen (obwohl das natürlich auch vorkommt), kann auf verschiedene Weise Rechnung getragen werden. Das haben unsere Überlegungen über feste Kosten und Gewinn (bezw. Kapitalrente) gezeigt. In diesen Fällen tritt jedoch irgendwo eine Kaufkraftminderung ein, es sei denn, die niedrigeren Preise führen zu fühlbarer Erhöhung des Absatzes. Bei geringem Geldeinkommen hat, kann weniger kaufen. Weil er sich dagegen mehrt, verlangt er billigere Preise, verfehlt also, seine Einkommensverminderung zu überwälzen. Dadurch kommt das ganze Preisgefüge ins Wanken, wie wir das in der jetzigen Krise erleben. Ein Unternehmen

durch Lohnabbau rentabel machen, heißt also, eine Krankheit durch eine andere ersetzen.

Es gibt auch ein gefundenes Verfahren der Selbstkostenverminderung. Wenn bei gleichem Arbeitsaufwand und infolgedessen gleichen Kosten mehr und besser produziert wird, dann sinken die Selbstkosten. Da Ware ja Ware kauft, bedeutet die größere Warenmenge die Möglichkeit, mehr Ware dafür einzutauschen. Die gesteigerte Produktivität hat also die Kaufkraft erhöht. Werden jedoch die Preise gesenkt, dann können die Abnehmer mehr beziehen, ohne mehr geben zu müssen, d. h. ihre Kaufkraft ist gewachsen. Und neue Kaufkraft ist es ja, nach der wir dauernd rufen. Das Sinken der Selbstkosten ist erreicht worden durch Rationalisierung. Das ist die einzige gesunde Art, die Selbstkosten zu senken, wie trotz der jetzt beliebten Verdammung der Rationalisierung hervorgehoben werden muß. Der Widerstand der Arbeiter gegen Lohnsenkung,

der bei gesunkenen Preisen Rationalisierung erzwingt, ist deshalb genau so nützlich für die Gesamtheit wie die Lohnbewegungen der letzten Jahre. Gewiß kann Rationalisierung das Arbeitslosenheer vermehren. Aber nicht unbedingt, denn vielfach ist Rationalisierung die Voraussetzung, ein Unternehmen überhaupt am Leben zu erhalten. Auch in der Krise gilt es, daß erfolgreiche Rationalisierung, die die einzige Möglichkeit der Kaufkraftsteigerung ist, durch Preissenkung Belegschaftsabbau verhindert. Wir haben ja gesehen, wie Lohnabbau zwar eigene Arbeitslosigkeit vermeiden kann, dafür aber durch Veränderung der Nachfrage und Erschütterung des Preisgefüges an anderer Stelle Arbeitslosigkeit erzeugt. Es wird überdies in der Krise wahrscheinlich ebensoviel, wenn nicht mehr rationalisiert als in der Zeit, in der alle Welt davon sprach. Aber man rationalisiert jetzt vorsichtiger und mit weniger neuem Kapitalaufwand. Diese Selbstkostenenkung ist die einzige, die wirtschaftlich gesund ist und uns vorwärts bringt.

die gegenseitigen Beziehungen und Verflechtungen der einzelnen Zweige der Sozialversicherung in einer Weise geregelt werden, die den Anforderungen der Billigkeit und Gerechtigkeit und einer ordnungsmäßigen, auf die Zukunft gerichteten Planwirtschaft entsprechen.

Nach den amtlichen Rechnungsergebnissen und Schätzungen für die Invalidenversicherung steht fest, daß diese bereits im laufenden Jahre 1931 ihr Vermögen zur Deckung der ihr gesetzlich obliegenden Leistungen heranziehen muß, daß dies Vermögen in wenigen Jahren durch die ständig wachsenden gesetzlichen Leistungen aufgebraucht sein wird, und daß dann die Invalidenversicherung, wenn ihr nicht alsbald neue Einnahmequellen erschlossen oder die Leistungen herabgemindert werden, überhaupt nicht mehr in der Lage sein wird, die ihr gesetzlich obliegenden Verpflichtungen zu erfüllen.

Diese Sachlage zwingt darum die Träger der Invalidenversicherung dazu, anlässlich der bevorstehenden Änderungen bei anderen Zweigen der Sozialversicherung mit besonderem Nachdruck wiederholt zu verlangen, daß alle jene gesetzlichen Vorschriften in Wegfall gebracht oder geändert werden, die die Invalidenversicherung im Verhältnis zu anderen Zweigen der Sozialversicherung ungerecht belasten.

# Ungerechtigkeiten in der Sozialversicherung

(Schluß.)

