

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, 4. August 1923 Nummer 16

Inhaltsverzeichnis:

1. Kritik am Entwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes (Tony Sender, Frankfurt a. M.).
2. Der deutsche Dampfmaschinenbau (Dr. Hans Schwanede, Berlin-Wannsee).
3. Wege zur Neuordnung der Sozialversicherung (Fritz Schröder, Berlin).
4. Arbeitsleistungen vor und nach dem Kriege.
5. Wann gilt ein Arbeitnehmer als entlassen? (A. Seyfen, Kassel).
6. Das „Arbeiterrecht im Betrieb“ (Nr. 8).

Kritik am Entwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes

Tony Sender, Frankfurt a. M.

II.

Die Regierung ist in ihrem Entwurf nicht den Gedankengängen des zum Zwecke der Schaffung eines einheitlichen Arbeitsrechts gebildeten Arbeitsrechtsausschusses gefolgt, denn letzterer sah die völlige Unabhängigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden vor. Ihr Hauptargument für diese Abweichung ist der Umstand, daß diese Errichtung dem Reich und den Ländern „unerträgliche Kosten verursacht hätte“. Wir haben jedoch bereits in dem Zitat aus der Begründung des Entwurfs nachgewiesen, wie die Regierung selbst dieser ihrer Behauptung widerspricht, indem sie erklären muß, daß die ordentlichen Gerichte in den meisten Fällen in ihren Räumlichkeiten usw. derart eingeschränkt sind, daß sich ohnehin die Zurverfügungstellung getrennter Einrichtungen erforderlich machen würde.

Richtig ist wohl, daß den Gemeinden angeichts des ihnen bisher vom Reich zugeteilten zu geringen Steueranteils die Unterhaltung der Kaufmanns- und Gewerbegerichte immer schwieriger wurde. Aber ist es etwa so, daß, wenn man den Gemeinden diese Lasten abnimmt und die Kosten für die Arbeitsgerichte den Ländern überträgt, damit eine effektive Kostenersparnis bewirkt wäre? Man operiere doch nicht mit solcher Täuschung; die Ausgaben für die sozialen Gerichte werden fortbestehen und voraussichtlich keine geringeren sein, sie werden nur anstatt den Gemeinden den Ländern entstehen. Da aber die Länder unter nicht geringerer Finanznot als die Städte zu leiden haben, wird man wohl auch schon durch reichsgesetzliche Regelung dafür sorgen müssen, daß den Ländern auch die Mittel für neu zugewiesene Aufgaben zukommen. Die Mittel aber hat doch in jedem Falle der Steuer-

zahler aufzubringen, und diesem ist es wirklich ganz gleich, an welcher Stelle sie zur Verausgabung gelangen.

Ebenso wenig können wir uns der Auffassung anschließen, daß Schlichtung und Arbeitsgerichtsbarkeit zwei wesensverschiedene Tätigkeiten seien. Beide gehören vielmehr zusammen. Und wenn es in der Begründung heißt, daß die Gefahr bestände, daß im Einzelfalle der Vorsitzende, der wiederholt in Schlichtungssachen zuungunsten der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer entschieden hat, als Vorsitzender des Arbeitsgerichts das Vertrauen dieser Kreise in seine Unparteilichkeit einbüßt, so sind wir wahrlich gerührt ob dieser Besorgnis um das Vertrauen der interessierten Kreise. Aber wenn diese Besorgnis in der Tat eine aufrichtige ist, dann trifft sie in noch viel höherem Maße auf die Richter der ordentlichen Gerichte zu, denen ja in allen Fällen die Vorsitzenden der Arbeitsgerichte entnommen werden müssen, denn ganz unbekannt dürfte auch der Regierung das nur allzu berechtigte tiefe Mißtrauen der gesamten arbeitenden Schichten in die Rechtsprechung und Mentalität unserer deutschen Richter nicht sein. Darum fehlt es auch in diesem Falle der Argumentation der Regierungsbegründung absolut an Glaubwürdigkeit. Gerade der Weg, den sie wählt, ist ungeeignet, um das Vertrauen der großen Mehrzahl der an der sozialen Gerichtsbarkeit interessierten Kreise zu werben, und ebenso wenig weiß sie einen plausiblen Grund dafür anzuführen, daß unter allen Umständen Schlichtung und Arbeitsgerichtsbarkeit getrennt werden müsse. Denn uns dünkt, auch in der Arbeitsgerichtsbarkeit sollte grundsätzlich eine Einigung angestrebt werden, und gerade die Erfahrungen der in der Schlichtungsarbeit tätigen Personen dürften hier sehr wertvoll zu verwenden sein.

