

Betriebsräte-Zeitschrift



für Funktionäre der Metallindustrie

Herausgegeben vom Vorstand des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes in Stuttgart
Erscheint alle 14 Tage * Verantwortlich für die Redaktion: Robert Dismann

4. Jahrg.

Stuttgart, 21. Juli 1923

Nummer 15

Inhaltsverzeichnis:

1. Kritik am Entwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes (Tony Sender, Frankfurt a. M.).
2. Wege zur Neuordnung der Sozialversicherung (Fritz Schröder, Berlin).
3. Der deutsche Dampfmaschinenbau (Dr. Hans Schwanecke, Berlin-Wannsee).
4. Technischer Nachwuchs (Kiel).
5. Die Wirtschaftsrechnung in der sozialistischen Gesellschaft (Tony Sender, Frankfurt a. M.).
6. Wirtschaftliches aus dem Ruhrkampf (Steiger Halbsell).
7. Arbeitsleistungen vor und nach dem Kriege.
8. Neuwahl der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat.
9. Wann gilt ein Arbeitnehmer als eingestellt? (A. Seysen, Kassel).
10. Tariflohn mit rückwirkender Kraft gilt auch für inzwischen aus dem Arbeitsverhältnis Ausgeschiedene.

Kritik am Entwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes

Tony Sender, Frankfurt a. M.

I.

Einen wesentlichen Bestandteil der Arbeit zur Schaffung eines einheitlichen Arbeitsrechts bildet die Frage der Schaffung einer einheitlichen Arbeitsgerichtsbarkeit, wobei unter letzterem Begriff sowohl die bisherige Tätigkeit der Schlichtungsämter als auch der Gerichte zu verstehen ist. In gleicher Weise aber setzt die Schaffung eines wirklich einheitlichen Arbeitsrechts auch die Errichtung einheitlicher Arbeitsbehörden voraus. Eine solch grundsätzliche Einstellung bedingt, daß bei der begreiflicherweise nur allmählich erfolgenden Schaffung der einzelnen Bestandteile des Arbeitsrechts auf dieses Ziel Rücksicht und darum von der Schaffung einer großen Zahl neuer Behörden Abstand genommen werde. Mindestens sind solche zu schaffenden Behörden dann so aufzuziehen, daß ihre Eingliederung in die kommenden einheitlichen Arbeitsbehörden ohne weiteres möglich ist.

Diese Regelung ist nicht nur im Interesse der Sache des Arbeitsrechts selbst zweckmäßig, sondern — was in der Zeit beispielloser Finanznot, mit der das Deutsche Reich zurzeit ringt — außerdem auch außerordentlich kostensparend. Und auf letzteren Gesichtspunkt kommt es der Regierung nach ihren wiederholten Erklärungen in erster Linie mit an.

Wie der Reichsarbeitsminister bei der Beratung des diesjährigen Reichshaushalts erklärte, sei nach langjährigen Schwierigkeiten nunmehr eine Einigung über die Art der Errichtung der Arbeitsgerichte erzielt worden.

Näheres über die Art dieser „Einigung“ wurde damals nicht bekannt. In Nr. 12 des Reichsarbeitsblatts wird nunmehr das Produkt dieser angeblichen Verständigung veröffentlicht und fordert ganz entschieden zur Kritik heraus. Wenn der Herr Reichsarbeitsminister glaubte, auf der Grundlage eines solchen Entwurfs zu einer Verständigung gelangen zu können, dann ist es dringend notwendig, daß die öffentliche Kritik speziell aus Arbeitnehmerkreisen alsbald einsetzt, um ihm zu zeigen, daß die von ihm beabsichtigte Regelung auf scharfen Widerstand gerade bei den in erster Linie an dem Gesetz interessierten Kreisen stoßen wird.

Aus dem Entwurf selbst, deutlicher aber noch aus der Begründung leuchtet die Zwiespältigkeit hervor, die darin besteht, daß man sich den Anschein gibt, den Forderungen der Arbeitnehmer wenigstens etwas entgegenzukommen, im Grunde aber tatsächlich sich im weitgehendsten Maße den Wünschen speziell des deutschen Juristentags und der Unternehmerkreise gefügt hat. Wie bekannt und in dieser Zeitschrift schon in den verschiedenen Stadien ausgeführt, bestand der Kardinalstreitpunkt in der Entscheidung über die Frage: **Angliederung der Arbeitsgerichte an die ordentlichen Gerichte oder an die einheitlichen Arbeitsbehörden?** Der Entwurf wählt — wenn auch in etwas abgemildeter Form — die erstere Lösung. Und hier hat unsere schärfste Kritik einzusetzen. Denn nach unserer Überzeugung und Erfahrung muß in der Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten das **soziale** und rein **arbeitsrechtliche** Moment das entscheidende sein — nach der Auffassung des Regierungsentwurfs aber ist es das **juristische**.

Lassen wir zunächst so knapp als möglich die Hauptbestimmungen des 138 Paragraphen umfassenden Entwurfs folgen. Es sollen errichtet werden: **Arbeitsgerichte, Landesarbeitsgerichte** und das **Reichsarbeitsgericht**, die **zuständig** sein sollen für alle Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeits- oder Lehrverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, im besonderen auch aus Tarifverträgen (unter Ausschluß der Schiffsbesatzungen und Streitigkeiten wegen Arbeitnehmererfindungen) für Einstellungen und Entlassungen auf Grund der §§ 82 bis 90 des Betriebsrätegesetzes, für Streitfälle bei Naturalentlohnung der Landarbeiter, bei Streitfällen von Rentenansprüchen und Versorgungsgebühren usw.

Arbeitsgerichte

sollen als selbständige Gerichte durch die Landesjustizverwaltung im Einvernehmen mit der obersten Landesbehörde für die Sozialverwaltung für den Bezirk eines Amtsgerichts errichtet werden, dagegen sind die **Landesarbeitsgerichte** den Landgerichten und das **Reichsarbeitsgericht** dem Reichsgericht anzugliedern.

Aus Gründen der Kostenersparnis sollen die Arbeitsgerichte nach Möglichkeit auf die räumliche und büromäßige Verbindung mit bereits vorhandenen Dienststellen Bedacht nehmen. Als solche gelten nach den Ausführungen in der Begründung bei kleineren Orten die Amtsgerichte, an Orten, an denen Schlichtungsämter bestehen, die letzteren.

Zu diesen Anordnungen führt die Begründung in sehr charakteristischer Weise aus, daß durch diese Regelung die schwereren Bedenken gegen eine völlige Trennung der sozialen Rechtsprechung von den ordentlichen Gerichten behoben sei. Bei den Fällen der Unterbringung in den Räumen der Amts-

gerichte ergebe sich das ohne weiteres, aber auch in den Fällen, wo eine solche Unterbringung nicht stattfindet,

„wird regelmäßig ein Zustand herbeigeführt, wie er in seiner praktischen Auswirkung der völligen Eingliederung in die ordentlichen Gerichte sich zwangsläufig ergeben müßte. Denn die letztere würde sich doch nur in mittleren und kleineren Orten restlos durchführen lassen. Überall da, wo die Errichtung von Arbeitsgerichten ohne Anlehnung an die ordentlichen Gerichte praktisch in Frage kommt, das heißt namentlich in großen Städten und an einigen Brennpunkten des Handels und der Industrie, wo bisher schon lebensfähige Gewerbe- und Kaufmannsgerichte bestanden, würden die Justizverwaltungen ohnehin selbst bei Eingliederung der Arbeitsgerichte in die ordentlichen Gerichte häufig nicht in der Lage sein, dem Geschäftsbetrieb der Arbeitsgerichte mit dem der ordentlichen Gerichte organisch zu verbinden.“

(Man vergleiche diese Argumentation mit der bis zum Überdruß in den Vordergrund geschobenen Erklärung, die Angliederung an die ordentlichen Gerichte sei aus Gründen der Kostenersparnis unbedingt notwendig. Hier liefert uns aber die Regierung selbst das Material zur Widerlegung dieser Behauptung in dem Bekenntnis, daß auch bei einer solchen Eingliederung doch ein gesonderter Büroapparat aufgezogen werden müsse.)

Die allgemeine Dienstaufsicht über die Arbeitsgerichte führt die Landesjustizverwaltung im Einvernehmen mit der obersten Landesbehörde für die Sozialverwaltung, in der gleichen Weise erfolgt die **Bestellung der Vorsitzenden, die regelmäßig ordentliche Richter sein müssen**. Solche Richter, die Vorsitzende einer Schlichtungsbehörde sind oder gewesen sind, bei der Bestellung zu Vorsitzenden besonders berücksichtigt werden sollen. Ebenso sollen die Erfahrungen der bisherigen Vorsitzenden der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte weitmöglichst nutzbar gemacht und solche Vorsitzende, die ihr Amt mindestens drei Jahre ausgeübt haben, auf ihren Antrag lebenslanglich als Vorsitzende der Arbeitsgerichte übernommen werden.

Die Bestellung des Vorsitzenden kann zunächst nur auf neun Jahre, nach dreijähriger Amtsdauer jedoch **auf Lebenszeit** bestellt werden.

Die **Beisitzer** sollen in erforderlicher Zahl auf **sechs** Jahre gewählt werden, und zwar indirekt durch die Arbeitnehmer- resp. Arbeitgebergruppe des Bezirkswirtschaftsrats. Solange Bezirkswirtschaftsräte nicht bestehen, tritt an ihre Stelle die Ernennung der Beisitzer durch die oberste Landesbehörde für Sozialverwaltung oder durch die von ihr bezeichneten Dienststellen.

Wenn ein Beisitzer seine Amtspflicht grob verleßt, **enthebt ihn nach Anhörung der Vorsitzende des Landesarbeitsgerichts seines Amtes**. Gegen die Entscheidung kann das Landesarbeitsgericht angerufen werden.

Bei Beginn des Geschäftsjahres werden durch den **Vorsitzenden** die **Geschäfte** auf die einzelnen Kammern verteilt.

Sämtliche Kosten der Arbeitsgerichte einschließlich der persönlichen Ausgaben tragen die **Länder**. Die

Landesarbeitsgerichte,

die für den Bezirk eines oder mehrerer Landgerichte errichtet werden können, setzen sich ebenso wie die Arbeitsgerichte aus einem richterlichen Vorsitzenden

und zwei oder mehreren Beisitzern (Arbeitsrichtern) zusammen. Sie werden durch die Landesjustizverwaltung gebildet, letztere bestellt auch im Einvernehmen mit der obersten Landesbehörde für die Sozialverwaltung aus den ständigen Mitgliedern des Landgerichts oder des Oberlandesgerichts die Vorsitzenden.

Zum **Arbeitsrichter** am Landesarbeitsgericht kann nur gewählt werden, wer das 30. Lebensjahr überschritten hat und mindestens zwei Jahre als Beisitzer eines Arbeitsgerichts oder als Arbeitsrichter tätig gewesen ist. (Wie soll diese Vorbedingung insbesondere bei der erstmaligen Wahl erfüllt sein?)

Das Reichsarbeitsgericht

wird beim Reichsgericht nach den für dessen Zivilsenate geltenden Vorschriften gebildet, und zwar mit fünf Mitgliedern des Reichsgerichts und je einem Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter als Reichsarbeitsrichter. Hier hat also das juristische Berufselement das absolute Übergewicht.

Die **Reichsarbeitsrichter**, die das 35. Lebensjahr überschritten haben müssen, werden je zur Hälfte auf Vorschlag der Arbeitnehmer- resp. Arbeitgebergruppe des Reichswirtschaftsrats vom **Reichsminister der Justiz** (im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister) ernannt. Das

Verfahren

vor den Arbeitsgerichtsbehörden lehnt sich grundsätzlich an das der Zivilprozessordnung und des Gerichtsverfassungsgesetzes an.

Im **Spruchverfahren erster Instanz**, das sich nach den Vorschriften über das Verfahren vor den Amtsgerichten richtet, soll möglichst vor der mündlichen Verhandlung ein Termin zur gütlichen Einigung stattfinden; kommt diese nicht zustande, so kann sich die eigentliche Gerichtsverhandlung sofort anschließen, eventuell auch ohne Beisitzer. Spätestens ist sie innerhalb einer Woche festzusetzen.

Rechtsanwälte sind bei den Arbeitsgerichten nur zugelassen, wenn der Wert des Streitgegenstandes den 20. Teil des Jahreseinkommens (Berufungssumme) übersteigt, dagegen sind sie vor den Landesarbeitsgerichten und dem Reichsgericht ohne weiteres in allen Fällen zugelassen.

Die nicht auf Grund einer mündlichen Verhandlung ergehenden Beschlüsse und Verfügungen erläßt, soweit nichts anderes bestimmt ist, **der Vorsitzende allein**. Gegen das Urteil des Amtsgerichts ist die

Berufung

an das Landesarbeitsgericht zulässig, wenn der Wert des Streitgegenstandes den 20. Teil des Jahresarbeitseinkommens übersteigt. Für sogenannte Bagatellsachen scheidet somit die Berufung aus. Dagegen können die Arbeitsgerichte bestimmen, daß gegen Urteile, die grundsätzliche Bedeutung haben, die Berufung unabhängig vom Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig ist.

Gegen die Endurteile der Landesarbeitsgerichte ist

Revision

beim Reichsarbeitsgericht nach den Vorschriften der Zivilprozessordnung zulässig. Die nicht auf Grund einer mündlichen Verhandlung ergehenden Beschlüsse werden ohne Mitwirkung der Reichsarbeitsrichter (Beisitzer) erlassen.

Von Wichtigkeit ist der 3. Teil des Entwurfs, der den

vereinbarten Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit

behandelt. Danach ist den tariflich vereinbarten Schiedsgerichten für Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern der Vorzug zu geben, wenn dies durch ausdrückliche Vereinbarung zwischen den Parteien bestimmt ist. Allerdings soll sich dies nicht auf solche Parteien eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses erstrecken, die dem Tarifvertrag nur durch die Erklärung seiner allgemeinen Verbindlichkeit unterworfen sind. Vor diesem Schiedsgericht sind Rechtsanwälte ausgeschlossen. Der Schiedsspruch ergeht in der Regel mit einfacher Stimmenmehrheit und hat dieselbe Wirkung wie ein rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts. Dabei ist allerdings die grundsätzlich neue Regelung getroffen, daß Schlichtungsausschüsse in Zukunft nur noch für Gesamtstreitigkeiten zuständig sein sollen, während die vereinbarten Schlichtungsstellen lediglich über Rechtsfragen aus bestehenden Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen zu entscheiden haben.

Die Parteien des Tarifvertrags können außerdem auch vereinbaren, daß dem arbeitsgerichtlichen Verfahren ein Einigungsverfahren mit einer vereinbarten

Gütestelle

vorauszugehen hat oder aber, daß Tatsachen, die für die Entscheidung der Arbeitsstreitigkeit erheblich sind, durch eine

Schiedsgutachterstelle

festgestellt werden (Schiedsgutachtervertrag). Die Besetzung dieser Stelle wird im Schiedsgutachtenvertrag vereinbart.

Die Kosten der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte werden von den Ländern, die des Reichsarbeitsgerichts vom Reich getragen. Nach Inkrafttreten des Gesetzes hätten die Kaufmanns- und Gewerbegerichte zu verschwinden. Wie besonders wichtig und einschneidend gerade für die Tätigkeit der Betriebsräte der Gesetzentwurf ist, erhellt daraus, daß mit seinem Inkrafttreten in Zukunft die Arbeitsgerichte zuständig sein würden für folgende Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes:

- § 39: betr. Erlöschen der Mitgliedschaft.
- § 41: = Auflösung des Betriebsrats.
- § 42: = Berufung eines vorläufigen Betriebsrats.
- § 52: = Entscheidung, ob Gesamtbetriebsrat oder Einzelbetriebsrat zu bestellen.
- § 80: = Streitfälle über Arbeitsordnung.
- §§ 81, 82, 85, 86, 87, 89, 96: betr. Entscheidungen über Einstellung und Entlassung.
- § 98: betr. Entscheidung von Streitigkeiten.
- § 97: = fehlende Zustimmung zur Kündigung.

Wege zur Neuordnung der Sozialversicherung

Fritz Schröder, Berlin

I.