Die Belastung der Invalidenversicherung durch Leistungen an Angestellte hat sich innerhalb der inzwischen verstrichenen zwei Jahre erheblich erhöht; und zwar dadurch, daß die Leistungen der Invalidenversicherung durch das Gesetz vom 12. 7. 29 erhöht worden sind und daß die Invalidenversicherung weitere zwei Jahre Steigerungsbeträge aus früher geleisteten Invalidenversicherungsbeiträgen an die Angestelltenversicherung hat erstatten müssen. Geht man von den gleichen bereits eingangs erwähnten Berechnungsgrundlagen aus, so stellt sich die Erhöhung der Ausgleichssumme aus den beiden vorher angegebenen Gründen auf rund 75 Millionen Reichsmark, so daß die Ersatzforderung der Invalidenversicherung gegen die Angestelltenversicherung nach dem jetzigen Stande bei Berücksichtigung aller belastenden und entlastenden Gesichtspunkte

mindestens auf rund 500 Millionen Reichsmark

zu beziffern ist. Dabei soll nicht unerwähnt bleiben, daß die Ersatzforderung der Invalidenversicherung tatsächlich noch höher ist, da in den inzwischen verstrichenen zwei Jahren weitere Versicherte von der Invalidenversicherung zur Angestelltenversicherung übergetreten sind, wodurch sich die erwähnten Grundlagen zu Gunsten der Invalidenversicherung verschoben haben.

Nach den Geschäftsberichten der Reichsversicherungsanstalt für Angestellte wurden Ende 1928 noch 3,3 Millionen, für Ende 1929 aber schon 3,4 Millionen Angestelltenversicherte gezählt. Der überwiegende Teil dieser Versicherungszunahme ist sicher wieder auf das Hinüberwechseln von Versicherten der Invalidenversicherung zur Angestelltenversicherung zurückzuführen. Die allein hieraus folgende, nicht unbeträchtliche Erhöhung der Ersatzforderung der Invalidenversicherung gegen die Angestelltenversicherung kann jedoch mangels genauerer Kenntnis der Zahl der übergetretenen Versicherten nicht bestimmt geschätzt werden und soll daher unberücksichtigt bleiben.

Der wiederholt geforderte Lastenausgleich zwischen Invaliden- und Angestelltenversicherung würde aber nach Würdigung der obengenannten Tatsachen dann unvollständig bleiben, wenn entgegen der hier aufgestellten und bereits näher begründeten Forderung etwa weiter noch Steigerungsbeträge aus Invalidenversicherungsbeiträgen zu Leistungen aus der Angestelltenversicherung an diese von der Invalidenversicherung zu vergüten wären.

Neben dieser ganz beträchtlichen Erhöhung der jeinerzeit anlässlich der Beseitigung der Doppelversicherung zwischen Invaliden- und Angestelltenversicherung von der Angestelltenversicherung an die Invalidenversicherung gezahlten Abgeltungssumme von 33 Millionen Reichsmark erfordert daher einen endgültigen Lastenausgleich zwischen diesen beiden Versicherungen die Erfüllung der oben aufgestellten und näher begründeten Forderungen auf Verhinderung der weiteren Aushöhlung des Versichertenbestandes der Invalidenversicherung zu Gunsten der Angestelltenversicherung und auf den künftigen Wegfall der Vergütung für Steigerungsbeträge durch die Invalidenversicherung an die Angestelltenversicherung. Werden diese Forderungen nicht erfüllt, so werden neue Ersatzforderungen der Invalidenversicherung gegen die Angestelltenversicherung entstehen.

## Ein weiteres großes Unrecht

gegenüber der Invalidenversicherung besteht darin, daß die Bestimmung von Berufsgruppen der Angestelltenversicherung des Reichsarbeitsministeriums vom 8. März 1924 wiederholt erweitert worden ist, ohne daß zu dieser Erweiterung triftige Gründe vorgelegt hätten. Durch diese Bestimmungen sind erneut bisher invalidenversicherungspflichtige Versicherungszugruppen zur Angestelltenversicherung überführt worden.

Die Gestaltung der Berufsgruppenbestimmung vom Jahre 1924 und ihre mehrfache Erweiterung in den folgenden Jahren hatten zur Folge, daß eine große Zahl von Beschäftigten, die nach der geltenden Rechtsauffassung und selbst nach Entscheidungen des Reichsarbeitsamtes zur Invalidenversicherung gehörten, der Angestelltenversicherung zugeführt wurden. Fortlaufende Änderungen der Berufsgruppenbestimmung schaffen immer neue Zweifels- und Grenzfälle, die dann wieder Veranlassung zu neuen Änderungen und Erweiterungen geben. So liegt auch zur Zeit wieder eine Reihe derartiger Änderungsanträge vor. Diesem Zustand der Unübersichtlichkeit

und Unsicherheit muß nach Auffassung aller Versicherungsträger recht bald ein Ende gemacht werden.

Durch Änderung der Berufsgruppenbestimmung muß die ungerechtfertigte Aushöhlung des Versichertenbestandes der Angestelltenversicherung, die durch die Invalidenversicherung zu Gunsten der Berufsgruppenbestimmung und ihre mehrfachen Erweiterungen in den letzten Jahren eingetreten ist, beseitigt werden. Zwischen Invaliden- und Angestelltenversicherung ist hinsichtlich des Versichertenbestandes eine klare Abgrenzung vorzunehmen.