Aber wo bleibt hier auf einmal das so starke Argument der Vereinfachung und Kostenersparnis?

Es ist wohl auch kein Zufall, daß die Regierungsbegründung in keiner Weise auf die von unserer Seite immer wieder erhobene Forderung eingeht, daß alle mit dem neuen Arbeitsrecht zusammenhängende Tätigkeit in **einheitlichen Arbeitsbehörden** vereinigt werden soll. Sie wird aber nicht abstreiten können, daß angesichts des engen Zusammenhangs all der verschiedenen Sparten des Arbeitsrechts eine solche Zentralisation durch das hierdurch ermöglichte Zueinandergreifen nur in jeder Weise fördernd wirken kann.

Das Reichsarbeitsministerium hat vor der Justiz kapituliert und muß nun plausible Gründe für diese Kapitulation zusammensuchen — daher auch die innere Zwiespältigkeit dieser Begründung. So wurde denn auch die allgemeine Dienstaufsicht und alle übrigen obersten Befugnisse der Landesjustizverwaltung übertragen, wobei das Hinzufügen „im Einvernehmen mit der obersten Landesbehörde für die Sozialverwaltung“ keine große Bedeutung hat, weil ja kein Zweifel darüber besteht, wer bei Meinungsverschiedenheiten den Ausschlag geben wird. Daß aber die Justizbehörde auf Grund ihrer ganzen Vergangenheit und Erziehung sich von ganz anderen Gedankengängen und Ermägungen leiten läßt, als das Arbeitsministerium resp. die Arbeitsbehörden, die von vornherein ganz besonders auf soziale Momente ihr Augenmerk richten, braucht an dieser Stelle nicht mehr des

näheren begründet zu werden. Und man nehme die Befugnisse der Justiz als nicht zu geringe an.

So ist vor allen Dingen schon an kleinen Orten die direkte Eingliederung der Arbeitsgerichte in die Amtsgerichte vorgeschlagen, die Vorsitzenden, die regelmäßig ordentliche Richter sein müssen, werden von der Justizverwaltung bestellt. Was bedeutet dem gegenüber die Bestimmung „im Einvernehmen mit der Sozialverwaltung“, wo doch letzterer mit Bechtigkeit nachgewiesen werden kann, daß sie den Personalbestand der Justizverwaltung nicht hinreichend kenne und darum schon der letzteren die bessere Urteilsfähigkeit zuzusprechen habe.

Wenn auch die Berücksichtigung der bisherigen Vorsitzenden der Kaufmanns- und Gewerbegerichte an sich zu begrüßen ist, so hebt diese Tatsache doch nicht die Wirkung der getroffenen grundsätzlichen Regelung auf, die noch verschärft wird durch die Bestimmung, daß die Vorsitzenden auf **Lebenszeit** bestellt werden können, was bekanntlich bei den Vorsitzenden der Kaufmanns- und Gewerbegerichte bisher nicht der Fall war. Der Vorsitzende hat auch nicht nur als Richter zu fungieren, sondern ihm ist auch die Befugnis übertragen, einen Beisitzer, der „seine Amtspflicht grob verlegt“, einfach seines Amtes zu entheben. Viel würde nicht helfen, wenn gegen dessen Entscheidung das Landesarbeitsgericht angerufen werden kann, denn letzteres ist ja voll und ganz den Landgerichten angegliedert und aus den ständigen Mitgliedern der Landgerichte resp. Oberlandesgerichte zusammengesetzt. Mit welcher Partei deren Solidarität stärker sein dürfte, steht wohl außer Diskussion und dabei braucht diese Stellungnahme nicht einmal in allen Fällen eine parteiliche zu sein, da ja die ganze Einstellung an und für sich schon bei den Herren des Richterstandes eine übereinstimmende und darum zu gleichen Schlussfolgerungen führende ist.