Alle Kenner der deutschen Sozialversicherung sind sich darin einig, daß die gegenwärtigen Zustände unerträglich sind. Das Fehlen jeglicher schöpferischen Neugestaltung in Verbindung mit der immer stärker zutage tretenden sozialen Unzulänglichkeit wächst sich bei den Versicherten immer mehr zu einer Feindlichkeit gegenüber der Sozialversicherung aus.

Worauf ist das zurückzuführen? Einmal fehlt es an einer ausreichenden Initiative des Reichsarbeitsministeriums, das im Artikel 161 der Reichsverfassung niedergelegte Versprechen nach Schaffung eines umfassenden Versicherungswesens unter maßgebender Mitwirkung der Versicherten zu verwirklichen. Andererseits beweist aber auch der Reichstag bei jeder Novelle zu irgendeinem Gebiet der Sozialversicherung seine vollkommene Impotenz. Vergeblich bemühen sich die Sozialdemokraten um eine durchgreifende Neugestaltung. Die bürgerliche Mehrheit in ihrer sozialen Verständnislosigkeit beschränkt sich auf allernotwendigste Augenblicksmaßnahmen, nicht zuletzt deshalb, weil sie den starken Einfluß der freigewerkschaftlichen Arbeiter und Angestellten in den Selbstverwaltungsorganen fürchtet.

Es ist zunächst die Frage zu beantworten, auf welchem Wege wir zu der so dringend notwendigen Neuordnung der Sozialversicherung kommen.

Der Präsident des Reichsversicherungsamts, Dr. Kaufmann, hat anläßlich seines Vortrages auf dem 33. ordentlichen Berufsgenossenschaftstag vorgeschlagen, hier ähnlich zu verfahren wie bei der Schaffung des Bürgerlichen Gesetzbuches. Ein kleiner Kreis mit laufenden amtlichen Geschäften nicht belasteter Sachverständiger von weitem Blick und schöpferischer Begabung soll die Erledigung der umfangreichen Vorarbeiten übertragen bekommen. So könnten nicht nur brauchbare Entwürfe für die noch ausstehenden Novellen zur Umgestaltung des materiellen Rechts der Sozialversicherung, sondern auch eine neue Fassung der Reichsversicherungsordnung und nicht zuletzt auch eine die organisatorische Frage regelnde Gesamtkodifikation herauskommen.

Es kann wohl keinem Zweifel unterliegen, daß dieser Weg richtig ist. Allerdings müßte dieses Gremium an seine Arbeiten von einheitlicher Grundauffassung herantreten. Eine solche besteht noch nicht, wenn Kaufmann eine vollstümliche neue Reichsversicherungsordnung fordert, die auch für die breite Masse verständlich ist und in der „vor allem mit den unzähligen, oft zu wahren Rätseln gewordenen Verweisungen“ Schluß gemacht wird. Auch dann noch nicht, wenn er fordert, daß sich das Gesetz auf scharf und klar herausgearbeitete leitende Grundätze beschränken soll, die in ihrer Anwendung auf die vielgestaltigen Einzelfälle getrost der Feuerprobe des praktischen Lebens überlassen bleiben sollen. All das hat nichts mit der grundsätzlichen Einstellung zu tun, von der aus man an die Lösung aller Fragen herantreten soll. Vorab muß die Frage

versicherung oder Fürsorge

entschieden werden. Kaufmann spricht sich in längeren Ausführungen gegen die Ablösung der Sozialversicherung durch eine allgemeine Staatsbürgerversorgung aus. Er beschränkt sich darauf, für das materielle Recht der Sozialversicherung zunächst den Kreis der Versicherten für alle drei Versicherungszweige möglichst gleichmäßig abzugrenzen, über eine Gleichstellung der Leistungen der Unfall- und Invalidenversicherung in eine Prüfung einzutreten und vor allen Dingen Schadenverhütung und Fürsorge in der Arbeit der Versicherungsträger noch mehr als bisher auswirken zu lassen. Zu der Krankenversicherung soll ergänzend die Familienversicherung

treten. All das erscheint uns ebenfalls sehr notwendig, trifft aber doch nicht das Entscheidende.

Aus welchem Grunde soll an Stelle der Versicherung eine allgemeine Volksfürsorge oder, wie Kaufmann sagt, die Staatsbürgerversorgung treten? Daß es sich dabei um ein letztes Ziel der Entwicklung nur handeln kann, bedarf wohl keiner ausdrücklichen Betonung. Immerhin ist es aber notwendig, über dieses Ziel zunächst Klarheit zu schaffen, damit alle Maßnahmen in der Richtung dieses als richtig erkannten Zieles liegen. In der Versicherung und in der sozialen Fürsorge oder auch Versorgung spiegeln sich zwei gegensätzliche Grundauffassungen wider. Die Versicherung ist ihrem Wesen nach kapitalistischer Natur. Beiträge und Leistungen müssen auf Grund versicherungsmathematischer Berechnungen in einem bestimmten Verhältnis zu einander stehen. Dieses Versicherungsprinzip, rein durchgeführt, kennt überhaupt keine sozialen Erwägungen. Es fragt nicht danach, ob die sozialen Umstände eine Hilfe gebieten, sondern prüft nur, wieviel Beiträge gezahlt sind, ob auf Grund der Beiträge die Voraussetzungen eines Leistungsanspruchs gegeben sind und errechnet dann auf Grund der geleisteten Beiträge die zu gewährenden Versicherungsleistungen. „Aus dem Bereich der Privatversicherung entnahm die neue Sozialversicherung vor allem das Prinzip, einzelne Versicherungsfälle aufzustellen und gegeneinander abzugrenzen, die jeweils mit verschiedenem Risiko verbunden sind und für jeden solchen Versicherungsfall eine nach besonderen versicherungstechnischen Grundfäden ausgestaltete Sonderversicherung zu schaffen: Wie die Privatversicherung kein einheitliches Institut ist, sondern verschiedene Arten der Versicherung je nach dem einzelnen Versicherungsfall kennt, wie Lebensversicherung, Feuerversicherung, Hagelversicherung, Viehversicherung, Einbruchversicherung, Transportversicherung, Haftpflichtversicherung usw., so schuf auch die Gesetzgebung in der Sozialversicherung kein einheitliches Rechtsinstitut, sondern deren drei, die Krankenversicherung, Unfallversicherung und Invalidenversicherung, zu denen die Angestelltenversicherung dann später, freilich aus anderen Gründen heraus, als viertes hinzutrat. (Professor Dr. Walter Rastel: „Entwicklungstendenzen der deutschen Sozialversicherung“ im 42. Band der Zeitschrift für die gesamte Versicherungswissenschaft.)

Die versicherungstechnischen Grundlagen der drei großen Zweige der deutschen Sozialversicherung: Krankenversicherung, Unfallversicherung und Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversicherung sind verschieden; bei den ersteren beiden kommt das Umlageverfahren in Anwendung, während dem letzteren Versicherungszweig in starkem Maße das Anwartschaftsdeckungsverfahren zugrunde liegt. Beim Umlageverfahren werden die benötigten Mittel, wie schon der Name sagt, auf dem Wege der Umlage von allen Versicherten eingeholt, wobei natürlich auch die Bildung von gewissen Reserven vorgesehen ist. Beim Anwartschaftsdeckungsverfahren kommt das privatkapitalistische Versicherungsprinzip am stärksten zum Ausdruck. Hier muß im großen Durchschnitt jeder Versicherte durch eigene Beitragsleistung seine späteren Renten aufbringen.

Wenn wir dafür eintreten, daß an Stelle der Versicherung die soziale Fürsorge zu treten hat, so entspringt das unserer grundsätzlichen Auffassung

über den gesellschaftlichen Charakter der Arbeit. Das der sozialen Fürsorge zugrunde liegende soziale Prinzip ist seinem Wesen nach sozialistisch. Die Wirtschaft soll nicht eine Angelegenheit der Kapitalisten, sondern eine solche der Gesamtheit sein. Also: Beseitigung des Privateigentums an Produktionsmitteln. Ohne die Arbeit der Erwerbstätigen kann die Gesamtheit nicht existieren. Aus diesem gesellschaftlichen Charakter der Arbeit fließt andererseits die Pflicht der Gesamtheit, für den durch irgendwelche Umstände Erwerbsbehinderten, Erwerbsbeschränkten oder Erwerbsunfähigen so zu sorgen, damit er leben kann. Grundsätzlich ist deshalb gar nicht zu fragen, ob Beiträge gezahlt sind, wieviele Beiträge gezahlt sind und welche Ansprüche sich daraus ergeben. Zu prüfen ist nur, ob die soziale Notwendigkeit einer Hilfeleistung vorliegt. Das Ausmaß dieser sozialen Hilfeleistung ist nach unten begrenzt durch die physiologische Existenzmöglichkeit. Die Entscheidung über die Voraussetzungen muß bei den Organen der Selbstverwaltung liegen, das heißt bei den Versicherten, denen nach der Reichsverfassung eine maßgebende Mitwirkung zugesichert ist.

Wie die notwendigen Summen aufzubringen sind, kann im Grunde genommen nicht streitig sein. Alle Aufwendungen für die soziale Fürsorge wie auch für die gegenwärtige Versicherung können immer nur aus einer Quelle fließen, nämlich aus der Produktion. Steigert sich die Produktivität der Wirtschaft und damit der Reichtum der Gesamtheit, so stehen für die Zwecke der sozialen Fürsorge mehr Mittel zur Verfügung. Es wäre nicht nur sinnlos, sondern geradezu produktionschädigend, wollte man der Produktion Mittel entziehen für künftige sozialfürsorgerische Leistungen, die bei der Erhebung nur zum Zwecke der Aufschätzung für künftige Fälle verwendet werden. Auch heute laufen sie, wenn sie nicht tot daliegen sollen, immer wieder in irgendeiner Form in die Produktion zurück. Deshalb ist das heutige System vom volkswirtschaftlichen Standpunkte aus gesehen nicht nur unnütze Kraftvergeudung, sondern infolge überflüssiger Verwaltungseinrichtungen auch produktionschädlich. Es ist deshalb klar, daß in einer sozialisierten Wirtschaft solche schädlichen Wege zur Aufbringung der erforderlichen Mittel nicht gegangen werden. Die Aufbringung der Mittel ist dann keine Beitragsfrage mehr, sondern eine Frage der Steuergesetzgebung.

Als Übergangsstufe, in der wir uns befinden, kommt es darauf an, den Gedanken der sozialen Fürsorge oder Versorgung immer stärker zum Durchbruch zu bringen. Das muß geschehen sowohl in der Aufbringung der Mittel wie bei der Gewährung von Leistungen. Die Wochenfürsorge ist hierfür ein Beispiel. Kaskel hat in dem bereits zitierten Aufsatz mit Recht darauf hingewiesen, daß bei Einführung der Reichszuschüsse in das Invalidenversicherungsgesetz von 1889 zum erstenmal der reine Versicherungscharakter der Sozialversicherung zugunsten des Prinzips einer staatlichen Versorgung durchbrochen wurde. Die Geldentwertung hat die Grundlage am stärksten revolutioniert. Heute sind die fürsorgerischen Maßnahmen des Staates viel bedeutsamer für die Rentenempfänger als wie die eigentlichen Versicherungsleistungen.

Der deutsche Dampfmaschinenbau

Dr. Hans Schwanecke, Berlin-Wannsee

Die allgemeine technische Entwicklung der Dampfmaschinen.

Die Entwicklung der äußeren Kultur der Neuzeit hat zur Vorbedingung und Grundlage die fortschreitende bewußte Beherrschung der Naturkräfte, vor allem die Möglichkeit, die an Umfang und Intensität sehr beschränkte physische Arbeitskraft der Menschen und Tiere mehr und mehr durch die unerschöpflichen und unvergleichlich stärkeren mechanischen Kräfte der Natur zu ersetzen. Der älteren Zeit standen hierfür nur zwei dieser Kräfte zu Gebote, nämlich die des Windes und die des bewegten oder aus höherer Lage in eine tiefere sinkenden Wassers; diese waren indes nicht nur stark örtlich beschränkt, sondern hatten auch stets einen verhältnismäßig nur sehr geringen Umfang, denn so vollkommen immerhin, gemessen am Stande der älteren Handwerkstechnik, die jene Kräfte auszunutzenden maschinellen Vorrichtungen der Windmühlen und Wasserräder auch waren, so kamen sie doch in ihren Einzelleistungen im allgemeinen nur wenig und selten über etwa 10 bis 15 technische Pferdestärken hinaus. Erst als gegen Ende des 18. Jahrhunderts geniale Männer der Praxis Versuche machten, die schon den Gelehrten der älteren Zeiten bekannte und vielfach zu Spielereien herangezogene Kraft hocherhitzter Gase und Dämpfe ernsthaft für die Aufgaben des frisch aufblühenden Wirtschaftslebens zu verwenden und mit diesen Versuchen nach großen Mühen Erfolge hatten, begann sich hierauf eine Entwicklung aufzubauen, die das ganze 19. Jahrhundert über vom einem technischen Fortschritt zum anderen führte und deshalb diesem Jahrhundert mit Recht den Namen des „technischen“ verschaffte. Insbesondere war England, das infolge seiner günstigen, früh zu einem gewissen Abschluß gelangten innen- und außenpolitischen Verhältnisse und seiner glücklichen geographischen Lage bereits seit etwa der Mitte des 18. Jahrhunderts eine lebhaftere Industrie zu schaffen begonnen hatte, Träger dieser zunächst lange Zeit über fast ausschließlich auf dem Wege des Versuches und der Erfahrung erreichten Erfolge. Wichtige Voraussetzung für die Schaffung und den Ausbau der neuzeitlichen Industrie ist das Vorhandensein genügender und preiswerter Rohstoffe, insbesondere von Kohle und Eisen als der Grundstoffe für alles technische Schaffen, sowie die Möglichkeit, diese Rohstoffe und die erzeugten Güter überallhin leicht und schnell zu verteilen; sehr wichtig aber ist außerdem die Möglichkeit, die mit dem Emporwachsen der Industrie zahlreicher werdenden Menschenmassen ausgiebig und reichlich zu ernähren und zu kleiden. Bergbau-, Eisenhütten- und Verkehrsweisen stellten infolgedessen dem aufblühenden Maschinenbau die ersten großen Aufgaben, die Landwirtschaft mit ihren Nebengewerben (Bodenbearbeitung, Getreidemühlen usw.) sowie die neuauftretende Baumwollindustrie schlossen sich ihnen an und auf all diesen Gebieten war es wieder hauptsächlich England, daneben das von ihm damals noch abhängende Nordamerika, wo jene Aufgaben zuerst auf eine befriedigende Lösung drängten und diese nach einigen Jahrzehnten tastenden Suchens und emsigen Erprobens auch fanden. Anfangs versuchte man vielfach die erforderlichen Betriebskräfte durch die Aus-

nutzung der Expansionskraft erhitzter atmosphärischer Luft zu gewinnen, nahm aber bald von diesen Bemühungen Abstand und beschränkte sich auf die Verwendung von hochgespanntem Wasserdampf; die Zeit der Feuerluftmaschinen war beim damaligen Stand der Technik und der naturwissenschaftlichen Erkenntnis noch nicht gekommen, und erst in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts sollte der Dampfmaschine in der nunmehr aber ganz anders gearteten Gasmaschine ein ernster Wettbewerber erstehen.