Durch die Ueberführung zahlreicher Berufsgruppen von der Invalidenversicherung zur Angestelltenversicherung nach der Beseitigung der Doppelversicherung im Jahre 1922, insbesondere durch die Berufsgruppenbestimmung und ihre Erweiterungen in den letzten Jahren, ist der Versichertenbestand der Invalidenversicherung in erheblichem Maße ausgehöhlt worden. Dieser Verlust der Invalidenversicherung wird heute auf

mehr als 1 Million Versicherte

geschätzt. Dadurch ist der Invalidenversicherung unermesslicher Schaden erwachsen. Die Invalidenversicherung hat diese zumeist hoch gelohnten Beitragszahler verloren, aber die bereits vor und nach der Abwanderung für Angehörige dieser Berufsgruppen festgesetzten Renten behalten.

Da die Invalidenversicherung zurzeit das Umlageverfahren hat, das heißt, bei ihr die gegenwärtig zu gewährenden Leistungen aus den gegenwärtig eingehenden Beiträgen aufgebracht werden müssen, hat es ihr in den Jahren seit 1922 an Deckung gefehlt für die Leistungen an Angehörige jener Personenkreise, die zur Angestelltenversicherung überführt worden sind. Die übrigen invalidenversicherten Personen müssen von diesem Zeitpunkt ab die Leistungen für jene Versicherten mitaufbringen, deren Berufsgenossen seitdem ihre Beiträge an die Angestelltenversicherung zahlen.

Die Angestelltenversicherung erhält diese Beiträge bis heute, ohne an Angehörige dieser Berufsgruppen in nennenswertem Umfang Leistungen bewirken zu müssen, da die zur Angestelltenversicherung überführten Versicherten deren Anspruchsvoraussetzungen erst nach langen Jahren erfüllen können.

## Ein solcher Zustand ist unhaltbar.

Jene Berufsgruppen, die früher zur Invalidenversicherung gehört haben, müssen der Invalidenversicherung wieder zugeführt werden, damit diese Deckung für die an Angehörige dieser Berufsgruppen zu gewährenden Leistungen erhält. Zwischen beiden Versicherungen ist eine ganz klare Abgrenzung vorzunehmen. Verbleibende Zweifels- und Grenzfälle sind nicht durch Berufsgruppenbestimmungen, sondern durch die Rechtsprechung zu klären. Die Grenze zwischen Invaliden- und Angestelltenversicherung ist hinsichtlich des Versichertenbestandes — wie in früherer Zeit — bei dem Wermeister zu ziehen. Dieser und ähnlich gehobene Beschäftigte mit überwiegend geistiger Tätigkeit gehören als Angestellte zur Angestelltenversicherung, alle übrigen Beschäftigten zur Invalidenversicherung.

Es muß Recht und Gerechtigkeit herrschen auch in der deutschen Sozialversicherung. Darum werden es die Versichertenkreise in der Invalidenversicherung nur dankbar begrüßen, wenn die Träger der gesetzlichen Invalidenversicherung, die Versicherungsanstalten, ihre wohlbegründeten Forderungen auf Änderung der bisherigen Rechtsbeziehungen zwischen der Invalidenversicherung und den übrigen Zweigen der Sozialversicherung mit allem Nachdruck wiederholen.

Schon dem letzten Reichstag ist vom Reichsarbeitsministerium ein „Gesetzentwurf zum Ausbau der Angestelltenversicherung“ zugeleitet worden. Nach Pressemeldungen steht weiter bevor die Zuleitung von Gesetzentwürfen über die Sanierung der knappschaftlichen Pensionsversicherung.

Nach unserem Dafürhalten bedeutet es eine Gefahr für den Bestand der gesamten Sozialpolitik, wenn bei der derzeitigen außerordentlich gespannten und zum Teil verhängnisvollen Lage einzelner Zweige der Sozialversicherung Änderungen, insbesondere Leistungserhöhungen, bei einem Zweig der Sozialversicherung vorgenommen werden, ohne daß zuvor über gleichzeitig

## Verfallene Invalidenkarten

Bei der Bewerbung um die Leistungen der Invalidenversicherung wird häufig festgestellt, daß alle Ansprüche erloschen sind, weil die vorliegenden Invalidenkarten nicht in Ordnung befunden werden. Bekanntlich bestehen nur dann Ansprüche auf Invalidenrente usw., wenn eine bestimmte Anzahl Beitragsmarken geklebt worden sind, wodurch die sogenannte Wartezeit zurückgelegt und die Anwartschaft auf Leistungen erworben ist. Jetzt darf aber eine weitere Zahlung von Beiträgen nicht unterbleiben. Steht jemand im versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis, werden die Beiträge weiter entrichtet. Ist aber die Arbeit aufgegeben, so muß der Versicherte selbst für die Erhaltung der Anwartschaft durch die weitere Zahlung von Beiträgen sorgen.