Wir wenden uns ferner gegen die indirekte Wahl der Beisitzer. Auch das bedeutet einen Rückschritt gegenüber dem jetzigen Zustand. Es sollen die Beisitzer durch die Arbeitnehmer- resp. die Arbeitgeberfraktion des Bezirkswirtschaftsrats ernannt werden. Solange aber diese nicht bestehen (und es sieht wahrlich nicht danach aus, als würden sie bald kommen!), ernennt die oberste Landesbehörde für Sozialverwaltung die Beisitzer und soll dabei möglichst die Vorschläge berücksichtigen.

Wiederum wird für dieses rückschrittliche Vorgehen die Kostenfrage als Entschuldigung angeführt. Auf eine solche Begründung können wir uns nicht einlassen. Wenn die Regierung Wege gewiesen haben will, wie man am richtigen Ende sparen kann, so sind wir dazu gerne erbötig, die Arbeiterschaft aber, die ja den Löwenanteil an den Einnahmen des Reiches trägt, kann es in keiner Weise hinnehmen, daß man gerade bei ihren lebenswichtigen Interessen mit dem Gesichtspunkt notwendiger Sparsamkeit aufwartet, während man solche Gesichtspunkte beispielsweise nicht kannte, als die Reichsbank den Unternehmern ihren billigen Kredit auf Kosten der Allgemeinheit zur Verfügung stellte.

Eine weitere Willkür bedeutet die Anordnung, daß die Reihenfolge, in der die Reichsarbeitsrichter an den Sitzungen teilzunehmen haben, der Vorsitzende des Reichsarbeitsgerichts festsetzt. Überhaupt ist die Zusammensetzung des Reichsarbeitsgerichts eine das Laienelement so gut wie ausschaltende.

Denn neben fünf Mitgliedern des Reichsgerichts sind nur zwei Reichsarbeitsrichter (ein Arbeitnehmer- und ein Arbeitgebervertreter), womit ausgesprochen ist, daß die rein juristischen Momente bei diesen grundsätzlichen und darum besonders bedeutungsvollen Entscheidungen den vollen Ausschlag geben sollen. Auch darin haben wir wiederum ein Eingeständnis dafür zu erblicken, daß in der neuen Arbeitsrechtsprechung die rein sozialen Gesichtspunkte zurückzutreten haben hinter die starren formalen Rechtsbegriffe.