Von grundlegender Bedeutung für die

erste Entwicklung der Dampfmaschine

war der Engländer James Watt; insbesondere wurde die Betriebsmaschine in ihrer der Hauptsache nach heute noch festgehaltenen Grundform nach Conr. Matzschoff im wesentlichen erst von ihm geschaffen, wenn er auch naturgemäß auf den Erfahrungen verschiedener Vorgänger aufbaute und mehrere erfolgreiche Zeitgenossen hatte. Im Jahre 1778 erhielt Watt auf seine erste Dampfmaschine in Frankreich ein Patent und baute die erste (mit $\frac{2}{3}$ -Füllung arbeitende Expansionsmaschine für ein Londoner Wasserwerk; um 1782 schuf er seine doppelwirkende Betriebsmaschine mit Drehbewegung und Expansion und betrieb mit Maschinen dieser Art von je 50 Pferdekräften Einzelleistung die 1784 errichteten Albion-Getreidemühlen bei London, worauf diese Maschinen insbesondere in der englischen Baumwollspinnerei sich stark verbreiteten. Im Jahre 1783 lieferte Watt dem englischen Bergbau die erste mit Dampf betriebene Fördermaschine, nachdem die Dampfkraft zur Wasserhebung schon Jahrzehnte vor Watt, wenn auch noch in recht unvollkommener Weise, Anwendung gefunden hatte. Weitere Fortschritte und Verbesserungen dieser neuen Hilfsmittel technischer Arbeit stellten sich durch Watts und seiner Mitbewerber Bemühungen in rascher Folge ein. So bestanden im Jahre 1799 Watts Maschinen zum erstenmal ganz aus Eisen, während er bis dahin noch vielfach Holz als Baustoff mitverwendet hatte und im Jahre 1800 steigerte der Amerikaner Oliver Evans den bis dahin nur etwa 3—4 Atmosphären hohen Dampfdruck bis auf etwa 10 Atmosphären. Um das Jahr 1800 war die Dampfmaschine in ihren wesentlichen Grundzügen vollendet; in den folgenden Jahrzehnten hielt man im ganzen daran fest und suchte sie nur den besonderen Anforderungen der immer zahlreicher werdenden Teilgebiete der rasch sich entwickelnden Industrie möglichst anzupassen.

Es würde zu weit führen, alle die zahlreichen bedeutsamen Fortschritte und Neuheiten aufzuführen; es seien deshalb im folgenden nur die allerwichtigsten kurz genannt. So entstand im Jahre 1802 in dem Kanalschleppdampfer Charlotte Dundas das erste brauchbare Dampfschiff, nachdem 1791 schon Fitch dahingehende Versuche unternommen hatte und in die Jahre 1802 bis 1807 fallen Fultons Bemühungen um die Schaffung eines brauchbaren Personendampfers (seine bekannten Versuche vor Napoleon im Jahre 1803 auf der Seine bei Paris). Die Dampfkraft zum Betriebe von Landfahrzeugen zu benutzen hatte unter anderen der bereits genannte Amerikaner Evans in den Jahren 1772 bis 1786 unternommen, aber erst 1804 wurde die erste Lokomotive im heutigen Sinne von Trevithick in Wales in Betrieb gebracht; in den folgenden Jahren erhielt sie dann ihre

bis heute festgehaltene Grundform, insbesondere durch den bekannten Engländer George Stephenson (seit etwa 1814), der namentlich mit seiner Lokomotive „Rocket“ im Jahre 1829 auf der neu erbauten Eisenbahnstrecke Liverpool-Manchester seinen glänzendsten Erfolg feierte, nachdem er im Jahre 1824 in Newcastle die erste Lokomotivfabrik gegründet hatte.

Die erste fahrbare Lokomobile

baute der schon genannte englische Ingenieur Richard Trevithick nach 1812, doch waren die mannigfachen Schwierigkeiten so groß, daß erst seit etwa 1840 durch die Engländer Dean in Birmingham und Howdon in Boston brauchbare Lokomobilen auf den Markt gebracht werden konnten und ihre eigentliche einer ausgedehnteren Verwendung günstige Gestalt erhielt diese Maschinenart erst in den Jahren 1848 bis 1853 durch Clayton, Shuttleworth & Co. in Lincoln und Hornsby in Grantham. Neben dem Bergbau, der die Dampfkraft außer zur Wasserhaltung und Förderung mehr und mehr auch zum Betrieb seiner immer zahlreicher werdenden Hilfsmaschinen, wie unter anderm der großen Ventilationsmaschinen, heranzog, benutzte auch die sich seit dem Beginn des vorigen Jahrhunderts immer stärker und großartiger entwickelnde Hüttenindustrie von vornherein die Dampfkraft für den Betrieb ihrer großen Gebläse, Walzwerke und sonstigen Hilfsmaschinen. Im Jahre 1839 erfand der Engländer Nasmitz seinen bekannten Dampfhammer und etwa um die gleiche Zeit entstand das erste große Schraubendampfschiff „Archimedes“ ebenfalls in England. Auch die ersten praktisch wirklich brauchbaren Dampfspflüge wurden in jenem Lande hergestellt. Watt selbst hatte bereits ein Patent auf einen mit Dampf betriebenen Pflug genommen, die Sache indes nicht weiter verfolgt. Die Anregung war dann von verschiedenen englischen und amerikanischen Ingenieuren aufgenommen worden, hatte aber lange keine Erfolge gebracht, namentlich weil man sich überwiegend von dem für den damaligen Stand der Technik ganz aussichtslosen Gedanken, eine beständig mit dem Gerät über das Feld wandernde Maschine schaffen zu wollen, leiten ließ. Erst als man sich darauf beschränkte, das Ackergerät von feststehenden Maschinen mittels Hespelwelle und Seil über das Feld hin- und herzuziehen, gelangte man zu brauchbaren Bauarten, von denen namentlich die von dem Ingenieur John Fowler in Leeds in den Jahren 1850 bis 1865 entwickelten sich sehr verbreiteten und in ihren Hauptzügen bis heute der Grundtyp der Dampfspflüge geblieben sind.

War nun in der bisher kurz geschilderten ersten Entwicklungsperiode der Dampfmaschine das Bestreben vorherrschend, die neue Betriebskraft überall, wo nur möglich einzuführen und waren ferner während dieses Zeitraumes vorzugsweise Engländer die Führenden, so begannen mit der etwa um die Mitte vorigen Jahrhunderts einsetzenden

zweiten Entwicklungsperiode

die Verhältnisse sich stark zu ändern: die Entwicklung ging stärker in die Tiefe, das heißt die einzelnen Dampfmaschinengattungen wurden beständig vervollkommnet und es nahmen an diesen Bestrebungen neben den Engländern und Amerikanern mehr und mehr die Belgier, Franzosen, Österreicher und zuletzt auch die Deutschen teil. Die Vervollkommnung der Dampf-

maschinen bestand außer in einer besseren Anpassung der einzelnen Bauarten an die besonderen Betriebszwecke und einer angemessenen Formgebung namentlich in der Verwendung besserer Baustoffe, der sorgfältigeren Herstellung aller Teile in den Werkstätten und einer genaueren Berechnung ihrer Abmessungen; besonders wichtig aber waren die Verbesserungen, die eine Erhöhung der Leistungen, einen geringeren Dampfverbrauch für die Leistungseinheit und eine bessere Regelung der Umlaufgeschwindigkeit bzw. eine möglichst große Gleichförmigkeit des Ganges herbeiführten. Alle diese Fortschritte wurden indes nicht systematisch nacheinander und in kürzerer Zeit gemacht, sondern erstreckten sich auf einen Zeitraum von etwa 50 Jahren, waren vielfach einander bedingend und treibend und außerdem zum großen Teil in gleicher Weise an Fortschritte auf benachbarten Gebieten geknüpft. So war zum Beispiel die Verwendung besserer Baustoffe von entsprechenden Fortschritten in der Metallurgie, insbesondere im Eisenhüttenwesen, abhängig; die sorgfältigere Herstellung der Maschinen in der Werkstätte setzte verbesserte Werkzeugmaschinen und Arbeitsmethoden voraus und es ist zum Beispiel für die ältere Zeit kennzeichnend, daß Watt die Kolben seiner Maschinen mit Hanf dichten mußte und deshalb auch an niedrige Dampfspannungen gebunden war, weil niemand damals die Dampfzylinder genau rund ausbohren konnte. Eine angemessene Formgebung der Maschinenteile und eine genaue Berechnung ihrer erforderlichen Abmessungen und der ganzen Maschine selbst bedingte eine entsprechend hochentwickelte Wissenschaft und war insgedessen von deren Fortschreiten abhängig. Die Erhöhung der Leistungen war einmal eine absolute, das heißt in Hinsicht auf die Gesamtleistung der Maschinen überhaupt und dann auch eine relative, das heißt bezogen auf die Gewichtsmenge der für eine bestimmte Maschine verwendeten Baustoffe. In beiden Beziehungen wurden im Laufe des Jahrhunderts gewaltige Fortschritte gemacht. Während zum Beispiel Watts Maschinen wohl keine wesentlich größeren Einzelleistungen als etwa 50 Pferdestärken aufwiesen, baut man heute Dampfmaschinen bis zu etwa 5000 Pferdestärken und mehr Einzelleistung. Es ist klar, daß bei einer derart großen Erhöhung der Leistungen nicht nur die Abmessungen der Maschinen und ihrer Teile bedeutend zunahmen und deshalb erhöhte Anforderungen an die Werkzeugmaschinen und die ganze Werkstatttechnik gestellt werden mußten, sondern auch die verwendeten Baustoffe immer stärker beansprucht wurden und daher selbst immer sorgfältiger ausgewählt und hergestellt sein mußten. Wie groß die auf diesem Gebiete noch im letzten halben Jahrhundert gemachten Fortschritte waren, mögen folgende Zahlen für die beiden wichtigsten Baustoffe, Gußeisen und Schmiedeeisen bzw. Stahl, beleuchten. Während die älteren Schmiedeeisensorten eine Zugfestigkeit von nur 1800—2000 kg auf 1 qcm kaum überschritten, werden heute für die gleichen Teile Stahlsorten mit einer Zugfestigkeit von 5000—7000 kg/qcm und mehr benutzt; für Gußeisen sind die betreffenden Zahlen etwa 600 bis 800 kg bzw. 1600—2000 und mehr und es kommt außerdem für letzteren Baustoff heute in den meisten Fällen einer stärkeren Beanspruchung Stahlguß mit einer Zugfestigkeit von 4500—7000 kg/qcm und mehr in Anwendung. Zur Verwendung größerer Maschinenabmessungen traten noch weiter eine Steigerung der Umlaufgeschwindigkeit und eine Erhöhung des Druckes

des der Maschine zugeführten Frischdampfes. Während die älteren Maschinen, ganz abgesehen von den alten, noch viel langsamer laufenden sogenannten Cornwallischen Wasserhaltungsmaschinen, im allgemeinen keine höheren Umlaufszahlen als 30—60 in der Minute aufwiesen, laufen heute selbst große Maschinen mit 90—150 Umdrehungen in der Minute, kleine aber vielfach mit 240—300 und mehr. Andererseits stieg der in den Maschinen verwendete Dampfdruck von anfangs 2—4 Atmosphären im Laufe der Zeit allmählich auf 6, auf 8—9 und schließlich auf 11—13 Atmosphären, in Ausnahmefällen sogar auf 16—18 Atmosphären, während gleichzeitig bei den sogenannten Kondensationsmaschinen der Rückdruck des in den Kondensator abströmenden Dampfes auf den Kolben infolge Verbesserung des Kondensators und der zugehörigen Pumpen auf wenige Millimeter Quecksilberhöhe sank. Natürlich setzte wieder die Verwendung solcher hoher Dampfspannungen die Möglichkeit ihrer zuverlässigen und wirtschaftlichen Erzeugung in hochwertigen Dampferzeugungsanlagen voraus, wie diese auch in den neuzeitlichen Wasserrohrkesseln mit ihren vervollkommenen Feuerungen von dem fortgeschrittenen Kesselbau dargeboten wurden. Gleichzeitig machten sich Verbesserungen der Schmiervorrichtungen aller bewegten, namentlich aber der unmittelbar dem arbeitenden Dampfe ausgesetzten Glieder und eine feine Durchbildung der die Dampfverteilung und die Umlaufgeschwindigkeit selbsttätig regelnden Organe, der sogenannten

Steuerungen und Regulatoren

nötig. Die ersten noch recht unvollkommenen Steuerungsbauarten wurden bald verlassen; von den späteren aber haben sich für kleinere Maschinen und mäßige Dampfdrücke die im Jahre 1842 von dem Maschinenfabrikanten Meyer in Mülhausen i. G. erfundene Flachschieberexpansionssteuerung und die etwas später aus ihr entwickelte R i d e r schiebersteuerung bis heute erhalten, während für größere Leistungen und höhere Dampfspannungen seit längerem die druckentlasteten Kolbenschieber sowie vor allem die Ventile und Kolbenventile das Feld vollständig beherrschen. Eingeleitet wird die Entwicklung dieser sogenannten „Präzisionssteuerungen“ durch die um 1855 erfundene und zuweilen auch heute noch in etwas abgeänderter Form angewendete Drehschiebersteuerung des Amerikaners C o r l i s s; die danach im Laufe der Jahre entstandenen anderen Steuerungsbauarten hier alle aufzuführen würde bei ihrer überaus großen Zahl zu weit führen und es seien nur die im Jahre 1867 von G e b r. S u l z e r in Winterthur in die Öffentlichkeit gebrachte Freifallventilsteuerung und C o l l m a n n s Ende der siebziger Jahre konstruierte zwangsläufige Ventilsteuerung genannt, da diese nicht nur, wenn auch in abgeänderter Form, heute noch mit Vorteil angewendet werden, sondern auch die Entwicklung einer großen Zahl anderer Bauarten angeregt und beeinflusst haben. Neben diesen in erster Linie für gewöhnliche Betriebsmaschinen bestimmten und geeigneten Steuerungsbauarten entstanden natürlich für die Sonderzwecken dienenden Maschinengattungen, wie besonders die Fördermaschinen, Lokomotiven, Schiffsmaschinen, Walzenzugmaschinen, Dampfhämmer usw., schon sehr früh eine Reihe der Eigenart dieser Maschinen genau angepaßter Sonderbauarten, insbesondere die sogenannten Umsteuerungen in der Form der Ergatter-, Kulissen-, Venker- und (für Fördermaschinen) Daumen- bzw.

Roßensteuerungen. Noch gegen Ende des 19. Jahrhunderts waren die Konstrukteure von einem wahren Fieber ergriffen, neue und eigenartige Steuerungen zu erfinden und jede Fabrik, die auf ihren Ruf hielt, strebte eifrigst danach eine eigene und möglichst auch ihr gesetzlich geschützte Bauart zu besitzen; heute, wo alle Konstruktionsmöglichkeiten in dieser Richtung nahezu restlos erschöpft sind, hat diese Sucht ganz aufgehört und die Zahl der noch ausgeführten Bauarten beginnt sich zugunsten der im Betriebe am besten bewährten und in der Anfertigung vorteilhaftesten bereits stark zu vermindern, eine Erscheinung, die aus wirtschaftlichen Gründen nur zu begrüßen ist. Auch die die Gleichförmigkeit und Sicherheit des Maschinenumlaufes verkürzenden Regelorgane oder **Regulatoren** erfuhren namentlich in den letzten Jahrzehnten eine erhebliche Entwicklung und Vervollkommnung; die einfachen, unmittelbar auf das dem Eintritt des Frischdampfes dienende Hauptabsperrentil der Maschine einwirkenden sogenannte Drosselregler finden nur noch für kleine und einfachste Maschinen Anwendung; alle kleinen besseren Maschinen und alle größeren aber besitzen auf die Steuerung wirkende und mit dieser eine gewisse Einheit bildende Präzisionsregler, seien dies nun Gewichts- oder Federregler in selbständiger Säulenordnung oder, wie in der Neuzeit sehr beliebt, Federregler unmittelbar auf der Steuerrolle bzw. als sogenannte Nchsregler auf der Nurbelwelle der Maschine, und zwar in einer Reihe verschiedener Bauarten. (Fortsetzung folgt.)