Das Gesetz schreibt eine gewisse Mindestleistung von Beiträgen für bestimmte Zeiträume vor, um die einmal erworbenen Ansprüche zu erhalten. Sind nämlich 100 Wochenbeiträge auf Grund versicherungspflichtiger Beschäftigung geleistet worden, so genügen zur Zurücklegung der Wartezeit weitere 100 Beitragswochen. Sind weniger als 100 Pflichtbeiträge nachgewiesen, so wird die Wartezeit erst mit insgesamt 500 Beitragswochen zurückgelegt. Zur Erhaltung der erworbenen Anwartschaft ist es notwendig, während der zwei Jahre nach Ausstellung jeder Quittungskarte wenigstens 20 Wochenbeiträge zu entrichten. Sind aber insgesamt weniger als 80 Pflichtbeiträge nachgewiesen, müssen in diesen zwei Jahren stets wenigstens 40 Wochenbeiträge gezahlt werden.

Wer in dieser vorgeschriebenen regelmäßigen Beitragszahlung eine Veräumnis hat eintreten lassen, kann, von besonderen Ausnahmefällen abgesehen, die Versicherung nicht in Anspruch nehmen. Die Invalidenkarten sind verfallen, d. h. die bis dahin gezahlten Beiträge sind ungültig geworden, können auch nicht zurückgefordert werden. Sie brauchen aber nicht dauernd ungültig zu bleiben, und es wäre verkehrt, die Karten zu vernichten. Jeder, der einmal Invalidenmarken geklebt hat, ist berechtigt, solange er noch nicht arbeitsunfähig ist, die Versicherung von neuem auf Grund einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder auf Grund freiwilliger Versicherung aufzunehmen. Im ersteren Falle hat er mit 200 neuen Beitragsmarken eine neue Wartezeit zurückgelegt, bei freiwilliger Versicherung sind hierzu aber, wenn er gar keine oder nicht wenigstens 100 neue Pflichtmarken hat, 500 neue Beitragsmarken notwendig. Dann können sogar unter besonderen Voraussetzungen die bis dahin ungültigen alten Beitragsmarken wieder Gültigkeit erlangen und bei einem späteren Rentenbezug angerechnet werden.

Bei Personen, die bei der Wiederaufnahme der Versicherung das 40. Lebensjahr noch nicht zurückgelegt haben, genügt zum Wiederaufleben der alten, bis dahin verloren gesehene Anwartschaft der Nachweis von 200 Pflicht- oder freiwilligen Beiträgen. Wer bei der Wiederaufnahme der Versicherung über 40 Jahre alt ist, aber noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet hat und die Neuvversicherung mit Pflichtmarken beginnt, muß dann insgesamt 200 neue Beitragswochen nachweisen, die nicht einmal alle auf Grund der Versicherungspflicht zu leisten sind, um die alten Marken wieder gültig zu machen. Wenn aber in diesem Lebensalter das Versicherungsverhältnis nur durch freiwillige Weiterversicherung erneuert wird, so sind zum Gültigwerden der alten Marken 500 neue Beitragswochen notwendig; dieses aber auch nur dann, wenn vorher wenigstens 500 Beitragsmarken verwendet waren. Ist aber das 60. Lebensjahr überschritten, so müssen vor dem mindestens 1000 Beitragsmarken verwendet worden sein, und es genügen dann 200 neue Beitragswochen.

Es ist also verkehrt, die Versicherung aufzugeben, wenn die Beitragszahlung einmal nicht korrekt ausgeführt und damit die Beiträge ungültig geworden sind. Im Alter und bei eingetretener Arbeitsunfähigkeit wird es sehr bedauert werden, von den Möglichkeiten, die der Gesetzgeber zur Wiederaufnahme der Versicherung gegeben hat, keinen Gebrauch gemacht zu haben. Darum empfiehlt es sich, nicht erst bei Stellung eines Rentenanspruchs, sondern alsbald nach dem Verfall der geleisteten Beiträge genaue Informationen einzuholen. Die Versicherungsämter der Stadtverwaltungen und der Landkreise sind zur Auskunftserteilung verpflichtet. Auch die Rechtsauskunftsstellen der konfessionellen Ständevereine und der christlichen Gewerkschaften stehen hier zur Verfügung.