Größte Beachtung haben wir ferner dem Versuch zu schenken, bei der Schaffung der Arbeitsgerichte den Schlichtungsbehörden einen vollkommen veränderten Charakter zu geben. Nach Errichtung der Arbeitsgerichtsbehörde soll es keine Arbeitsachen mehr geben, die nicht zur Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gehören. Das trifft insbesondere Streitigkeiten aus dem einzelnen Arbeitsverhältnis, für die bisher die Schlichtungsausschüsse zuständig waren. Der vorliegende Entwurf schließt sich eng an die Begründung der Schlichtungsordnung an, wonach eine reinliche Scheidung zwischen der Schlichtung von **Gesamtstreitigkeiten** und Streitigkeiten aus dem einzelnen Arbeitsverhältnis vorgenommen werden soll. Wir wollen dabei an dieser Stelle gar nicht darauf näher eingehen, daß eine reiflose Klärung des Begriffs der Gesamtstreitigkeiten bisher noch nicht erfolgt ist, müssen uns nur dagegen wenden, daß von Anbeginn an diese klare begriffliche Trennung zwischen Schlichtung und Erledigung der Streitsachen eingeführt werden soll. Die wohlthätige Wirkung auch bei Einzelstreitigkeiten speziell aus dem Betriebsrätegesetz war bei deren Behandlung durch die Schlichtungsausschüsse in häufigen Fällen gerade die grundsätzliche Einstellung, es nach Möglichkeit zu einer Verständigung zu bringen. Was bei den Schlichtungsausschüssen einen Mangel bedeutete, war lediglich die fehlende Exekutivgewalt, die oft noch ein Weitergehen an die ordentlichen Gerichte erforderlich machte. Doch konnte diesem Mangel ohne die Vornahme einer grundsätzlichen Trennung zwischen Schlichtung und Rechtsprechung sehr wohl abgeholfen werden.

Dem kann auch nicht abgeholfen werden durch die Schlußbestimmungen, wonach tariflich vereinbarten Schiedsgerichten der Vorrang eingeräumt werden kann, oder daß eine „Gütestelle“ und eine „Schiedsgutachterstelle“ von den Parteien des Tarifvertrags eingerichtet werden können. Wir haben damit statt der Vereinheitlichung ein völliges Auseinanderreißen zusammengehöriger Gebiete des Arbeitsrechts. Denn wie Schlichtungs- und Tarifwesen mit dem gesamten Arbeitsrecht und der Rechtsprechung in unlöslichem Zusammenhang stehen, so diese wiederum in gleicher Weise mit dem Arbeitsvertrag und Arbeitsverwaltungsrecht. Es widerspricht sowohl der Vernunft als auch den Bestimmungen der Reichsverfassung, wenn man nunmehr dazu übergeht, wie es die Praxis mehr und mehr offenbart, für jedes als Teil des neuen Arbeitsrechts zu schaffende neue Gesetz einen gesonderten Apparat vorzusehen und dabei obendrein noch mit dem Argument der Kostenersparnis zu operieren.

Mit dem gleichen Mißtrauen stehen die Arbeitnehmer der Begründung der Regierung gegenüber, daß durch die engere Verbindung der Arbeitsgerichte mit den ordentlichen Gerichten „auf letztere in sozialer Hinsicht ein segensreicher und belebender Einfluß“ ausgeübt werden könne (wenngleich wir gerne zur Notiz nehmen, daß nach Auffassung der Regierung die ordent-

lichen Gerichte eine solche Belegung doch notwendig zu haben scheinen), und die Arbeiter bedanken sich dafür, die Versuchskarnikel für eine solche, wenig aussichtsreiche Erziehungsarbeit zu sein.

Gegenüber diesem Entwurf haben wir unsere Forderungen darauf zu konzentrieren, daß man zurückkomme auf den ursprünglichen Entwurf des Unterausschusses des Arbeitsrechtsausschusses, daß man für das zu schaffende neue Arbeitsrecht **einheitliche Arbeitsbehörden** errichtet, daß die soziale Rechtsprechung als ein unlösbarer Teil des Arbeitsrechts gewertet wird und darum nicht verkoppelt werde mit den ordentlichen Gerichten, und daß schließlich die demokratischen Rechte, die die Arbeiterschaft sich schon im vor-novemberlichen Deutschland des Obrigkeitsstaates bei den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten erobert hat, nicht im neuen demokratischen Deutschland ihr wieder geraubt werden. Gegen den Willen der überwältigenden Mehrheit der von dem neuen Gesetz Betroffenen kann weder Regierung noch Parlamentsmehrheit vorgehen, wenn die Arbeiterschaft nur mit dem nötigen Nachdruck ihren entgegenstehenden Willen geltend macht.