Technischer Nachwuchs

Von Diez

(Schluß)

Wir sind lange Zeit dem industriellen Ausland ein gefürchteter Gegner gewesen, wir waren im Begriff, England zu überflügeln und Amerika zu paralisieren. Das war angeblich die Folge der Überlegenheit unserer „wissenschaftlichen“ Methode über die „empirische“ unserer Konkurrenten, und die Zeitungen wurden nicht müde, den Ruhm des „deutschen Ingenieurs“ zu singen, so oft ein neues „Wunder der deutschen Technik“ mit dem üblichen Gepränge vom Stapel gelaufen war. Es ist gar keine Frage, wir besaßen und technisch auf einer glänzenden Höhe, und es gibt Leute, die da glauben, dem sei noch heute so. Das ist aber eine ganz unberechtigte Illusion, aus der wir einmal garstig geweckt werden könnten. Während unsere Konkurrenten erheblich hinzugelernt haben, schiden wir uns an, im riesigen Umfange zu vergessen. Im zügellosen Streben nach papiernen MilliardenGewinnen werden die ehemals muster-gültigen Betriebsanlagen sträflich vernachlässigt, wird die vordem hochstehende technische Angestelltenschaft der geistigen und materiellen Verelendung überlassen (daß das bei den Handarbeitern nicht anders ist, bedarf nicht der besonderen Hervorhebung). Nach der früher so hoch gepriesenen „wissenschaftlichen Methode“ kräht kein Hahn mehr. Die alten Angestellten verstanden zwar ihr Handwerk, aber sie waren zeitweilig schwierig zu behandeln. Der

Nachwuchs

liegt viel sicherer in der Hand des Arbeitgebers. Diese jungen Leute, die die Verhältnisse der Vorkriegszeit kaum noch gekannt haben, neigen sehr dazu, die heutigen anormalen Zustände als selbstverständlich hinzunehmen. Sie streben nicht nach der Eroberung von Besitztümern, von denen sie keine Vorstellung haben. Wenn man sie nicht geradezu mißhandelt, halten sie sich für bevorzugt, und überhaupt sind sie froh, irgendwo zu sitzen, denn die Mängel ihres geistigen Mißzeugs dämmern ihnen doch so dunkel im Unterbewußtsein. Kurzum, sie sind sehr bequem für den Arbeitgeber, der sie gern in steigender Anzahl einstellt. Daß ihm Arbeiter vielerlei zu wünschen übrigen lassen, tritt vorderhand noch nicht so stark in die Erscheinung. Noch hat man in den Büros eine hin-

reläsende Anzahl Ingenieure und Techniker der alten Schule, die noch immer die schwierigeren Arbeiten erledigen, die jederzeit herangeholt werden können, wo es hapert, und die die ärgsten Fehler schon abfangen. Was davon aber je in die Werkstätte durchschlüpft, richtet meist auch noch keinen Schaden an, denn da sind alte, erfahrene Leute, Meister, Vorzeichner u. dergl., die sich auch schon mal aus einer etwas sonderbaren Zeichnung herausfinden und eine offenbare Unmöglichkeit berichtigen, ohne viel Aufsehens davon zu machen. Die Maschine ist eben im Gange und läuft nach dem Gesetz der Trägheit noch eine ganze Weile weiter, ehe die inneren Reibungen sie zum Stillstand bringen.

Zunmerhin sind diese Reibungen heute schon sehr groß. In den technischen Büros muß eine unverhältnismäßige Zeit von den hochqualifizierten Arbeitskräften auf die Anleitung der minder qualifizierten verwendet werden, die gar nicht immer so sehr geneigt sind, sich belehren zu lassen, und wenn sie achtedige Schraubenmuttern oder konische Winkelleisenschentel gezeichnet haben (ich habe diese beiden Unglaublichkeiten tatsächlich erlebt). In den Werkstätten aber ist des Rätselsratens und der Rückfragen kein Ende, ganz abgesehen davon, daß zahlreiche Arbeiten, die ihrer Natur nach ins technische Büro gehören, dort geleistet werden müssen. Das alles steigert die Unkosten, verlangsamt den Fabrikationsgang und wirkt nachteilig auf die Produktion und Konkurrenzfähigkeit.

Was wird nun,

wenn erst diese Erscheinungen ungebrochen sich auswirken können? In absehbarer Zeit, 1 oder 1½ Jahrzehnt, werden die technischen Angestellten alter Schulung bis auf verhältnismäßig wenige ausgestorben sein. Ihr Nachwuchs wird nur in seltenen Fällen sich soweit vervollkommen haben, daß er Leistungen der früher selbstverständlichen Qualität hervorbringen könnte, und das, was ihm folgt, wird noch schlimmer. Denn wenn man sich bisher in zwei oder drei Semestern auf dem Technikum eine wenn schon lückenhafte Fachausbildung noch immer aneignen konnte, so ist es jetzt meist auch damit zu Ende. Zum Besuche des Technikums, sei es auch nur ein ganz flüchtiger, reicht heute so leicht keine väterliche Brieftasche mehr hin. Der Entwicklungsgang des künftigen technischen Angestellten wird von der Schulbank durch die Werkstatt ins Büro führen, vielleicht wird auch die Werkstatt noch ausgeschaltet, wie das bereits gar nicht mehr so ganz selten ist.

Derartige junge Leute, die ohne jede theoretischen Kenntnisse ins technische Büro gesetzt werden, versagen naturgemäß vor jeder Aufgabe, die auch nur die leiseste Selbstständigkeit erfordert. Man kann sie nur auf das Spezialgebiet der betreffenden Firma dressieren, auch da können sie nur unter steter Anleitung arbeiten, und die Anleitung ist manchmal schon fragwürdig genug. Sie sind auf Gnade und Ungnade ihrem Arbeitgeber in die Hand geliefert, und ob die Ausbildung eines derartigen technischen Angestelltenstandes im Interesse der Handarbeiterschaft liegt, darf füglich bezweifelt werden.

Die Folgen, die das für die Wertung unserer Industrie auf dem inländischen und ausländischen Markte haben wird, lassen sich ermesen. Untergehen wird sie ganz gewiß nicht, dazu sind die ihr innewohnenden natürlichen Kräfte viel zu groß, aber herabgleiten wird sie von ihrer stolzen Höhe, erst unmerklich, dann merklich und zuletzt sehr fühlbar. Wir steuern auf die Zustände in der französischen Industrie hin, wo das **Haubausystem** unverhüllt betrieben wird, wo das soziale Gewissen schläft und die soziale Fürsorge in den Windeln liegt, und zwar ist weniger gut gewaschen. Den Auslandsmarkt glaubt man nur mit Hilfe der Waffen erobern zu können und auf dem Inlandsmarkt herrscht die unerhörteste Monopolwirtschaft und verteuert die Lebenshaltung ins unsinnige (wenn schon es gegen unser augenblickliches graues Elend beneidenswert erscheint). Einen technischen Angestelltenstand von der Qualität des unsrigen gibt es dort nicht. Wer auf französischen Büros gearbeitet hat, weiß, wie sehr der französische Techniker — der übrigens sehr bezeichnenderweise *dessinateur* = Zeichner benannt wird — allem aus dem Wege geht, was nur entfernt nach Schwierigkeit oder Unbequemlichkeit ausieht, und es hübsch der Werkstätte überläßt, sich damit auseinanderzusetzen. So muten dort alle industriellen Verhältnisse recht unentwickelt an und die Kopf- und Handarbeiter der Industrie, trotzdem letztere sehr intelligent und rührig sind, vermögen nicht den Einfluß in die Waagschale zu legen, der wünschenswert wäre.

Die Gefahr,

in ähnliche Verhältnisse hineinzugleiten, ist gar nicht gering. Aber eine leistungsfähige Industrie zu behalten, ist für uns mehr denn je Lebensfrage.

In den Zeilen dieser Zeitschrift erschienen in letzter Zeit sehr lesenswerte kleine Aufsätze über einzelne Spezialgebiete der Metallindustrie, Aufsätze, die, von berufener Seite geschrieben, auch dem Fachmann lehrreich sind. Da ist es denn recht interessant, festzustellen, daß die Sorge um die Entwicklung unserer industriellen Zukunft auch anderwärts umgeht. So heißt es im Aufsatz "Die Eisenindustrie" von Dipl.-Ing. Franz Eiermann, Bochum (Betriebsräte-Zeitschrift Nr. 8, Seite 236): "In jedem Falle wird der Stand unserer Eisenindustrie dem Auslande gegenüber in der Zukunft recht schwer sein. Es ist ferner zweifelhaft, ob unsere Wissenschaft den Vorsprung, den wir in technischer und manch anderer Beziehung für uns in Anspruch nehmen konnten, künftig wird auch recht erhalten können, da die für Forschungen zur Verfügung stehenden Mittel sehr bescheiden sind. Es besteht die sehr ernste Gefahr, daß insbesondere Amerika, das seine Institute mit sehr reichen Mitteln ausstattet, uns in absehbarer Zeit den Rang ablöst." Was hier von der Forschung gesagt wird, gilt naturgemäß auch von denen, die berufen sind, die Ergebnisse dieser Forschung praktisch auszuwerten. Im Aufsatz "Die Blechwaren- und Blechemballagenindustrie" von Generalsekretär Dr. W. Wendland (Betriebsräte-Zeitschrift Nr. 7, Seite 211) lautet der Schlusssatz sehr richtig und eindrucksvoll: "Deutschlands Zukunft hängt aufs engste mit einer überlegenen Technik zusammen, denn diese sichert ihm letzten Endes wieder seinen wirtschaftlichen Aufstieg." Das sind Sätze, über die man im größeren Zusammenhang leicht hinwegliest, die aber doch zu erstem Nachdenken anregen sollten. Die überlegene Technik, die uns die Möglichkeit des Wiederaufstiegs eröffnen soll, ist in schwerer, wenn schon vorläufig noch wenigen erkennbarer Gefahr.

Wir wollen nicht dem Kastenwesen das Wort reden, die Berufswahl muß unter allen Umständen unbeschränkt sein, aber ein wenig mehr berufliche Familientradition könnte doch wohl nicht schaden. Man schaffe Möglichkeiten, die es den tüchtigen Kräften unserer industriellen Arbeitnehmerschaft, Kopf- und Handarbeitern, erlauben, dazu befähigte Söhne wieder dem Berufe zuzuführen, in dem sie selbst eine Erfahrung von Jahrzehnten sammeln konnten. Warum sollte nicht der Sohn des Technikers wieder Techniker sein und wenigstens teilweise väterliches Geisteserbe weiter ausbauen? Warum sollte nicht der befähigte Sohn des Arbeiters ein tüchtiger Techniker werden können, der nun vom höheren Standpunkt aus überlieferte Erfahrung nützt? Besser wäre es sicher als der bisherige Zustand, wo etwa der Sohn des Lehrers Techniker wurde, weil das gerade so Mode war und nun seinen Sohn Kaufmann werden läßt (das allgemeine Auskunftsmitglied für mittellose Söhne gebildeter Stände), wo mit jeder Generation der Faden abreißt und jede völlig von neuem anfangen muß. Bekanntschaft mit diesen Dingen von Kindheit auf gewährt einen Vorsprung, den derjenige zu schätzen weiß, der ihn selbst gehabt hat.

Also wieder einmal das viel gebrauchte Wort "Freie Bahn dem Tüchtigen", diesmal in der Technik. Viel Freiheit, aber auch viel Tüchtigkeit in diesem Berufe, denn fehlt es an einem von beiden, so wird bald die ganze Nation den Mangel spüren.

Damit kommt man denn nun ungewollt auf die Reform des technischen Unterrichtswesens, die bitter notwendig ist, die hier aber nicht angeschnitten werden kann. Sie unterliegt übrigens seit langem der ganz besonderen Aufmerksamkeit der Berufsorganisation der technischen Angestelltenschaft, dem "Bund der technischen Angestellten und Beamten", dessen "Deutsche Techniker-Zeitung" hierüber Urregendes und Nachdenkliches die Menge gebracht hat. Bemerkenswert in erster Linie sind Alfred Fröhlich's oft fast allzu gedankenreichen Aufsätze. Das Problem des technischen Nachwuchses ist ein furchtbar ernstes geworden. Die Zustände eines einzelnen Berufsgebietes reformieren zu wollen, allein, losgelöst aus dem Ganzen unseres politischen und wirtschaftlichen Lebens, wäre eine Weltfremdheit. **Gesundung des Allgemeinen wird auch die Möglichkeit der erfolgreichen Behandlung der Einzelschäden bringen**, sofern sie dann nicht von selbst verschwinden. Inzwischen kann man leider nicht viel mehr tun, als die üblen Erscheinungen zu konstatieren. Das aber kann man überall, denn überall zeigen sich wenigstens die Ansätze der von mir besprochenen Mißstände. Der Arbeiter achte nur einmal auf das, was sich in den technischen Büros seiner Werke abspielt und was von da herkommt. Vielleicht ist er hier und da auch einmal in der Lage, durch seine geschlichen Vertreter einwirken zu lassen, wo profitgierige Gedankenlosigkeit eine Technikerzüchterei betreibt, die in ihren letzten Folgen noch viel unheilvoller wirken muß als die mit Recht berüchtigte Lehrlingszüchterei.

Die Wirtschaftsrechnung in der sozialistischen Gesellschaft

Lonny Sender, Frankfurt a. M.

Der Weg zum Aufstieg des Proletariats ist schwierig und vom Irrtümern begleitet — vermeidlichen und unvermeidlichen. Dafür gibt uns nicht nur wertvolle Lehren der Verlauf der russischen Revolution, sondern nicht minder die Entwicklung resp. das Versanden der deutschen. Sie ist ins Stocken geraten und gerade auf diesem Gebiete mehr als auf irgend einem anderen bedeutet Stillstand Rückschritt. Ein Stillstand, der uns durch hier nicht näher zu erörternde hinzukommende Tatsachen zu einer immer unerträglicher werdenden wirtschaftlichen Lage der arbeitenden Massen einschließlich weiter expropriierter Kreise des Mittelstandes gebracht hat. Durch diese Zuspitzung der Verhältnisse wurde eine Atmosphäre berechtigter Erbitterung und des Zornes in weite Bevölkerungskreise getragen, die in irgendeiner Weise zur Entladung drängen. Die Erkenntnis, daß auf die Dauer die kapitalistische Wirtschaftsform unerträglich wird, setzt sich mehr und mehr durch. Wir stehen somit in Verhältnissen, die zu einer akuten revolutionären Situation drängen können. Jedenfalls muß eine revolutionäre proletarische Partei auch auf diese Möglichkeit gerüstet sein.

Ist das deutsche Proletariat heute in wohl vorbereiteter Position für diese ihm obliegende, vielleicht in nicht allzu ferner Zeit zu vollstreckende Mission?

Wir sind verpflichtet, uns diese Frage vorzulegen und uns eine ungeschminkte Antwort darauf zu geben. Und dabei haben wir unter Bereitschaft nicht nur zu verstehen den klaren Kampfeswillen einer einheitlichen und geschlossenen Arbeiterfront, sondern daneben auch weit größere Klarheit über die von einer proletarischen Macht zu ergreifenden Maßnahmen auf **wirtschaftlichem** Gebiet. Gerade hier haben wir ja im November 1918 so vollkommen versagt. Müßten versagen, nicht nur, weil bei Teilen der Arbeiterschaft es an der nötigen Kühnheit zu entscheidenden Schritten gebrach, sondern auch, weil wir uns in der vorausgegangenen Periode der sozialistischen Bewegung zu sehr nur darauf beschränkt hatten, die Schlußfolgerungen aus der Marxschen Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik des Kapitalismus zu propagieren, neue Adepten für diese als richtig erkannte Lehre zu gewinnen, ohne dieser Tätigkeit die notwendige Ergänzung zu geben, die im Stadium eines so hochentwickelten Kapitalismus unerlässlich ist: Erforschung der neuesten Entwicklungsstadien des Kapitals und seiner Organisationsformen, **Ausbau** der uns auf der Grundlage eines weniger entwickelten Kapitalismus vermittelten Marxschen Lehre und — was das Wichtigste ist — Ableitung der aus diesen Organisations- und Verwaltungsformen des Kapitals fortzuentwickelnden neuen Verwaltungsformen einer sozialistischen Gesellschaft. Wollen wir nicht wieder einmal unvorbereitet und unfähig vor einer neuen entscheidenden Situation stehen, müssen wir aus dem Zustand der Bequemlichkeit heraus und herzhast an dem Versuch der Lösung wenigstens der dringendsten Probleme einer sozia-

listischen Wirtschaftsorganisation heranschreiten. Und dazu sollte uns allein schon die Erwägung veranlassen, daß eine Sache um so mehr wirbt, je zielklarer und planmäßiger ihre Vertreter aufzutreten vermögen, je mehr durch ihr wohlbedachtes Verhalten Vertrauen gewonnen wird.

Wir haben die Gepflogenheit, von einer sozialistischen Wirtschaft im Gegensatz zur kapitalistischen Produktionsanarchie von einer **Planwirtschaft** zu sprechen. Wir denken dabei daran, daß in einer sozialistischen Gemeinwirtschaft die Produktion von einem einheitlichen Willen beherrscht wird, daß darum nicht in jedem einzelnen Unternehmen nach Willkür produziert werden kann, sondern daß in Abschätzung des voraussichtlichen Jahresbedarfs der Bevölkerung die Herstellung der Gütermengen auf diejenigen Betriebe verteilt wird, die unter den günstigsten Bedingungen zu arbeiten vermögen.