# Reichsarbeitsgericht entscheidet im Akkord- und Ueberstundenstreit M. Gladbach

Unter den Tarifvertragsparteien im M. Gladbacher Bezirk bestand seit Anfang des Jahres 1930 Meinungsverschiedenheit über die Auslegung der Ziffer 8 des Manteltarifvertrages, die wie folgt lautet:

„Bestehende Akkorde können bei fehlerhafter Berechnung oder bei Aenderung der Berechnungsgrundlagen, z. B. infolge technischer, organisatorischer oder Materialänderung auf Antrag der Betriebsleitung wie der Betriebsvertretung geändert werden. Kommt eine Einigung zwischen Betriebsleitung und Betriebsvertretung nicht zustande, so entscheidet auf Anrufung eines der Beteiligten der Fachschiebungsausschuss.“

Der Arbeitgeberverband, in diesem Falle der Kläger, vertrat die Auffassung, daß die Akkorde nicht allein bei Vorliegen eines der drei oben angegebenen Gründe geändert werden könnten, sondern auch aus anderen, z. B. bei Veränderung der allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnisse. Die aufgeführten drei Fälle seien nur als Beispiele zu bewerten.

Die Arbeitnehmerorganisation, hier die Beklagten, widersprachen dieser Auffassung. Sie hatten daher an ihre Mitglieder durch ihre Angestellten Ausschüsse dahingehend erteilt, daß bestehende Akkorde bei fehlerhafter Berechnung oder bei Aenderung der Berechnungsgrundlagen:

1. grundsätzlich nicht jederzeit nach ihrer Ansetzung,
2. nicht wegen Veränderung der wirtschaftlichen Voraussetzungen bei ihrer Ansetzung

geändert werden könnten. Die Kläger forderten mit der Klage Unterlassung der Erteilung solcher Ausschüsse und Anweisungen bei Meldung einer nach Ermessen des Gerichts festzustehenden Entschädigung.

Gegen diese Klage hatten die beklagten Organisationen unter Bezugnahme auf Ziffer 18 des M. Gl., der zur Entscheidung von Streitigkeiten aus dem Tarifvertrage den Fachschiebungsausschuss vorsieht, die prozeßhindernde Einrede erhoben.

Das Arbeitsgericht hielt die Einrede für unbegründet und verurteilte insoweit, als es dem Klagebegehren zu 1 stattgab, im übrigen abweis.

Beide Parteien legten Berufung ein. Das Landesarbeitsgericht Krefeld wies die Berufung der Arbeitgeber zurück und gab der Berufung der Arbeitnehmerorganisationen statt, indem es das Urteil des Arbeitsgerichtes auch in dem Punkte, wo die Beklagten verurteilt waren, abänderte. Die Entscheidung beruht auf der Annahme, daß die prozeßhindernde Einrede des Schiedsvertrages begründet und daher der ordentliche Rechtsweg zur Zeit unzulässig sei.

Mit der Revision kocht der Arbeitgeberverband diese Entscheidung an. Das Reichsarbeitsgericht hat

mit Urteil vom 4. März 1931 die Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Krefeld zurückgewiesen.

Aus den Entscheidungsgründen ist zu entnehmen, daß das RAG, die vom Berufungsgericht vertretene Auffassung, daß der Wortlaut der Ziffer 8 des Manteltarifvertrages ein Schiedsvertrag im Sinne des § 4, § 91 Abs. 1 und 2 Nr. 1 darstelle, voll und ganz gebilligt. Bereits in dem Urteil des Reichsarbeitsgerichtes vom 4. 6. 1930 RAG. 575/29 ist in derselben Sache dahin entschieden worden, worauf auch jetzt verwiesen wird. Das Arbeitsgericht hatte trotz Vorliegen dieser Entscheidung sich auf den entgegengesetzten Standpunkt gestellt. Es vertrat die Ansicht, daß ein Schiedsvertrag nur dann vorliege, wenn die Zuständigkeit der staatlichen Gerichte überhaupt ausgeschlossen sei, und daß ein Vertrag, durch welchen die Entscheidung des Rechtsstreites in der Sache selbst letzten Endes dennoch dem staatlichen Gerichte übertragen werde, niemals ein Schiedsvertrag sein könne.

Das RAG. stellt fest, daß dieser Standpunkt nicht gebilligt werden könne. Bereits das Reichsgericht hat die Ansicht, daß ein rechtswirksamer Schiedsvertrag im Sinne der Zivilprozeßordnung nur dann vorliege, wenn für einen Streit die ausschließliche Zuständigkeit des Schiedsgerichtes vereinbart sei, zurückgewiesen.

Auch für Schiedsverträge gelte Vertragsfreiheit. (RGZ. Bd. 88, S. 179.)

Das RAG. bejaht außerdem die Ansicht des Berufungsgerichtes, daß es sich bei dem Prozeß um einen Streit über die Auslegung und Durchführung des Manteltarifvertrages handele. Wenn daher die Kläger statt einer Feststellungsklage die Unterlassungsklage erhoben hätten, so könne dadurch die Schiedsgerichtsklausel nicht beeinträchtigt werden. Im übrigen sei nicht einzusehen, warum die Kläger den Unterlassungsanspruch nicht vor den Fachschiebungsausschuss bringen könnten.