Der deutsche Dampfmaschinenbau

Dr. Hans Schwanecke, Berlin-Wannsee

(Fortsetzung)

Von ganz besonderer Bedeutung für die Entwicklung und Ausbreitung der Dampfmaschine waren die Bestrebungen und Maßnahmen, die darauf hinausgingen, den Dampfverbrauch für die Leistungseinheit möglichst herabzuziehen und auf diese Weise mit möglichst wenig Brennstoff auszukommen. Das nächstliegende, bei Maschinen mit niedrigem Anfangsdampfspannungen geradezu unentbehrliche Mittel hierfür war das, den Rückdruck des nach seiner Arbeitsleistung aus dem Dampfzylinder abströmenden Dampfes auf den Arbeitskolben durch Niederschlagen dieses Abdampfes (Kondensieren) in einem besonderen Raume, dem Kondensator, möglichst niedrig zu halten und so die Spannkraft des Arbeitsdampfes möglichst weit auszunutzen; es wurde schon von Watt und seinen Zeitgenossen ausgiebig angewendet, erfuhr aber, wie oben schon erwähnt, durch fortschreitende Verbesserung der ihm dienenden Vorrichtungen in der Folge eine ganz erhebliche Steigerung seiner Wirksamkeit. Andererseits führte auch die obengenannte allmähliche Erhöhung des Druckes des in den Zylinder eintretenden Frischdampfes zu wesentlichen Brennstoffersparnissen, weil nicht nur mit steigendem Drucke die für eine gegebene Leistung erforderliche Dampfmenge entsprechend abnimmt, sondern vor allem die Erzeugung des hochgespannten Dampfes nur sehr wenig Wärme mehr erfordert als die des niedrig gespannten, nämlich zum Beispiel für 1 kg gesättigten Dampf von 12 Atmosphären Überdruck nur rund 665 WE gegen 653 WE für die gleiche Menge bei 4 Atmosphären Überdruck. Eine sehr wesentliche Vorbedingung für eine möglichst weitgehende Ausnutzung der einer gegebenen Dampfmenge von höherer Spannung inwohnenden Arbeitsmenge ist die, den Arbeitsdampf nicht während des ganzen Kolbenweges in den Dampfzylinder eintreten zu lassen, sondern nur während eines größeren oder kleineren Teiles, und dann den Zylinder abzusperrn, so daß der eingeschlossene Dampf sich während des übrigen Kolbenweges bis

zu seinem Austritt entsprechend ausdehnt und dabei seine Spannung schließlich auf einen Wert herabsinkt, der nur wenig über dem Druck des Außenraumes liegt, sei dieser Raum nun die äußere Atmosphäre oder ein Kondensator usw. Auch Watt konnte bereits diese Bedingung und kam ihr schon in seinen ersten Maschinen nach; besondere Bedeutung aber gewann sie in dem Maße, wie die Anfangsspannungen erhöht wurden, und führte, da sie bald bei Anwendung nur eines Zylinders allzu kleine Füllungen ergab, in der Folge zur Anwendung von zwei oder mehr Dampfzylindern von gesetzmäßig zunehmendem Rauminhalt, welche der zuerst in den kleinsten Zylinder eintretende Dampf unter entsprechender Expansion und Druckabnahme nacheinander arbeitsleistend durchströmen muß, bevor er aus der Maschine entlassen wird. Derartige, je nach der Zahl der hintereinander geschalteten Dampfzylinder als Zweifach- oder Dreifachexpansionsmaschinen bezeichnete Mehrfach-Expansionsmaschinen (Hornblowers Patent auf eine Zweifachexpansionsmaschine vom Jahre 1781) waren zwar ebenfalls schon den älteren Maschinenbauern wenigstens grundsätzlich bekannt, kamen aber erst Anfang der siebziger Jahre vorigen Jahrhunderts in England bezw. einige Jahre später auch in Deutschland stärker in Aufnahme und fanden mit Vorliebe (die Zweifachexpansionsmaschinen besonders in der sogenannten Tandembauart mit hintereinander liegenden, dieselbe Pleibenstange besitzenden Dampfzylindern) für größere Leistungen in großen Betriebszentralen, namentlich aber auf Schiffen dankbare Anwendung.