Wie aber stellen wir in der sozialistischen Wirtschaft fest, welches die am rationellsten arbeitenden Unternehmen sind? Die Beantwortung dieser Frage unternimmt Genosse Dr. Otto Leichter in seiner außerordentlich interessanten Studie „Die Wirtschaftsrechnung in der sozialistischen Gesellschaft“, die in der Serie Marx-Studien im Verlag der Wiener Volksbuchhandlung erschienen ist. Genosse Leichter geht davon aus, daß die Wirtschaft stets einen Überblick über die Vorräte und Produktionsmittel haben muß, so daß es Aufgabe der Wirtschaftsverrechnung ist, darüber zu wachen, daß der Verbrauch und der Verschleiß in der Wirtschaft mit der Neuproduktion in Einklang gebracht wird. Er nennt die Rechnungslegung die „Selbstbestimmung der Wirtschaft“ und Voraussetzung der Rationalität.

Dr. Leichter setzt sich in außerordentlich überzeugender und klarer Weise mit denjenigen sozialistischen Wirtschaftlern, speziell auch den sozialistischen Anhängern der Naturalwirtschaft (Naturalaustausch) auseinander, die glauben, daß die Gemeinwirtschaft im Gegensatz zur kapitalistischen Wirtschaft auf die Kalkulation verzichten könne, auseinander und weist nach, daß das Bedeutsame der sozialistischen Wirtschaft nicht in der Planmäßigkeit der Verteilung, sondern in der Rationalität der Produktion liegt, die Aufwand und Erfolg miteinander vergleichen muß.

Dieser Vergleich setzt allerdings eine Wertbestimmung der Produkte voraus. Nach der Auffassung der kapitalistisch orientierten Nationalökonomie erfolgt diese Wert- resp. Preisbildung auf dem freien Markt als Folge des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage. Schon Marx hatte nachgewiesen, daß der Markt höchstens die Korrektur der Preise, die infolge der verschiedenen Entwicklungshöhe der Produktionsstätten untereinander differieren können, vornimmt, daß sich aber der Wert der Produkte bestimmt durch die in ihnen enthaltene gesellschaftlich notwendige Arbeitszeit. Und darum kann sich Genosse Leichter mit Recht darüber wundern, wenn ein Marxist vom Range Karl Kautskys in seinem Buch „Die proletarische Revolution und ihr Programm“ dazu verleiten läßt, in Überschätzung des Marktpreises von „historisch überkommenen Preisen“ zu sprechen, die einmal auf dem Markt gebildet wurden und in der Anfangsperiode der sozialistischen Wirtschaft maßgeblich sein würden. In einer sich mit bürgerlichen Nationalökonomien auseinandersetzen Analyse stellt Genosse Leichter fest, daß im Sozialismus wohl fort dauern werden die gesellschaftlichen Tendenzen, die sich in der kapi-

talistischen Produktion bereits entwickelten. Indessen wird die Tatsache, daß die Produzierenden einer Gemeinschaft angehören, die bei Produktion und Bedürfnisbefriedigung aufeinander angewiesen sind, sich auf ihre ganze Denkweise übertragen und sich als vollkommen bewußtes Produzieren der Gesellschaft für die Gesellschaft auswirken. Mit dem Verschwinden des Privateigentums an den Produktionsmitteln verschwindet auch der Charakter des Geldes als Ware. (Gold ist als Grundlage des Geldes nur dadurch allgemeines Äquivalent der Waren, weil es selbst Ware ist, die nur infolge ihrer günstigen Eigenschaften zum allgemeinen Wertmesser wurde.) Wenn auch mit dem Sozialismus Warenproduktion und der Warencharakter des Geldes verschwindet, so fällt damit doch nicht fort die **Notwendigkeit einer Überprüfung, ob die Gesellschaft nicht mehr verbraucht, als erzeugt.** Dazu ist auch in der Gemeinwirtschaft eine exakte Berechnung erforderlich, die die gesamten Herstellungskosten einschließlich der erforderlichen Roh- und Hilfsmaterialien feststellt. Doch dazu ist nicht — wie Kautsky in seinem erwähnten Buch ausführt — „an das historisch gewordene Geld anzuknüpfen und das Gold als Geldware zu erhalten“. Genosse Leichter will vielmehr anstelle des Goldes ein „**Arbeitsgeld**“ gesetzt wissen als direkte Anweisungen auf die Konsumtionsvorräte, die der Arbeitszeit entsprechen. Solche Arbeitscheine wären Anweisungen auf Güter, die dem einzelnen im Verhältnis zu seiner Arbeitsleistung eingehändigt werden. Genosse Leichter kann sich hierbei mit Recht auf den 2. Band des Marx'schen „Kapital“ berufen, wo es heißt:

„Das Geldkapital fällt bei gesellschaftlicher Produktion fort. Die Gesellschaft verteilt Arbeitskraft und Produktionsmittel in die verschiedenen Geschäftszweige. Die Produzenten mögen meinetwegen papierens Anweisungen erhalten, wofür sie den gesellschaftlichen Konsumtionsvorräten ein ihrer Arbeitszeit entsprechendes Quantum entziehen. Diese Anweisungen sind kein Geld, sie zirkulieren nicht.“

Mit der Bestimmung eines solchen Arbeitsgeldes ist aber nicht nur die Grundlage für die Rechnungslegung in der Gemeinwirtschaft gegeben, sondern zugleich auch an die Lösung des Problems herangeschritten, wie die Erwerbung der Verbrauchsgüter durch die einzelnen arbeitenden Individuen vor sich gehen kann. Denkt man sich die Idee einer Zuteilung in natura durch, so wird man leicht dahinter kommen, daß eine solche Naturalwirtschaft wohl in einer ganz primitiven, niemals aber in einer so entwickelten Verkehrswirtschaft wie der modernen sozialistischen möglich ist. Eine solche gleichmäßige Zuteilung in natura könnte vielmehr die Auffassung unserer Gegner, als bedeute der sozialistische Staat eine kasernenmäßig in die privatesten Bedürfnisse eingreifende Zwangsorganisation, bis zu einem gewissen Grade rechtfertigen. Dem ist mit der Schaffung des Arbeitsgeldes begegnet, das niemals zur Kapitalbildung führen kann, aber doch dem einzelnen Individuum die Freiheit gibt, sich diejenigen Produkte anzueignen, die seinen persönlichen Bedürfnissen entsprechen.

In dieser knappen Darstellung kann natürlich nicht auf die sehr interessanten Untersuchungen eingegangen werden, wie trotzdem solche Freiheit der Auswahl der Verbrauchsgüter besteht, die Planmäßigkeit in der Produktion hergestellt werden kann. Es muß bezüglich dieser Fragen auf die Schrift selbst verwiesen werden.

Die Planmäßigkeit in der sozialistischen Wirtschaft wird sich zunächst in der Verteilung der herzustellenden Güter auf den verschiedenen Betriebsstätten zu betätigen haben. Dazu ist es erforderlich, die Leistungsfähigkeit der Betriebe statistisch zu erfassen, um darauf basierend die „Erzeugungsaufträge“ zu erteilen. Darum muß die Erzeugung nach Industrieverbänden resp. Gilden organisiert sein. Erst auf Grund der einzelnen Bilanzen der Betriebsstätten resp. der Industriezweige kann die Gesamtbilanz der Wirtschaft oder der Wirtschaftsplan aufgestellt werden. Auf solche Weise muß Zentralisation und Föderalismus in der sozialistischen Gesamtwirtschaft verbunden werden. Dabei sind in der Bilanz sowohl die Abschreibungen für Abnutzung der Maschinen, Gebäude und Werkzeuge, als auch der auf das Unternehmen resp. die Industrie entfallende Anteil an den sozialen und anderen Unkosten der Gesellschaft (Leichter nennt sie „Zentralregien“) zu berücksichtigen. So wird jede Produktionsstätte mit einem jährlich bei Aufstellung der Gesamtbilanz resp. des Wirtschaftsplanes festzustellenden Satz für Generalregien der Gesamtwirtschaft zu rechnen haben. Die Schwierigkeiten einer solchen Berechnung werden nur am Anfang besonders groß sein, weil es dann noch an ausreichenden statistischen und versicherungsmathematischen Untersuchungen mangeln wird. Man wird darum in der ersten Gesamtbilanz sich zum Teil auf Schätzungsstatistiken stützen müssen.

Mit dieser Art der Berechnung der Generalregien der Gesellschaft ist zugleich aufgezeigt, wie die in der kapitalistischen Gesellschaft auf dem Wege der Steuern erhobenen Kosten der Allgemeinheit im Sozialismus aufgebracht werden. Durch diese Art der Aufbringung wird — wie Leichter mit Recht hervorhebt — auch zugleich erzieherisch auf das Denken der Mitglieder der Gesellschaft gewirkt, da sie wissen, daß sie beim Erwerb eines jeden Gutes auch ihren Anteil an der Erhaltung der Kranken und Arbeitsunfähigen usw. abgeben.

Besonders interessant ist die Untersuchung, wie durch die Verwendungen der Arbeitsstundenscheine als Grundlage der Berechnung und Mittel der Zuweisung des Äquivalents für tatsächlich geleistete Arbeit eine so organisierte Wirtschaft niemals in den Zustand einer absoluten Unübersichtlichkeit der Produktion, des Verschleißens der gesamten Produktivkräfte versinken kann. Auf der andern Seite wird durch die Freiheit der Konsumenten, wie sie das Arbeitsgeldsystem schafft und das es ermöglicht, daß sich der Verbraucher von schlecht hergestellten Produkten abwenden kann, ein wirksamer Ansporn zur Herstellung beehrter und guter Produkte geschaffen — ein besserer Ansporn, als ihn die kapitalistische Konkurrenz insbesondere im Zeitalter der Kartelle und Trusts zu geben vermag.

Wir konnten in dieser Kürze selbstverständlich nur das Wesentlichste in Problemstellung wie Lösungsvorschlägen der erwähnten Schrift andeuten und wollten damit einmal zu ernster Beschäftigung und Vertiefung in dieses so eminent wichtige und zentrale Problem des Aufbaus einer sozialistischen Wirtschaft und als einer überaus wertvollen Anregung hierfür zum Studium der Arbeit Otto Leichters angeregt haben, die zu den wertvollsten Bereicherungen der sozialistischen Literatur zu rechnen ist.

Wirtschaftliches aus dem Ruhrkampf

Steiger Halbfell.

Wie groß die Schäden infolge des wahnsinnigen Ruhrkampfes sind, läßt sich heute zahlenmäßig nicht erfassen und es kann zweifelhaft sein, ob je eine Festlegung der Schäden auch nur mit einiger Genauigkeit möglich ist. Im Nachfolgenden soll ein Bild aus einem großen Eisenwerk des Ruhrgebiets gegeben werden, welches für den Monat April zeigt, wie groß die Schäden sind. Der Monat April war noch als ein für den Betrieb günstiger Monat anzusehen, da sich die Schwierigkeiten nur erst zum kleinen Teil zeigten. Heute liegen die Dinge noch viel ungünstiger. Wie wahnsinnig hoch die Schäden sind, geht schon aus dieser kurzen Betrachtung hervor, denn die verlorene Lohnsumme beträgt allein für diese 536 Arbeiter im Monat April 63 Millionen Mark. Würde man diese Beschäftigungsziffer, die sicherlich nicht zu hoch ist, auf den ganzen Bezirk umlegen, so käme man zu einer verlorenen Lohnsumme von etwa 40—50 Millionen Goldmark. Tatsächlich ist diese Summe noch viel größer, wobei ich nur auf Bergbau und Eisenbahn hinzuweisen brauche. Es betrug in einem Werk in

Abteilung I:

| | | | |
|--|-------------------------------|--------|----------------------|
| die Durchschnittliche Monatsproduktion im letzten | | | |
| Vierteljahre 1922 | 98,8 | Tonnen | |
| bei einer Belegschaft von 117 Mann. | | | |
| Im April betrug die Produktion nur noch | 52,0 | Tonnen | |
| bei einer Belegschaft von 113 Mann | | | |
| und einem Lohnaufwand von | | | 37 224 800 Mk. |
| Unter normalen Verhältnissen hätte man im April | | | |
| wenigstens | $\frac{98,8 \times 113}{117}$ | = 95,0 | Tonnen |
| produzieren können bei dem gleichen Lohnaufwand. | | | |
| Der Lohn für die Tonne würde dann betragen: | $\frac{37 224 800}{95}$ | = | 391 830 " |
| während er tatsächlich betragen hat: | $\frac{37 224 800}{52}$ | = | 715 860 " |
| so daß für die Tonne mehr bezahlt wurde | | | 324 030 Mk |
| wodurch sich ein Mehraufwand an Löhnen | | | |
| ergibt von | $324 030 \times 52$ | = | 16 849 560 " |
| Von den 113 Leuten wurden 25 Mann mit anderer Arbeit beschäftigt | | | |
| und zwar 192 Stunden. Der dafür aufgewandte Lohn betrug | | | 8 214 200 " |
| nur etwa 60% dieser Summe, also rund | | | 5 000 000 " |
| kann als wirklich nutzbringender Lohn angesehen werden. | | | |
| Wird dieser von dem obengenannten Mehraufwand an Löhnen in Ab- | | | |
| zug gebracht, so ergibt sich ein tatsächlicher Verlust von | | | 16 849 560 " |
| | | | — 5 000 000 " |
| | | | <hr/> |
| | | | Summa 11 849 560 Mk. |

Abteilung II:

| | | | |
|---|------|--------|----------------|
| Hier betrug die durchschnittliche Monatsproduktion im | | | |
| letzten Vierteljahr 1922 | 91,0 | Tonnen | |
| bei einer Belegschaft von 83 Mann. | | | |
| Im April betrug die Produktion nur noch | 48,0 | Tonnen | |
| bei einer Belegschaft von 77 Mann und einem Lohn- | | | |
| aufwand von | | | 17 850 000 Mk. |

Unter normalen Verhältnissen hätte man im April
wenigstens

$$\frac{91 \times 77}{83} = 85 \text{ Tonnen}$$

erzeugen können bei dem gleichen Lohnaufwand.

Der Lohn für eine Tonne würde dann betragen haben

$$\frac{17850000}{85} = \dots \dots \dots 210000 \text{ Mt}$$

während er tatsächlich betragen hat

$$17850000 = \dots \dots \dots 371880 \text{ „}$$

so daß für die Tonne mehr verausgabt wurde

wodurch sich bei 48 Tonnen Produktion ein Mehraufwand an Löhnen

ergibt von $161880 \times 48 = \dots \dots \dots 7770000 \text{ „}$

Von den 77 Leuten wurden 17 mit anderen Arbeiten beschäftigt und

zwar 192 Stunden. Der dafür aufgewandte Lohn betrug $\dots \dots \dots 5585700 \text{ „}$

Auch hier kann man damit rechnen, daß nur etwa 60% des aufge-

wandten Lohnes für nutzbringende Arbeit verausgabt wurden, also $\dots \dots \dots 3300000 \text{ „}$

Wird dieser von dem obengenannten Mehraufwand an Lohn in Abzug

gebracht, so ergibt sich der tatsächliche Verlust zu $\dots \dots \dots 7770000 \text{ „}$
 $\dots \dots \dots - 3300000 \text{ „}$

Summa: 4470000 Mt.

Abteilung III:

Hier betrug die durchschnittliche Monatsproduktion im

letzten Vierteljahr 1922 $\dots \dots \dots 991 \text{ Tonnen}$

bei einer Belegschaft von 148 Mann.

Im April betrug die Produktion nur noch $\dots \dots \dots 700 \text{ Tonnen}$

bei einer Belegschaft von 141 Mann und einen
Lohnaufwand von $\dots \dots \dots 42657800 \text{ Mt.}$

Unter normalen Verhältnissen hätte man im April

wenigstens $\frac{991 \times 141}{148} = 940 \text{ Tonnen}$

erzeugen können bei dem gleichen Lohnaufwand.