Am gleichen Tage, wo vorliegendes Urteil gefällt wurde, hat das RAG. auch in einer Streitfrage über Ueberstundenbegrenzung gegen denselben Arbeitgeberverband entschieden.

Nach dem Tarifvertrag bedarf der Arbeitgeber bei Ueberstunden der Genehmigung der Betriebsvertretung und der Gewerbeaufsichtsbehörde. Der Kläger war der Ansicht, die Genehmigung durch die Betriebsvertretung genüge. Das RAG. entschied, daß der § 1 Ziffer 3 des Tarifvertrages so auszulegen sei, daß beide Instanzen gehört werden müssen.

Nachdem beide Prozesse, die mit einem großen Aufwand an dicken Schriftstücken seitens der Arbeitgeber geführt wurden, zu ihren Ungunsten entschieden sind, wird die Prozeßmühe hoffentlich etwas eingedämmt sein.

## Arbeitsgemeinschaft!

Mehrfach ist dieses Wort im Sprachgebrauch der letzten Zeit erwähnt worden. Mit Recht. Warum sollen sich nicht in Zeiten allgemeiner Not beide Vertragspartner — Arbeitgeber und Arbeitnehmer — zusammensuchen, um gemeinsame Wege aus der Misere der Gegenwart zu suchen? Was wir dabei vernünftig, ist das Verständnis vieler Arbeitgeber für die Not ihrer Arbeiterschaft. Es wirkt oft so, als wollte man letztere für den Konjunkturtiefstand als einzig Verantwortliche zeichnen lassen. Das ist nicht nur falsch, sondern trägt auch gleichzeitig den Keim zu radikaler Zukunftsgestaltung in sich. Der Arbeiterschaft aber ist es unverständlich, wenn sie statt Verständnis auch für ihre Lage und Eingehen auch auf ihre Wünsche nur nackte, gefühllose Diktate zu spüren bekommt.

So ergeht es auch der Arbeiterschaft eines schlesischen Textilbetriebes, dessen leitende Person sich weiter als andere vom Wege einer Arbeitsgemeinschaft entfernt. Dafür einige Beispiele. Dem Betrieb ist auch eine Veredlung angegliedert. Die Belegkassette dieser Abteilung erhielt gemäß dem Charakter der Arbeit, die infolge der Feuchtigkeit gesundheitschädigend ist, und infolge Umganges mit Chemikalien auch einen erheblichen Kleiderverschleiß bewirkt, gewisse Zulagen zu den tariflichen Stundenlöhnen, die auch immer, bis in den Dezember v. J., gezahlt wurden. Diese Zulagen sind zwar nicht tarifvertraglich verankert, doch in Form einer Betriebsvereinbarung festgelegt worden. Diese Mehrzulagen stich man plötzlich ohne irgend welche Begründung bis auf den nächsten Tariffatz zusammen. Es ergaben sich dabei Kürzungen von 6 bis 20 Prozent. Technische Verbesserungen, die eine solche Maßnahme gerechtfertigt hätten, sind dagegen nicht eingeführt worden. Vor dem Arbeitsgericht wurde die Forderung der Leute auf Nachzahlung dieser Löhne als zu Recht bestehend anerkannt, die Firma zur Leistung verurteilt. Trotzdem das Urteil berufungsfähig gemacht war, die Firma also Gelegenheit hatte, ihre Rechtsauffassung in einem weiteren Verfahrenszug geltend zu machen, tat sie das nicht, sondern schlug einen anderen Weg ein.

Sie schickte den vom Abzug betroffenen Arbeitern je ein Kündigungsschreiben mit folgendem Wortlaut:

„Wir kündigen Ihnen hiermit die Arbeit bei uns auf... Wir sind nicht mehr in der Lage, Ihnen für die Zeit der Gültigkeitsdauer des jetzigen Tarifes einen höheren Lohn zu bezahlen, als den tariflich festgelegten Satz von... Wenn Sie zu diesem Lohnsatz weiterarbeiten wollen, und wenn Sie erklären, daß Sie auch rückwirkend keinerlei Ansprüche auf die Ihnen bis zum 22. Dezember 1931 freiwillig gewährten übertariflichen Zulagen machen, dann sind wir bereit, die Kündigung zurückzunehmen. Sie müssen alsdann die Erklärung am Fuße dieses Schreibens unterzeichnen und dieses Schreiben persönlich bei Herrn... im Lohnbüro bis Dienstag, den 24. Februar, abends 5 Uhr abgeben,

von Wittmoos, den 25., ab nehmen wir die Erklärung nicht mehr an.“

Folgt Einverständniserklärung mit den oben benannten Forderungen.

Dieses Kündigungsschreiben ist ein arbeitsrechtliches Monstrum für sich und zeigt, wie hoch der Bildungsgrad der Arbeiterschaft eingeschränkt wird. Beweiserweise haben die freigewerkschaftlich organisierten Arbeiter — auf Anraten ihrer Zeitung — dieses Monstrum unterschrieben zurückgegeben.