Der letzte, für die Verminderung des Dampfverbrauchs höchst bedeutungsvolle Fortschritt im Bau der Dampfmaschine war die

Einführung des sogen. überhitzten Dampfes oder Heißdampfes

anstatt des vordem allein verwendeten Sattdampfes, das heißt eines Dampfes, der von seiner Erzeugungsflüssigkeit getrennt in besonderen Apparaten, den sogen. Überhitzern, noch weiter stark erhitzt wurde und nun nach altbekannten physikalischen Gesetzen ein im umgekehrten Verhältnis der beiderseitigen absoluten Temperaturen geringeres Gewicht für die Raumeinheit hat als der ihm entsprechende, mit seiner Erzeugungsflüssigkeit in Berührung gebliebene sogen. gesättigte Dampf von gleicher Spannung. Der Dampfverbrauch für die Leistungseinheit entspricht in diesem Falle ungefähr dem Verhältnis jener beiden Raumeinheitsgewichte und ist in der Praxis je nach dem Grade der Überhitzung unter sonst gleichen Umständen um etwa 15 bis 30 Prozent geringer als bei Verwendung des entsprechenden Sattdampfes von gleicher Spannung, zumal bei Heißdampf u. a. auch die Kondensationsverluste in der Maschine bedeutend geringer sind bezw. unter den Umständen ganz fortfallen. Zwar wurde die Verwendung von Heißdampf bereits in der ersten Hälfte vorigen Jahrhunderts angeregt, aber erst durch den großen Wärmethoretiker **Hirn** in Vogelbach bei Colmar, der auch selbst in den sechziger Jahren Röhrenüberhitzer erbaute, ernsthaft studiert; die Herstellung guter und dauerhafter Überhitzer und eine zuverlässige Beherrschung des hochüberhitzten Dampfes gelangen sogar erst gegen Ende des vorigen Jahrhunderts. Seitdem ist insbesondere infolge der Bemühungen des Ingenieurs **Wilhelm Schmid** die Heißdampfmaschine in beständigem, lebhaftem Vordringen begriffen, und zwar nicht nur als

Betriebsmaschine, sondern auch als Lokomotive, in Schiffen usw., kurz überall da, wo die Möglichkeit der Weiterverwendung des Abdampfes nicht besteht und doch auf einen möglichst kleinen Dampfverbrauch Wert gelegt wird.

Von geringer Bedeutung ist die ursprünglich ebenfalls im wesentlichen aus dem Streben nach einer Verringerung des Dampfverbrauchs hervorgegangene sogen. **Gleichstrommaschine**, das heißt eine Maschinengattung, bei der zwei einfach wirkende Zylinder hintereinander gelegt und so zu einem einzigen Zylinder vereinigt sind, daß zwar der Frischdampf ganz wie bei den gewöhnlichen, bisher besprochenen Maschinen an den beiden Enden des Gesamtzylinders zugeführt wird, der Abdampf aber in der Mitte der Kolbenlaufbahn durch die in dieser angebrachten, vom Kolben selbst gesteuerten Schlitze in einen umgebenden Ringkörper und von da nach außen entweicht, so daß der Dampf sich im wesentlichen hier in fortlaufender Richtung durch die Maschine bewegt und für die Ausströmung nicht umzukehren braucht. Der Vorteil dieser insbesondere durch Professor **Stumpf** seit etwa 1909 in die Praxis eingeführten Sonderbauart besteht hauptsächlich darin, daß man bei ihr mit einem, wenn auch etwas längeren Zylinder einen Dampfverbrauch erreicht, der namentlich bei Verwendung von Sattldampf dem einer entsprechend guten Verbundmaschine gleichkommt; bei Heißdampf sind ihre Vorteile gegenüber der gewöhnlichen Bauart mit einem Zylinder von geringerer Bedeutung, so daß ihr Anwendungsgebiet im ganzen bisher ein beschränktes geblieben ist.