Der Lohn für eine Tonne würde dann betragen haben:

$$\frac{42678300}{940} = \dots \dots \dots 45380 \text{ „}$$

während er täglich betragen hat:

$$\frac{42675300}{700} = \dots \dots \dots 60953 \text{ „}$$

so daß für die Tonne mehr verausgabt wurde

wodurch sich ein Lohnmehraufwand ergibt von $\dots \dots \dots 15578 \text{ Mt.}$

$15578 \times 70 = \dots \dots \dots 10901100 \text{ „}$

Von den 141 Leuten wurden 25 mit anderen Arbeiten beschäftigt und

und zwar 192 Stunden. Der dafür aufgewandte Lohn betrug $\dots \dots \dots 7885670 \text{ „}$

Auch hier kann damit gerechnet werden, daß nur etwa 60% dieses

Lohnaufwandes wirklich nutzbringend anzusehen sind, also $\dots \dots \dots 4732000 \text{ „}$

Wird dieser von dem obengenannten Mehraufwand in Abzug gebracht,

so ergibt sich der tatsächliche Verlust zu $\dots \dots \dots 10901100 \text{ „}$
 $\dots \dots \dots - 4732000 \text{ „}$

Summa: 6169100 Mt.

Abteilung IV:

Hier betrug die durchschnittliche Monatsproduktion im

letzten Vierteljahr 1922 $\dots \dots \dots 514,6 \text{ Tonnen}$

bei einer Belegschaft von 172 Mann.

Im April betrug die Produktion nur noch $\dots \dots \dots 256,0 \text{ Tonnen}$

bei einer Belegschaft von 166 Mann und einem
Lohnaufwand von $\dots \dots \dots 58205670 \text{ Mt.}$

| | | |
|--|-----------------------------------|--------------|
| Unter normalen Verhältnissen hätte man im April wenigstens | $514,6 \times 166 = 500,0$ Tonnen | |
| erzeugen können bei demselben Lohnaufwand. | | |
| Dieser würde dann pro Tonne betragen haben: | $58\,205\,670$ | |
| | $\frac{500}{58\,205\,670} =$ | 116411 Mk. |
| während er betrug: | $\frac{256}{58\,205\,670} =$ | 227366 " |
| so daß für die Tonne mehr verausgabt wurde | | 110955 Mk. |
| wodurch sich bei 256 Tonnen Produktion Mehraufwand an Löhnen ergibt von | $110955 \times 256 =$ | 30604480 " |
| Von den 166 Leuten wurden 86 Leute mit anderen Arbeiten beschäftigt und zwar 192 Stunden. Der dafür aufgewandte Lohn betrug | | 11828506 " |
| wovon auch nur 60% also | | 7097100 " |
| als wirklich nutzbringend anzusehen ist. | | |
| Wird dieser von dem obigen Mehraufwand an Löhnen in Abzug ge- bracht, so ergibt sich der wirkliche Verlust zu | | 30604480 " |
| | | - 7097100 " |
| | Summa: | 23507380 Mk. |

Der Gesamtverlust beträgt:

| | |
|-------------|---------------------|
| Abteilung I | 11849560 Mk. |
| " II | 4470000 " |
| " III | 6169000 " |
| " IV | 23507380 " |
| | Summa: 45936040 Mk. |

Dazu kommen noch 10% Gehälter 4599600 "

so daß sich der Gesamtverlust erhöht auf 50595640 "

In der **Versandabteilung** errechnet sich der Verlust wie folgt:

| | |
|---|--------------|
| Der Durchschnittsversand im letzten Vierteljahre 1922 betrug monatlich 6120 Tonnen | |
| Im April wurden nur noch versandt 1267 " | |
| bei einem Lohnaufwand von | 18740920 Mk. |

Das ergibt für die Tonne 14788 Mk.

Für den gleichen Lohn hätte auch der Durchschnitts-Versand erfolgen
können und würde dann der Lohn pro Tonne betragen haben 3062 "

Der Mehraufwand an Lohn ist daher pro Tonne 11726 Mk.
was bei dem Versand von 1267 Tonnen einen Gesamtbetrag von 14857842 "

Bon den 89 Verladern wurden 21 Mann in den verschiedenen Pro-
duktionsbetrieben mit nutzbringenden Arbeiten beschäftigt und dafür
an Löhnen verausgabt 3518100 Mk.

Werden diese von dem gesamten Lohnmehraufwand im Betrag von 14857842 "

in Abzug gebracht, so ergibt sich ein Verlust von 11844742 Mk.

Dazu kommen noch 10% für Gehälter 1184474 "

sodass sich der Gesamtverlust in der Versandabteilung ergibt zu 12479216 Mk.

Der Gesamt-Verlust beträgt aller:

| | |
|----------------------|--------------|
| 1. Betrieb | 50595640 Mk. |
| 2. Versand | 12479216 " |

Summa: 63074856 Mk.

Desgleichen will ich an einem anderen Werk zeigen, wie die Produktion mengenmäßig gelitten hat, weil daraus vielleicht noch mehr als aus dem gezahlten verlorenen Lohn hervorgeht, wie groß der Schaden ist, welcher der deutschen Wirtschaft aus dem Ruhrkampf erwächst.

Es betrug die durchschnittliche Leistung in den letzten 3 Monaten 1922 im Eisenwerk 8284 t, April 1923 3990 t; in 2 Stahlwerken 14850 t bezw. 18100 t; in einer Gußstahlhütte 1770 t bezw. 1780 t; in einem Blechwalzwerk 14880 t bezw. 6480 t; in einer Verzinkerri 3570 t bezw. 1440 t; in einem Schlangrohrwerk 750 t bezw. 490 t.

Betrachtet man diese Schäden, wobei gesagt werden muß, daß die genannten geldlichen Lohnverluste nur einen Bruchteil der gesamten Verluste ausmachen, denn der Lohn macht ja nur einen kleinen Teil des Warenwertes aus, so sieht man aufs Neue, welchen Jammer die kapitalistische Wirtschaft einem Volk bereiten kann.

Arbeitsleistungen vor und nach dem Kriege

* Immer neue Zuschriften gelangen an uns. So wird uns aus dem Bezirk Hannover berichtet:

Vorerst ein Betrieb mit rund 500 Beschäftigten inklusive Lehrlinge.

Der Achtstundentag brachte in keiner Abteilung (deren 12) einen Rückgang der Produktion.

Die Arbeitsleistung hat in allen eine wesentliche Steigerung erfahren.

Durch den Betriebsrat sind viele Anträge und Anregungen gegeben, die Produktion zu heben, sowie Werkzeug- und Spezialmaschinen zu beschaffen, damit die bräuchlichen Massenartikel in eigener Regie hergestellt werden. Dem hat sich die Betriebsleitung nur teilweise entgegengestellt.

A. Beispiele zur Produktionssteigerung der Firma M. & B.

a) Mechaniker

| | | | |
|--|---------|--|------------------------|
| I. Operation | 1914 | | 1923 |
| 1 Druckmesser mit Feuer u. Werk versehen, nebst einstellen . . . | 1½ Std. | Ohne jegliche Verbesserung . . . | 40 Min. |
| II. Operation | 1914 | | 1923 |
| 1 Druckmessergehäuse und Körper bohren sowie einpassen . . . | 20 Min. | Mit technischer Verbesserung und weiblicher Arbeitskraft . . . | 10 Min. |
| 1 Kasten für Druckmessergehäuse | 1914 | Mit Verbesserung der Arbeitsgänge | 1914 3 Std. 45 Min. |

b) Schlosser

| | | | |
|--|----------------|--|----------------|
| 1 Druckminderer 20er bohren, bearbeiten, schleifen und prüfen mit Lehrlingen | 1914 6 Std. | Durch Verbesserung an Spezialwerkzeug und Maschinen mit Lehrling | 1914 2 Std. |
|--|----------------|--|----------------|

NB. Vor dem Kriege Metall, heute Eisen.

| | | | |
|--|-----------------|---|-----------------|
| 10 Hahnköpfe schleifen, verpacken mit 1 Lehrling | 1914 40 Std. | Ohne Verbesserung mit 1 Lehrling | 1923 20 Std. |
| Montage: 100 Wasserprüfer bis 25 mm | 1914 40 Std. | Mit technischer Verbesserung und Lehrling | 1923 16 Std. |
| 100 Wasserprüfer Oberteile . . . | 41 Std. | Durch Verbesserung | 21 Std. |
| 100 Wasserprüfer Unterteile . . . | 20 Std. | Durch techn. Verbesserung | 8 Std. 20 Min. |

Die unter a und b angeführten Teile werden in Afford hergestellt und gehen über den Mindestverdienst des Tarifes (im Mai) hinaus.

| | | | |
|------------------------------|---------|--|-------------|
| Dreherei | 1914 | Mit techn. Verbesserung, 2 Operationen | 1923 |
| 100 Oberteile eine Operation | 44 Std. | | 17 1/2 Std. |
| 50 R.-Hähne | 90 Std. | Ohne jegliche Verbesserung | 75 Std. |

Das unter a und b trifft auch für die Dreherei zu.

Nachstehend eine Spezialfabrik für Ventile.

30 Mann, deren Belegschaft sich gegenüber 1914 nicht geändert hat; trotz des Achtstundentages eine gewaltige Steigerung der Produktion ohne jegliche technische Verbesserung.

| | | | |
|-------------------------|---------|------------|--------|
| | 1914 | | 1923 |
| 750 Druckmuttern drehen | 10 Std. | 1082 Stück | 8 Std. |
| 200 Vertiefen drehen | 10 Std. | 240 Stück | 8 Std. |
| 260 Sicherheitsventile | 10 Std. | 300 Stück | 8 Std. |
| 1000 Muttern drehen | 10 Std. | 1320 Stück | 8 Std. |

Die Angaben sind als Akkordarbeiten zu verstehen und von Facharbeitern hergestellt.

Schlosserei

| | | | |
|--------------------------------|---------|-------------|------------|
| 1 Satz Ventile zusammengesetzt | 1914 | | 1923 |
| 50 Stück | 10 Std. | daselbe in | 9 1/2 Std. |
| 18 Ventile reguliert | 10 Std. | 24 Stück in | 8 Std. |

Diese Arbeit wird von Lohnarbeitern, angeleiteten und Facharbeitern geleistet.

| | | | |
|---|---------|--------------------------------|---------|
| 75 Manometer zusammengesetzt, einsetzen und löten | 1918 | | 1923 |
| | 48 Std. | Dieselbe Zahl also 75 Stück in | 24 Std. |
| Einstellen der Druckmesser 65 Stck. in | 9 Std. | 65 Stück | 8 Std. |

Die beiden angeführten Fabriken liefern gut 75% ihrer Produktion an das Ausland. Beschaffenheit der Arbeit steht gegenüber der Vorkriegszeit nicht zurück.

Angeführte Beispiele sind zwanglos herausgegriffen.

B. Aus **Bayern** übermittelt uns der Vertrauensmann einer größeren Maschinenfabrik, Abteilung Schmiede, eine Statistik über Mehrleistung bei Akkordarbeit gegenüber der Vorkriegszeit:

Arbeitszeit 1914: 56 Stunden, 1923: 48 Stunden.

| | 1914 | | | 1923 | | |
|---------------------|-------|-------|------------------|-------|-------|------------------|
| | Stück | Stück | Mehrarbeit Stück | Stück | Stück | Mehrarbeit Stück |
| Ruppelhebel | 85 | 104 | 19 | 810 | 352 | 42 |
| Bufferführungsring | 115 | 120 | 5 | 42 | 56 | 14 |
| Querträger Winkel | 120 | 160 | 40 | 60 | 68 | 8 |
| Bendellager | 70 | 96 | 26 | 82 | 104 | 22 |
| Seitenwandblech | 115 | 120 | 5 | 90 | 108 | 18 |
| Vagerplatten | 67 | 72 | 5 | 48 | 63 | 15 |
| Türriegelschließen | 115 | 110 | 5 | 30 | 40 | 10 |
| Rastenträger | 65 | 76 | 11 | 100 | 125 | 25 |
| Bufferklappe | 65 | 76 | 11 | 37 | 43 | 6 |
| Federlaschen | | | | | | |
| Zugklappe | | | | | | |
| Beschlagschiene | | | | | | |
| Fußtritte stanzen | | | | | | |
| " biegen | | | | | | |
| Trittbrettschiene | | | | | | |
| Dachriegelversteif. | | | | | | |
| Zughaken | | | | | | |
| Bremsdreiecke | | | | | | |

C. Aus dem Bezirk **Brandenburg** wird von der Firma F., Landwirtschaftliche Maschinenfabrik in G., mitgeteilt:

Alle Kollegen klagen, daß sie die Arbeiten in viel kürzerer Zeit herstellen müssen wie vor dem Kriege, um den Tariflohn zu erreichen. Sie glauben dafür Hunderte von Beispielen bringen zu können. Fest steht, daß sich die Arbeitsleistung bei gleichbleibender Bearbeitung gegen früher wesentlich gehoben hat. Einige Beispiele:

| Schlosser | | 1914 | 1923 | Schlosser | | 1914 | 1923 |
|----------------------|-----|------|------|----------------------|-----|------|------|
| | | Stk. | Stk. | | | Stk. | Stk. |
| Lokomobilen, Montage | A . | 83 | 62 | Lokomobilen, Montage | E . | 110 | 84 |
| " | B . | 97 | 68 | " | F . | 137 | 85 |
| " | C . | 99 | 72 | " | G . | 189 | 140 |
| " | D . | 100 | 82 | | | | |

| | | vor dem Kriege | | jetzt | |
|--------------------------|-------------|--------------------------------|--|--------------------------------|--|
| | | Stunden | | Stunden | |
| Steuerung zur Lokomotive | A | 14 | | 10 | |
| Kolben | B | 8 ¹ / ₂ | | 2,7 | |
| Lagerschalen | C | 4 | | 2 ¹ / ₂ | |
| Regulator | D | 16 | | 10 ¹ / ₄ | |
| " | E | 13 | | 7 | |
| Bluellstange | F | 17 | | 14 | |
| " | G | 19 ¹ / ₂ | | 16 | |
| " | H | 21 ¹ / ₂ | | 18 ¹ / ₂ | |

Einige Beispiele aus der Schmiede:

| | | |
|---------------------------------------|-------------------|-----------------------------|
| 10 Zugwagen, Dreschmaschine | 33 | 23 |
| Pflugbalken | 1 | ³ / ₄ |
| Pfluggabel | 2 Stück d. Stkde. | 4 Stück d. Stkde. |

Pflughebel, Sterzen, Vorderwagen usw., überall dasselbe Verhältnis. Bei den Formern, wo sich die Formmaschinen um 15 vermehrt haben, bei den Drehern, Tischlern, überall wird dasselbe berichtet.

Neuwahl der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat

Nach § 18 WRG ist die Amtsdauer des Betriebsrats auf ein Jahr beschränkt. Mit Ablauf des Jahres muß zwingend eine Neuwahl vorgenommen werden, wenn der Betrieb nicht ohne Betriebsvertretung bleiben soll. Das „Gesetz über die Entscheidung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat“, in der Folge mit Aufsichtsratsgesetz bezeichnet, sieht dagegen eine solche bestimmte Beschränkung der Amtsdauer der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat nicht vor. Auch die Bestimmungen des Handelsgesetzbuches und der Satzungen der Gesellschaft für die **Satzungsmitglieder** des Aufsichtsrats, wie Wahlperiode, Wahl und Abberufung durch die Generalversammlung und Kündigung seitens der Gesellschaft, finden auf die Rätemitglieder im Aufsichtsrat keine Anwendung. Für das Erlöschen der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat kommt somit für Rätemitglieder nur der § 7 des Aufsichtsratsgesetzes in Frage, welcher lautet:

„Die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat endet ausschließlich durch Rücktritt oder durch Verlust der Zugehörigkeit zum Betriebsrat, dem das Mitglied angehört.“

Weitere Gründe für das Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat sind im Gesetz nicht enthalten. Das Aufsichtsratsamt erlischt hiernach unzweifelhaft:

- Durch freiwillige Niederlegung des Aufsichtsratsamtes. Die Mitgliedschaft im Betriebsrat wird dadurch nicht berührt. Der aus dem Aufsichtsrat Ausgeschiedene kann auch weiterhin im Betriebsrat verbleiben.
- Durch freiwillige Niederlegung des Betriebsratsamtes. Damit ist automatisch das Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat verbunden, da das Aufsichtsratsamt die Zugehörigkeit zum Betriebsrat voraussetzt.
- Durch zwangsweise Amtsenthebung des einzelnen Betriebsrats oder durch Auflösung des gesamten Betriebsrats wegen gröblicher Pflichtverletzung gemäß § 39 und 41 des Betriebsrätegesetzes.
- Durch Nichtwiederwahl des Aufsichtsratsmitgliedes in den neugewählten Betriebsrat bei einer Neuwahl des Betriebsrats.