Dieser Weg der Werksleitung ist wahrlich nicht der einer Arbeitsgemeinschaft. Daneben stellt diese Industrie gerade jetzt zum Tarifablauf eine Abbauforderung von rund 23 Prozent. Das Ausmaß dieser Forderungen wird selbst in Arbeitgeberkreisen nicht ernst genommen. Uns aber zeigt es, wie weit einzelne Industrien und Arbeitgeber noch vom Arbeitsgemeinschaftsgedanken entfernt sind.

## Aus der Rechtschutztätigkeit unseres Verbandes

Die wirtschaftliche Depression des verflorenen Jahres und der damit verbundene erhöhte Kampf um den Arbeitsplatz hat naturgemäß die Tätigkeit auf diesem Gebiete bedeutend erhöht.

An Auskünften wurden nicht weniger wie 48 695 erteilt; das sind rund 9000 mehr wie im Vorjahre. Die notwendigen Schriftsätze, deren 16 409 angefertigt werden mußten, überschritten die Zahl des Vorjahres um rund 5000.

An Terminen waren wahrzunehmen 3491 oder 1000 mehr als im Jahre 1929.

Die Kläger sind in unsern Fällen meistens die Arbeitnehmer. Die Erfahrung lehrt uns nun, daß trotz der scheinbaren oder auch wirklichen Berechtigung der Streitfrage diese doch nicht immer zu Gunsten der Kläger auslaufen. Immerhin aber hatten im Berichtsjahr 3312 gleich 60 Prozent der Fälle einen vollen Erfolg zu verzeichnen. Dazu hatten 1504 oder 27,2 Prozent teilweisen Erfolg. In 703 Fällen, das sind 12,8 Prozent, war ein Erfolg nicht zu erzielen.

Bei den durchgeführten Rechtsstreitigkeiten handelt es sich außer dem Kampf um den Arbeitsplatz fast ausschließlich um gelbliche Ansprüche. Der Erfolg war überwiegend erfreulich. Es konnten den Mitgliedern an barem Gelde zugeführt werden 295 262,41 RM., also fast 300 000 Mark. Wenn diese Summe feststellbar ist, so wissen wir doch, daß darin nicht alles Erreichte enthalten ist. Wir wissen ferner, daß ohne die gewerkschaftliche Rechtshilfe den Arbeitnehmern diese Summen zum größten Teil verloren gegangen wären. Der Erfolg wird aber weiter in dem Grade wachsen, als sich die Erkenntnis von der Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Organisation bei den Arbeitnehmern durchsetzt.

## Internationales Warenzeichen für Seide

Das immer stärkere Vordringen der Kunstseide, die heute bereits in ihrer Produktion das Vierfache der Weltzeugung der Naturseide erreicht hat, beeinflusst die Lage auf dem internationalen Seidenmarkt naturgemäß außerordentlich ungünstig. Wenn auch an sich die Naturseide in ihrer Bedeutung nicht verloren hat, sondern sich im Gegenteil in den letzten Jahren die Weltseidenzeugung ebenfalls beträchtlich erhöht hat (die Steigerung beträgt im Jahre 1929 gegenüber 1913 ca. 31 Prozent), so wird die Seidenindustrie doch durch das Vordringen der Kunstseide in eine gewisse Abwehrstellung gebracht, die es notwendig macht, eine klare Unterscheidung reinseidener Erzeugnisse gegenüber den Produkten der Kunstseidenindustrie zu sichern. Diese Notwendigkeit besteht umso mehr, als durch die ständige Weiterentwicklung der Kunstseidenindustrie in den letzten Jahren ohne Zweifel in der Qualität der Kunstseide, ihrer Verarbeitung und Verwendungsmöglichkeit wesentliche Fortschritte erreicht worden sind. So ist die Färbemöglichkeit, die Farbbeinheit der Kunstseide außerordentlich vervollkommen worden. Ebenso hat sich ihre Qualität weiter bedeutend verbessert und ihr damit eine außerordentlich vielseitige Verwendungsmöglichkeit gebracht. Der Vorteil, erheblich billiger zu sein als wie Naturseide, kommt hinzu, um die Position der Kunstseidenindustrie in ihrem Konkurrenzkampfe mit der Naturseide zu verbessern.

In diesem Konkurrenzkampfe um den Absatz ihrer Erzeugnisse legt die Seidenindustrie mit Recht ein erhöhtes Gewicht auf die Betonung des Qualitätsbegriffes und die natürliche Überlegenheit der Naturseide als Textilprodukt. Den ersten Vorstoß gegenüber der Kunstseidenindustrie unternahm die Naturseidenzeuger und -verarbeiter durch ihr Vorgehen gegen die fälschliche Bezeichnung der Kunstseide mit dem Worte „Seide“. Durch das Urteil im Gülermann-Bemberg-Prozeß gelang es ihr bekanntlich, eine reichsgerichtliche Entscheidung zu erlangen, die ein Verbot der Bezeichnung Seide für Kunstseide bedeutet. Der zweite Schritt der Naturseidenindustrie auf diesem Wege der Sicherung ihres Absatzes lag in der gleichen Richtung. Er ging dahin, für die eigenen Erzeugnisse aus Naturseide eine Schutzmarke zu schaffen, die internationale einheitliche Geltung als geschütztes Warenzeichen hat.