Welch gewaltigen Einfluß alle die vorstehend kurz geschilderten Maßnahmen in Verbindung mit anderen hier nicht besonders erwähnten kleineren Verbesserungen auf die Verringerung des Dampfverbrauchs gehabt haben, zeigt die Tatsache, daß gegenüber einem Dampfverbrauch der Wattischen Maschinen von etwa 20 bis 40 kg für die effektive Pferdekraft und Stunde zum Beispiel neuzeitliche Dampflokobile und Betriebsdampfmaschinen mittlerer Größe mit Kondensation bei etwa 12 Atmosphären Betriebsdruck und 320 Grad Celsius Temperatur nur noch einen solchen von etwa 4,5 bis 5 kg und weniger aufweisen.

Die bisher besprochenen Dampfmaschinen sind nun ausschließlich **Maschinen mit hin- und hergehenden Kolben**. Zwar wurde schon seit langem wiederholt der Versuch gemacht, auch solche mit Drehkolben herzustellen, wie in neuerer Zeit zum Beispiel von **Wihelmi** in Mülheim a. d. Ruhr, doch haben alle diese Bemühungen bis heute, wenigstens für irgend nennenswerte Leistungen, noch keinen durchschlagenden Erfolg gehabt, so daß sich hier ein näheres Eingehen auf sie nicht lohnt. Wohl aber muß eine andere Art von Dampfmaschinen noch näher betrachtet werden, die in der Neuzeit neben den Kolbenmaschinen sehr große Bedeutung erlangt hat, nämlich die

Dampfturbine,

das ist eine Maschinengattung, bei der die lebendige Kraft hochgespannten, mit großer Geschwindigkeit aus der Zuleitung strömenden Wasserdampfes durch einen um die Maschinenhauptachse umlaufenden Arbeitskörper in mechanisch verwendbare Arbeit umgewandelt wird. Die Dampfturbinen