Weit größere praktische Bedeutung wie die vorstehenden Fälle hat jedoch die Frage, ob die im § 7 des Aufsichtsratsgesetzes betonte Zugehörigkeit zum Betriebsrat und damit das Aufsichtsratsamt auch mit dem Ablauf der jährlichen Amtsdauer des Betriebsrats

erloschen ist, oder präziser ausgedrückt: Muß mit jeder Neuwahl des Betriebsrats auch gleichzeitig daran anschließend eine Neuwahl der Aufsichtsratsmitglieder vorgenommen werden? Da das Aufsichtsratsgesetz keinen Anhalt für eine einwandfreie Beurteilung gibt, bleibt es der Auslegung der zur Entscheidung berufenen Instanzen überlassen, in welchem Sinne diese Frage entschieden wird.

Zwei Ansichten stehen sich zurzeit gegenüber. Die erste Ansicht vertritt folgenden Standpunkt: Nach § 7 des Aufsichtsratsgesetzes ist die Eigenschaft des Aufsichtsratsmitglieds abhängig von der Eigenschaft als Mitglied des Betriebsrats. Erlischt die Betriebsratseigenschaft, so erlischt damit auch von selbst die Eigenschaft des Rätemitgliedes als Vertreter im Aufsichtsrat. Bei der Neuwahl des Betriebsrats endet nach den Bestimmungen des § 43 Abs. 1 des Betriebsrätegesetzes das Amt der alten Betriebsratsmitglieder mit der Bildung des neuen Betriebsrats. Selbst wenn bei einer Neuwahl sämtliche Mitglieder des alten Betriebsrats wiedergewählt werden, der neue Betriebsrat in seiner Zusammensetzung also gegenüber dem alten Betriebsrat keinerlei Veränderungen erfährt, so ist doch, rechtlich betrachtet, das Amt der alten Betriebsratsmitglieder mit der Bildung des neuen Betriebsrats erloschen und lebt erst auf Grund einer neuen Rechtsbehandlung, nämlich auf Grund der Neuwahl, wieder auf.

Derselben Auffassung scheint auch Versch zu sein. In seinem Kommentar zum Aufsichtsratsgesetz führt er bei der Erörterung der einzelnen Gründe für das Erlöschen des Aufsichtsratsamtes in der Anmerkung 2h zum § 7 folgendes aus:

„Ein solcher gänzlicher Wegfall des Betriebsrats kann aus verschiedenen Gründen erfolgen. Der Hauptfall ist der, daß die Wahlzeit beendet ist. Um in diesen Fällen nicht fortgesetzt Neuwahlen der Rätemitglieder zum Aufsichtsrat erforderlich zu machen, können, wenn mehrere Betriebsräte den Wahlkörper bilden, die Ersatzmitglieder der Rätemitglieder zum Aufsichtsrat aus einem andern Betriebsrat der Körperschaft stammen als die Hauptmitglieder.“

Ebenso spricht sich Flatau in seinem großen Kommentar in der Anmerkung 3 letzter Absatz zum § 4 des Aufsichtsratsgesetzes aus:

„Es empfiehlt sich, die Ersatzmitglieder aus verschiedenen Betriebsräten zu entnehmen, damit nicht mit dem Ende des Betriebsrats, dem das zunächst gewählte Mitglied angehört, auch die Möglichkeit des Eintritts des dem gleichen Betriebsrat angehörigem Ersatzmitgliedes in den Aufsichtsrat entfällt.“

Ganz klar in diesem Sinne äußert sich Quassowski, Ministerialrat im Reichsjustizministerium, in der „Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht“, 2. Jahrgang, Heft 3 Seite 155:

„Die Zugehörigkeit zum Betriebsrat ist aber auch dann als erloschen im Sinne des § 7 anzusehen, wenn der Betriebsrat, dem das Mitglied angehört, zu bestehen aufhört; dies kann aus den in §§ 41 und 42 BRG genannten Gründen oder dann eintreten, wenn die Wahlzeit, des Betriebsrats endet.“

Die Vertreter dieser Anschauung sind aber ebenfalls einmütig der Meinung, daß die alten Aufsichtsratsmitglieder noch so lange ihr Amt ausüben, bis die Neuwahl der Aufsichtsratsmitglieder vollzogen ist.

Die zweite, der ersten Ansicht entgegenstehende Auffassung äußert sich folgendermaßen: Werden bei einer Neuwahl des Betriebsrats die alten Aufsichtsratsmitglieder wieder in den neuen Betriebsrat gewählt, so ist keine Unterbrechung ihres Betriebsratsamtes eingetreten und damit auch keine Unterbrechung des Aufsichtsratsamtes. Eine Neuwahl der Aufsichtsratsmitglieder braucht in diesem Falle nicht zu erfolgen.

Daß diese Anschauung auch von den entscheidenden Stellen geteilt wird, zeigt eine Entscheidung der Bezirkswirtschaftsstelle des Rates der Stadt Chemnitz vom 3. Mai 1923, deren Begründung wir hier wiedergeben:

Bei der Entscheidung der Frage, ob es einer Neuwahl von Betriebsratsmitgliedern zum Aufsichtsrat bedarf, wenn deren Amtsperiode als Betriebsratsmitglieder abgelaufen ist und sie sofort wieder bei der Neuwahl in den Betriebsrat gewählt werden, ist von den Bestimmungen der §§ 18 und 43 BRG und 7 und 8 des Gesetzes über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat auszugehen. Nach § 43 BRG verbleibt der alte Betriebsrat so lange im Amte, bis der neue gebildet ist. Diese Bestimmung muß entsprechend auf das Verhältnis der Betriebsratsmitglieder zum Aufsichtsrat Anwendung finden, da das Gesetz insoweit keine Ausnahme macht.

Nach § 7 des Gesetzes über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat endet die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat vielmehr ausschließlich durch Rücktritt oder durch Verlust der Zugehörigkeit zum Betriebsrat, dem das Mitglied angehört. Solange also ein in den Aufsichtsrat entsandenes Betriebsratsmitglied Mitglied des Betriebsrats ist oder als solches nach § 43 WRG gilt und ein Rücktritt nicht erklärt wird, ist und bleibt es Mitglied im Aufsichtsrat. Danach steht fest, daß die Aufsichtsratsmitglieder A. und B. im vorliegenden Falle bis zur Neuwahl des Betriebsrats Mitglieder desselben und auch des Aufsichtsrats waren. Hierin ist auch in der Folgezeit keine Änderung eingetreten, weil sie bei der Neuwahl sofort wieder in den Betriebsrat gewählt wurden, was nach § 18 WRG zulässig ist. Sie haben also ihre Mitgliedschaft zum Betriebsrat niemals verloren, ihre Eigenschaft als Mitglied der Betriebsvertretung hat keine Unterbrechung erlitten (vergl. ebenso Flatow WRG 1922, § 18 Anm. 5). Hat aber ihre Eigenschaft als Betriebsratsmitglied keine Unterbrechung erlitten, so ist auch nach § 7 des Gesetzes über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat nicht erloschen. Ist aber die Mitgliedschaft hier nicht erloschen, bedarf es keiner Neuwahl.

Daß solche Entscheidungen nunmehr auch von allen anderen Bezirkswirtschaftsstellen gemäß § 93 WRG gefällt werden, ist sehr fraglich. Es steht vielmehr zu erwarten, daß ein großer Teil der ersten Ansicht zuneigt. Welcher Ansicht sollen wir nun den Vorzug geben? Der oberflächliche Betrachter wird sagen: Der zweiten. Warum sollen wir eine Neuwahl vornehmen, wenn doch alles beim alten bleibt? Und doch trägt die zweite Ansicht zwei Gefahren in sich.

Die erste Gefahr liegt darin, daß eine grundsätzliche Veränderung in der Zusammensetzung des Betriebsrats nach einer Neuwahl bei den Vertretern im Aufsichtsrat nicht zum Ausdruck kommt. Nehmen wir ein krasses Beispiel: In einem Betrieb sind im vorigen Jahre zehn Betriebsräte gewählt worden. Die Belegschaft war zum übergroßen Teil unorganisiert. Die Unorganisierten hatten eine eigene Liste aufgestellt und erhielten acht Betriebsratsmitglieder, die Gewerkschaftsliste nur zwei Betriebsratsmitglieder. Dem Stärkeverhältnis entsprechend wurden zwei Unorganisierte in den Aufsichtsrat gewählt. Bei der diesjährigen Neuwahl ist das Verhältnis gerade umgekehrt: acht Gewerkschafter und zwei Unorganisierte. Nun erheben natürlich die Organisierten Anspruch auf die Aufsichtsratsämter. Die wiedergewählten Unorganisierten sind aber die alten Vertreter im Aufsichtsrat. Freiwillig legen dieselben das Aufsichtsratsamt nicht nieder, eine Neuwahl der Aufsichtsratsmitglieder kann nicht vorgenommen werden. Wenn die zwei Unorganisierten in jedem Jahre wiedergewählt werden, so können sie das Aufsichtsratsamt zehn Jahre und länger bekleiden. Das Beispiel ist auf alle solche Fälle anzuwenden, wo verschiedene Gewerkschaftsrichtungen in einem Betrieb vertreten sind.

Die zweite weit größere Gefahr tritt in Erscheinung, falls die Gesellschaft sich auf den Boden der ersten Ansicht stellt, das heißt, bei jeder Neuwahl des Betriebsrats auch eine Neuwahl der Aufsichtsratsmitglieder verlangt. Der Betriebsrat hält eine Neuwahl nicht für notwendig. Die Gesellschaft verweigert nunmehr den Rätemitgliedern die Teilnahme an den Aufsichtsratsitzungen und den Generalversammlungen. Die Rätemitglieder fahren trotzdem zu einer solchen Sitzung und haben große Unkosten zunächst aus der eigenen Tasche bezahlt. Die Gesellschaft lehnt die Erstattung der Kosten ab. Die Rätemitglieder klagen vor dem ordentlichen Gericht. Hier macht der Vertreter der Gesellschaft geltend, daß Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat rechtlich nicht mehr vorhanden sind, da eine Neuwahl nicht vorgenommen wurde und auch nicht eingeleitet ist. Es muß damit gerechnet werden, daß das Gericht sich dieser Auffassung anschließt und die Klage abweist. Dann haben die Betriebsratsmitglieder auch noch die Kosten zu tragen und müssen doch eine Neuwahl der Aufsichtsratsmitglieder vornehmen.

Um diesen Gefahren zu begegnen, ist dringend zu empfehlen, der ersten Ansicht entsprechend zu verfahren, das heißt, mit jeder Neuwahl des Betriebsrats auch eine Neuwahl der Aufsichtsratsmitglieder vorzunehmen.

Das Verfahren ist einfach, wenn nur ein Betrieb zu der Gesellschaft gehört. Dann erfolgt anschließend an die Neuwahl des Betriebsrats auch die Neuwahl der Aufsichtsratsmitglieder. Zählen dagegen mehrere Betriebe zu einer Gesellschaft und werden die Neuwahlen der Betriebsräte nicht einheitlich an einem bestimmten Tage für alle Betriebe vorgenommen, so tritt automatisch ein fortgesetzter Wechsel der Aufsichtsratsmitglieder ein. Dafür ein Beispiel: Zu der Gesellschaft gehören drei Betriebe, und zwar befinden sich diese Betriebe in Berlin, Breslau und Magdeburg. Die bisherigen ordentlichen Aufsichts-

ratsmitglieder sind dem Berliner Betrieb entnommen. Die ersten Ersatzmitglieder fallen auf Breslau, die zweiten Ersatzmitglieder auf Magdeburg. Die Neuwahlen der Betriebsräte erfolgen in Berlin am 1. März, in Breslau am 1. Juli und in Magdeburg am 1. Oktober. Wählt nun Berlin am 1. März nächsten Jahres neu, so scheiden die Aufsichtsratsmitglieder aus und die Breslauer Ersatzmitglieder rücken an diese Stelle. Am 1. Juli wählen aber auch die Breslauer neu, dann scheiden auch sie aus dem Aufsichtsrat aus und die Ersatzmitglieder von Magdeburg werden ordentliche Vertreter. Erst mit dem 1. Oktober, wo auch Magdeburg neu wählen muß, erfolgt auch eine Neuwahl der Aufsichtsratsmitglieder, da nunmehr alle Ersatzmitglieder aufgebraucht sind. Wenn keine Änderung eintritt, wiederholt sich das Spiel von neuem. Das ist ein unmöglicher Zustand, dem abgeholfen werden kann einmal dadurch, daß für alle Betriebe die Neuwahlen der Betriebsräte einheitlich auf einen Tag festgesetzt und durchgeführt werden. Sollte das aus irgend einem wichtigen Grunde im Einzelfall nicht möglich sein, so müssen, falls in dem Betrieb, dem die ordentlichen Aufsichtsratsmitglieder entstammen, eine Neuwahl des Betriebsrats erfolgen muß, die Ersatzmitglieder im Aufsichtsrat freiwillig zurücktreten und so eine völlige Neuwahl der Aufsichtsratsmitglieder herbeiführen.

Wird in Zukunft dementsprechend verfahren, dürften zum großen Teil alle die Unzuträglichkeiten, die zurzeit bestehen, zu beseitigen sein.

Wann gilt ein Arbeitnehmer als eingestellt?

A. Seffen, Kassel

Diese Frage dünkt manchem Gewerkschafter überflüssig, da darüber Streitigkeiten nicht entstehen könnten. Ein Urteil des Gewerbegerichts Kassel in einem solchen Streitfall zeigt jedoch, wie notwendig es ist, die Form eines Arbeitsvertragsabschlusses zu kennen.

Beispiel: Die Firma A. verspricht einem Arbeitnehmer B., ihn bei Gelegenheit einzustellen, gibt ihm einige Zeit später jedoch bestimmte Mitteilung, sich durch Karte vom Arbeitsamt vorzustellen. Nachdem dieses erledigt, unterzeichnet der zur Einstellung berechtigte Abteilungsleiter die bekannte Frageliste des Arbeitsamtes: Wurde Überbringer eingestellt? mit ja. Vielleicht weitere Zumeisung gewünscht? mit nein.

Dem Arbeitnehmer B. wird aufgegeben, sich am nächsten Morgen um 7 Uhr bei Arbeitsbeginn beim Pförtner einzufinden. B. ist pünktlich zur Stelle und wird durch den Pförtner in die für ihn in Frage kommende Abteilung geleitet. Dort erhält er vom Meister Arbeit, die er auch zur Erledigung bringt. Um 8 Uhr will B. seine Papiere auf dem Personalbüro abgeben (letzteres ist erst um 8 Uhr geöffnet). Der Betriebsleiter sieht ihn und teilt ihm mit: Sie können nicht eingestellt werden, weil Sie Kommunist sind. B. muß sofort den Betrieb verlassen, ohne daß ihm gekündigt wurde, da die Firma sich auf dem Standpunkt stellte, ihn nicht eingestellt zu haben. Das Gewerbegericht Kassel entscheidet, der Kläger wird kostenpflichtig abgewiesen und erhält lediglich den angefangenen Arbeitstag voll bezahlt. Dieses Urteil ist ein Fehlurteil.