Der Arbeitsausschuss der Internationalen Seidenvereinigung hat auf seiner letzten Tagung, die im Januar in Paris stattfand, aus mehreren ihm vorliegenden Entwürfen für die Schaffung einer Qualitätsmarke für Reinsidenewebe den Entwurf einer deutschen Künstlerin gewählt. Die Berliner Bildhauerin Renée Sintenis, die durch ihre Tierplastiken bekannt ist, hat eine Arbeit geschaffen, die sich vor allen anderen Arbeiten durch ihre einfache und klare Form auszeichnet und sich dadurch leicht einprägt. Der Entwurf zeigt im Kreis einen Seidenspinner, über dessen Kopf ein „S“ steht. Die Marke soll zur Kennzeichnung von reinsidenen Geweben dienen, denen kein anderes Spinnprodukt beigemischt ist oder deren Erbschwerung nicht über die internationale festgelegte Höchstgrenze hinausgeht.

Eigentümerin der neuen „Seidenschuhmarke“ ist die Internationale Seidenvereinigung. Die Marke wird in Bern bei dem Internationalen Büro als Warenzeichen eingetragen werden. Sie kann auf allen ganz aus Naturseidenfäden bestehenden Geweben angebracht werden, wenn diese von einem durch die Internationale Veredlervereinigung kontrollierten Veredlungsbetrieb nach international festgelegten Normen erschwert und gefärbt wurden. Am Anfang und Ende der Gewebestücke soll die Qualitätsmarke aufgedruckt werden. Bei Fabrikanten, die eine eigene, nicht dem Internationalen Veredlerverband angehörende Färberei besitzen, wird sie durch den Fabrikanten, in allen anderen Fällen durch den Veredler angebracht.

Angebracht wird die Marke nur auf den ausdrücklichen Wunsch des Fabrikanten. Dieser muß von der Internationalen Seidenvereinigung die Genehmigung zur Anbringung der Marke an seinen Erzeugnissen einholen. Erklärt der Fabrikant sich bereit, für seine Gesamtproduktion die Vorschriften über die Behandlung der Gewebe genau einzuhalten und sich allen Kontrollbestimmungen, die für die Seidenschuhmarke gelten, zu fügen, so erhält er die Ermächtigung. Es kann auch einem Fabrikantenverband für seine Mitglieder die Genehmigung zur Anbringung der Marke gegeben werden. Vorläufig ist die Anbringung der Seidenschuhmarke noch fakultativ.

Durch einen besonderen Vermerk in Form einer Marke auf dem Lieferchein müssen die Veredler ihrem Auftraggeber anzeigen, daß das Gewebe genau nach den festgelegten Vorschriften behandelt und falls es erschwert wurde, dieselbe nicht über die festgesetzte Höchstgrenze hinausgeht. Der Auftraggeber hat dafür das Recht, auf allen Verkaufsbefestigungen, Rechnungen, Liefercheinen usw. die für ein vorschriftsmäßig behandeltes Gewebe gelten, einen Stempel anzubringen, der die bestimmungsgemäße Behandlung des Gewebes bestätigt.

Die Durchführung der Kontrolle, daß bei dem Veredlungsvorgang die vorgeschriebenen Bestimmungen durchgeführt sind und daß die Seidenschuhmarke nur unter dieser Voraussetzung angebracht ist, erfolgt durch den Internationalen Veredlerverband. Die Kontrolle bei den Fabrikanten wird durch einen Vertreter des nationalen Veredlerverbandes ausgeübt.

Die Internationale Seidenvereinigung wird den Zeitpunkt, von welchem ab die Seidenschuhmarke zur Verwendung kommt, noch festlegen.

## Verbindlicher Schiedspruch für Schlesien

Der Reichsarbeitsminister hatte die Tarifparteien zur Nachverhandlung über den Antrag der schlesischen Textilarbeiter auf Verbindlichkeitsklärung des Schiedspruches für die schlesische Textilindustrie zum 1. April in das Reichsarbeitsministerium geladen. Eine Einigung konnte nicht erzielt werden. Deshalb sind die Verhandlungen ergebnislos abgebrochen worden. Nachdem die Arbeitgeber dem Arbeitsministerium gegenüber eine Erklärung abgegeben hatten, daß sie die Akkordstüchtlöhne nur in dem Ausmaße, in dem die Tariflöhne gesenkt werden, kürzen wollten, hat das Reichsarbeitsministerium den Schiedspruch für verbindlich erklärt.