Prüfen wir, wie ein Arbeitsvertrag zustande kommt, so müssen wir von der Feststellung ausgehen, daß der Vertrag selbst, außer drei Ausnahmen*, an keine Form gebunden ist. Erforderlich ist bei Abschluß des Arbeitsvertrages lediglich die Willensübereinstimmung. Auf der einen Seite der Wille des Arbeitnehmers, einen Teil seiner Arbeitskraft für das Unternehmen eines anderen gegen Lohn zu verwenden, auf der anderen Seite der Wille des Unternehmers, die Arbeitsleistungen des Arbeiters für seinen Betrieb zu verwenden. In der Regel stellt die eine oder andere Partei noch besondere Bedingungen, zum Beispiel Lohnhöhe, Arbeitszeit, Urlaubszeit usw. In diesen Fällen kommt erst dann der Arbeitsvertrag zustande, wenn beide Teile über diese Bedingungen ebenfalls einig sind. Wird aber in diesem Falle ohne eine Einigung die Arbeit aufgenommen, so gilt der Arbeitsvertrag als abgeschlossen (§ 155 BGB). Die Übereinstimmung des Willens und damit die Vereinbarung des Vertrages kann mündlich oder schriftlich durch Zeichen oder durch Handlungen erklärt werden. Für die Handlungen kann zum Beispiel Nicken und Schütteln des Kopfes eine Willenskundgebung sein. Es können aber auch Handlungen vorliegen, die

* 1. Der Arbeitsvertrag für Minderjährige über die Dauer eines Jahres hinaus, 2. die Arbeitsordnung, 3. der Lehrvertrag.

erst mittelbar einen Rückschluß gestatten. Es sind dies die sogenannten **stillschweigenden Willenserklärungen**. Es sind eigentlich keine Erklärungen, sondern Betätigungen des Willens, aus denen das Vorhandensein des Vertragswillens geschlossen werden kann. Wenn zum Beispiel der Arbeitgeber dem Arbeiter anbietet, bei ihm zu arbeiten, und der Arbeiter überhaupt nichts darauf erwidert, auch nicht durch Zeichen, sondern die Arbeit beginnt. Daraus ist dann zu entnehmen, daß eine stillschweigende Willenserklärung vorliegt und der Arbeitnehmer mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages einverstanden war. Die Auslegung in derartigen Fällen richtet sich nach der Auffassung des Lebens über **Treu und Glauben** (§ 157 BGB).

Wie kommt nun der Arbeitsvertrag zustande? Dem Antrag des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers nennen wir eine **Vertragsofferte**, ein Angebot, wie es bei jedem Vertragsabschluß in die Erscheinung tritt. Wie lange ist nun diejenige Partei, die die Vertragsofferte gemacht hat, an letztere gebunden? Sie kann nur solange gebunden sein, bis eine **rechtzeitige** Annahme dieser Offerte oder des Antrags erfolgt. Wann liegt **Rechtzeitigkeit** vor? Hier kommt ebenfalls wieder die Bestimmung über **Treu und Glauben** unter Berücksichtigung der Verkehrssitte in Frage. Wenn zum Beispiel dem Arbeitnehmer schriftlich die Vertragsofferte am 1. April zugeht und er erst am 7. April antwortet, so gilt der Antrag des Arbeitgebers als nicht mehr bestehend. Es liegt dann eine Vertragsofferte des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber vor. Dagegen kann der **Widerruf** einer einmalig gemachten Vertragsofferte nur dann wirksam erfolgen, wenn der Widerruf **vor der Annahme** der Vertragsofferte erfolgt. Wenn dem Arbeitnehmer wie in vorigem Beispiel am 1. April die Vertragsofferte des Arbeitgebers zugeht und er sofort annehmend zurückantwortet, so gilt der Widerruf von Arbeitgeberseite als **unwirksam**, wenn er **nach Absendung der Antwort** einläuft.

Ein Arbeitnehmer gilt als eingestellt mit dem Augenblick, wo ihm von Unternehmerseite ein Antrag (Vertragsofferte) gemacht wird, den er angenommen hat. Demnach sieht weiter fest, um bei unserm Fall zu bleiben, daß der Arbeitnehmer B. unbedingt als eingestellt zu gelten hatte. Er hatte die unterschriebene Fragekarte des Arbeitsamtes in seinen Händen und damit die beurkundete Willensübereinstimmung der beiden Vertragsschließenden, zum Andern hatte B. bereits eine Stunde Arbeit geleistet und konnte demnach von einer NichtEinstellung auf Grund der Bestimmungen des § 145 ff. BGB nicht mehr die Rede sein. Der Arbeitgeber war verpflichtet, wenn er das Arbeitsverhältnis als nicht mehr bestehend betrachten wollte, dem Arbeitnehmer B. ordnungsgemäß zu kündigen. Er hatte dieses jedoch unterlassen, da nach seiner Annahme das Arbeitsverhältnis überhaupt nicht bestanden hatte.

Meines Erachtens hätte der Arbeitnehmer B. Anspruch gehabt auf fortlaufende Zahlung des Lohnes bis zum Ablauf der vom Arbeitgeber noch auszusprechenden Kündigung. § 615 BGB regelt die Bestimmungen über den sogenannten Annahmeverzug. Dieser lautet:

„Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muß sich jedoch dem Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Verdienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt.“

Der Arbeitgeber A. kommt mit der Annahme der Dienste des B. in Verzug und kann der Arbeitnehmer als der zur Dienstleistung Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung in Höhe des Tariflohnes verlangen, ohne zur Nachleistung der sonst hierfür in Frage kommenden Arbeitsstunden verpflichtet zu sein. Der Arbeitgeber kann die Beträge abziehen, die vielleicht durch Fahrt von der Wohnung zur Arbeitsstätte bei Nichtleistung der Dienste nicht ausgegeben werden.

Wurde die Frage geprüft, ob der Arbeitsvertrag als abgeschlossen zu betrachten sei und diese Frage bejaht, dann hätte das Urteil des Gewerbegerichts lauten müssen: „Die Firma ist auf Grund des § 615 BGB verpflichtet, dem Kläger (Arbeitnehmer B.) den Lohn für die zurückliegende Zeit zu zahlen. Die Firma kann nur durch eine entsprechende Kündigung das Arbeitsverhältnis lösen, wobei dann erst die Frage zur Entscheidung steht, wie lange Kündigungszeit und ob der Grund zur Kündigung nach den gesetzlichen Bestimmungen als berechtigt anzusehen ist.“

Tariflohn mit rückwirkender Kraft gilt auch für inzwischen aus dem Arbeitsverhältnis Ausgeschiedene

Zimmer wieder kommt dies in Gerichtsurteilen zum Ausdruck, so erneut am 27. Februar dieses Jahres vom Amtsgericht in **Werdau** (Sachsen), das die **Sächsische Waggonfabrik** in Werdau zur Zahlung verurteilte.

Tatbestand. Der Kläger gehört dem Metallarbeiter-Verband an, die Beklagte dem Verband der Metallindustriellen. In einer Lohnstreitfrage zwischen dem Verbänden ist am 29. Januar 1923 ein Schiedsspruch ergangen, der für die Zeit vom 21. Januar bis mit 27. Januar 1923 die Normallöhne im Bezirk Zwickau erhöht (Schiedsspruch im Umschlag Bl. 2 d. A.). Der Kläger hat nur bis zum 27. Januar 1923 bei der Beklagten gearbeitet. Dieses ist unbestritten.

Der Kläger verlangt den Unterschied zwischen dem früheren und dem durch den Schiedsspruch festgesetzten Lohn mit der Klage. Die Beklagte verweigert diese Nachzahlung, deren Höhe sie nicht bestritt; sie behauptet, die Erhöhung gelte nur für die Arbeiter, die noch zur Zeit des Schiedspruches beschäftigt gewesen seien.

Zu dem weiteren Ausführungen der Parteien, die in der Klage und den Schriftsätzen der Beklagten vom 20. Februar (Bl. 8 d. A.) und 22. Februar (Bl. 13 d. A.) enthalten sind, hat der Kläger noch angegeben: In früheren Tarifverträgen habe ausdrücklich gestanden, daß die erhöhten Löhne nur an die Arbeiter auszusahlen seien, die bei Abschluß des Tarifvertrages noch im Betrieb tätig waren. Dieser Satz sei später auf Verlangen der Arbeitnehmer weggelassen worden. Er benenne **Nich. Hentsch**, Zwickau, Außere Leipzigerstraße 31, als Zeugen dafür, daß bei den Verhandlungen, die zu diesem Schiedsspruch vom 29. Januar geführt haben, über diese Frage überhaupt nicht gesprochen worden sei.

Die Beklagte entgegnet: Bei den in Frage kommenden Verhandlungen habe jeder Vertragsteil seinen Standpunkt betreffs der rückwirkenden Lohnerhöhung vertreten und habe das entsprechende in den Vertrag und den Schiedsspruch aufgenommen haben wollen. Beide Parteien hätten aber ihrem Willen nicht durchgesetzt.

Der Kläger beantragt: Die Beklagte vorläufig vollstreckbar zu verurteilen, 4104 Mk. zu zahlen.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung und Gewährung von Vollstreckungsschutz.

Gründe. Da der Schiedsspruch keine ausdrückliche Bestimmung über die hier zu entscheidende Frage enthält, ist sein Wortlaut sinn- und zweckentsprechend auszulegen. Die Tarifverträge und die Vorschriften über das Schlichtungswesen haben den Zweck, den Wirtschaftsfrieden zu fördern. Bei den jetzigen Verhältnissen ändert sich die Höhe des Arbeitslohnes so rasch, daß die Arbeitnehmer auf sofortige Abschlüsse neuer Verträge dringen müßten und sich nicht auf längere Verhandlungen einlassen könnten, wenn es sich nicht eingebürgert hätte, daß der Lohn rückwirkend erhöht würde. Es wird also rückwirkend in den Verträgen und Schiedsprüchen anerkannt, daß ein bestimmter Lohn die gerechte Vergütung für die geleistete Arbeit ist. Dieser festgesetzte Lohn ist also auch die gerechte Vergütung für den inzwischen ausgeschiedenen Arbeiter. Er würde von dem Arbeitgeber um seinen Lohn gebracht, wenn für ihn die rückwirkende Kraft keine Geltung haben sollte. Wenn die Arbeitnehmer bei Lohnstreitigkeiten nicht nur um die rückwirkende Erhöhung des Tarifes zu kämpfen hätten, sondern auch noch der Einschluß der inzwischen entlassenen Arbeiter erkämpft werden müßte, so würde das zu einer Verschärfung der Lohnkämpfe führen, weil die Arbeitnehmer in jedem Falle auf beschleunigten Abschluß dringen müßten, um keinesfalls solche Arbeiter zu benachteiligen, die etwa im Verlaufe längerer Verhandlungen entlassen werden oder auch sterben könnten. Der von der Beklagten vertretene Standpunkt ist auch deshalb nicht zu rechtfertigen, weil sie sich um das bereichern würde, was sie dem Arbeiter von dem als gerechte Vergütung für seine Arbeit anerkannten Lohn nicht auszahlt. Die vom Kläger vertretene Auslegung des Schiedspruchs verdient deshalb nicht nur seinem Wortlaut nach, der auch vielmehr auf diese Auslegung als auf die Auslegung der Beklagten hinweist, sondern seinem ganzen Sinn nach den Vorzug.

Zu den Einwendungen der Beklagten gegen diese Auslegung wird bemerkt: Die Beklagte behauptet, das Schiedsgericht habe sich über die Frage nicht einig werden können und habe sie deshalb offen gelassen. Es ist anzunehmen, daß wenigstens einem Teil der Schiedsrichter bekannt war, daß bei der vom Schiedsgericht gewollten Fassung

des Schiedspruches die Rechtsprechung der Gewerbegerichte geschwankt hat über die Auslegung. Wenn das Schiedsgericht dennoch diese Fassung gewollt hat, so hat es also die Auslegung den Gerichten überlassen. Der hier erkennende Richter ist deshalb nicht gezwungen, der von der Beklagten gewollten Auslegung zu folgen. Die Beklagte sagt selbst, das Schiedsgericht habe sich nicht einig werden können. Wenn dies der Fall war, so kann doch nicht behauptet werden, daß das Schiedsgericht durch die gewollte Form des Spruches den Arbeitgebern hat recht geben wollen, denn damit würde sich ja das Schiedsgericht für eine der beiden Auslegungen entschieden haben, es hätte sich also darüber einig sein müssen, daß es den inzwischen ausgeschiedenen Arbeitern die Erhöhung nicht zusprechen wollte. Der Wortlaut, die Form des Schiedspruchs und die von der Beklagten behauptete Art des Zustandekommens des Spruches hindert also nicht an der oben getroffenen Auslegung. Die Beklagte erkennt an und sie übernimmt dieses aus der Entscheidung des Reichswirtschaftsministeriums, daß ihre Auslegung des Schiedspruches „eine gewisse Härte“ für die Arbeitnehmer bedeute.

Wenn von der Beklagten selbst, wie von allen Gegnern der hier gewollten Auslegung, diese gewisse Härte anerkannt wird, so beweist das, daß die Auslegung der Beklagten falsch ist. Die Anerkennung der Härte ist gleichbedeutend mit Anerkennung der Ungerechtigkeit, die in Verweigerung des höheren Lohnes liegen würde.

Die Beklagte behauptet, diese Ungerechtigkeit sei vom rechtlichen Standpunkt aus unvermeidbar. Gemeint ist damit nicht der Rechtsstandpunkt, sondern der formal juristische Standpunkt. Es ist hier darauf hinzuweisen, daß die Rechtsprechung das gegebene Recht so anwenden muß, daß sich kein ungerechtes Urteil ergibt. Daß die von der Beklagten gewollte Auslegung nicht unvermeidbar ist, wird dadurch bewiesen, daß Literatur und Rechtsprechung durchaus nicht einhellig auf dem Standpunkt der Beklagten stehen, sondern daß die Frage unbestritten ist.

Die Behauptung, daß durch den Vertragsabschluß oder den Schiedspruch nur die noch bestehenden Arbeitsverträge ergriffen werden könnten, ist eine Behauptung, die jeder Begründung entbehrt und die Entscheidung der Frage vorweg nimmt. Die Beklagte behauptet ja selbst, daß auch bei den hier in Frage kommenden Tarifverhandlungen gerade diese Streitfrage aufgeworfen worden sei. Die Vertreter der Arbeitnehmer haben also ausdrücklich für alle Arbeiter die Lohnerhöhung haben wollen. Der im Metallarbeiter-Verband organisierte Kläger ist auch zurzeit des Schiedspruches noch von diesem Verbands mit vertreten worden. Der Schiedspruch will auch über die Gesamtheit des Lohnstreites entscheiden, also auch über die durch den Verband erhobenen Forderungen auf Erhöhung des Lohnes der etwa inzwischen ausgeschiedenen Mitglieder.

Daß der Arbeitgeber bei einem Lohnstreit durch Zugeständnisse den Arbeitsfrieden für die Zukunft wahren will, ist in der Hauptsache richtig. Der billig denkende Arbeitgeber wird aber auch seinen Arbeitern den der Arbeitsleistung und den gegebenen Verhältnissen entsprechenden Lohn zukommen lassen und wird deswegen die Nachzahlung, die sich aus der fortschreitenden Geldentwertung, der zunehmenden Teuerung und dem damit auch zunehmenden Papiermarkverdienst des Arbeitgebers ergibt, gewähren. Hierdurch erhält der Arbeitnehmer das Bewußtsein, daß er gerecht behandelt wird und daß er nicht auf beschleunigten Abschluß jedes Lohnabkommens dringen muß. Auch hierdurch wird also für die Zukunft der Arbeitsfriede gefördert. Die bereits geleistete Arbeit ist allerdings zunächst einmal vertragsgemäß vergütet worden. Der ganze Lohnstreit ist aber darum ergangen, ob diese Vereinbarung bei den veränderten Verhältnissen noch der Billigkeit entsprach. Die Arbeit ist auch von den Arbeitnehmern in der Erwartung weiter geleistet worden, daß diese veränderten Verhältnisse anerkannt werden und der Arbeitsvertrag, das heißt die vereinbarte Vergütung, rückwirkend abgeändert wird. Rechtliche Bedenken gegen die hier gewollte Auslegung können deshalb auch nicht daraus hergeleitet werden, daß die Arbeit des Klägers bereits vergütet war.

Mit diesen Ausführungen ist bereits auch auf die hauptsächlichsten Einwendungen eingegangen, die aus den Druckschriften zu entnehmen sind, welche nach Schluß der Verhandlung von der Beklagten eingereicht worden sind. Es wird dagegen nicht nur auf die auch vom Kläger noch eingereichten Schriftstücke verwiesen, sondern auch insbesondere auf die Abhandlung in der Zeitschrift *Arbeitsrecht*, herausgegeben vom Dr. Potthoff, München, 9. Jahrgang, Seite 735. Da über die Höhe des Anspruchs kein Streit herrscht, ist nach dem Antrag zu erkennen.