haben ihr Vorbild in den bekannten, viel älteren Wasserturbinen und bestehen wie diese aus zwei Hauptteilen: dem feststehenden Leitapparat, der die Verteilung des Dampfes der Maschine in der erforderlichen Weise zu bewirken hat, und dem umlaufenden Lauf- oder Turbinenrad. Je nachdem nun der Dampf am ganzen Umfange des eine sehr große Zahl kleiner, besonders geformter und aus besten Sonderbaustoffen hergestellter Schaufeln bestehenden Laufrades oder nur an einer bzw. einigen Stellen desselben zugeführt wird, unterscheidet man Vollturbinen und Partialturbinen, und je nachdem der Dampf sich dabei in der Längenrichtung der Laufradachse oder senkrecht zu dieser bewegt, hat man eine Radial- oder eine Axialturbine. Ein weiterer, besonders wichtiger Unterschied ist es ferner, ob die dem Druckunterschiede des zuströmenden Frischdampfes und des entweichenden Abdampfes entsprechende Gefällhöhe vollständig in Geschwindigkeit umgesetzt wird, bevor der Dampf in das Schaufelrad eintritt, oder nur zu einem Teil, mit dem andern Teil aber als Druck in der Maschine weiterwirkt: im ersteren Falle spricht man von Aktions- oder Druck- bzw. Gleichdruckturbinen, im andern Falle von Reaktions- oder Überdruckturbinen. Bei Verwendung hoher Dampfspannungen ferner ist es in der Regel, insbesondere bei der letztgenannten Gruppe praktisch nicht möglich, die gesamte, dem Dampfe innewohnende Arbeitsfähigkeit in einem einzigen Laufrade auszunutzen; es ist dann eine Verteilung auf eine Anzahl hintereinander geschalteter Laufräder und Leiträder nötig, so daß eine sogen. Mehrstufenturbine entsteht. Entsprechend diesen verschiedenen Hauptgrundsätzen, nach denen Turbinen arbeiten können, gibt es natürlich eine größere Zahl von Turbinengattungen, die ihrerseits wieder je eine Anzahl mehr oder weniger von einander abweichender Bauarten umfassen. Sie können hier nicht alle einzeln aufgeführt werden; soweit sie praktische Bedeutung erlangt haben, sind sie sämtlich in den letzten vierzig Jahren entstanden, wenn auch die ersten ernsthaften Versuche in dieser Richtung bereits bald nach dem Auftreten der Kolbendampfmaschine Anfang vorigen Jahrhunderts gemacht wurden (die öfter erwähnte Neolipile Herons von Alexandrien um das Jahr 120 v. Chr. Geburt bedeutet ebenso wie das Segnersche Wasserrad nicht viel mehr als eine alte technisch-wissenschaftliche Spielerei). Grundlegend für die Hauptgattung der Gleichdruckturbinen war die in den Jahren 1883 bis 1892 von dem schwedischen Ingenieur Gustav de Laval geschaffene, für Deutschland von der Maschinenbauanstalt Humboldt in Kalk bei Köln vertretene einstufige Bauart, die in normalen Größen von 1 bis etwa 300 PS eine eigenartig konstruierte und sehr vollendete Kraftmaschine darstellt und starke Verbreitung gefunden hat. Um die gleiche Zeit etwa entstand auch als ältester, praktisch bedeutungsvoller Vertreter der zweiten Hauptgruppe der Überdruckturbinen die Stufenturbine von C. A. Parsons, die für Deutschland von Brown, Boveri & Co. in Baden hergestellt wird. Unter den neueren Bauarten sind insbesondere die u. a. von der Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg und der A.-G. Maschinenbauanstalt Görlitz gebaute Zoelly-Turbine und die von den Maffei-Schwarzkopfwerken in Berlin hergestellte Turbine von Mels-Pfeffer zu nennen; erstere ist eine mehrstufige Gleichdruckturbine, letztere eine sogen. Verbundturbine, das heißt eine Turbine, deren erster

(Hochdruck-) Teil als Gleichdruckturbine und deren zweiter (Niederdruck-) Teil als Überdruckturbine ausgeführt ist. Die Dampfturbinen werden als Kleinturbinen für Leistungen von $\frac{1}{2}$ PS und weniger bis hinauf zu solchen von etwa 300 PS ausgeführt, während sie als Großturbinen bereits Einzelleistungen von 50 000 PS überschritten haben, wobei die für Kolbendampfmaschinen im allgemeinen schon unausführbaren Größen von etwa 5000 bis 20 000 PS weit überwiegen. Wesentliche Eigentümlichkeiten gegenüber Kolbendampfmaschinen sind ihre bedeutend geringeren Abmessungen für eine gegebene Leistung und ihre von Natur viel höheren Umlaufzahlen (große Turbinen etwa 1000 bis 3000 Umdrehungen in der Minute, kleine 1500 bis 5000 und mehr), so daß sie insbesondere für den Betrieb der meist ebenfalls große Umlaufzahlen erfordernden rotierenden Pumpen (Kreiselpumpen), Gebläse (Turbokompressoren und Ventilatoren) u. dergl., vor allem aber der elektrischen Energieerzeuger (Dynamomaschinen) sehr brauchbar sind und wegen der Möglichkeit einer unmittelbaren Kupplung auch in erster Linie verwendet werden; für große Leistungen kommen sie hier sogar ausschließlich in Frage. Ebenso eignen sie sich sehr für den Antrieb der Schraubenschellen größerer Dampfschiffe. Eine weitere wertvolle Eigentümlichkeit der Dampfturbinen ist die Ölfreiheit ihres Abdampfes, so daß dieser sowie das Kondensationswasser oft noch für andere Zwecke Verwendung finden kann, was bei Kolbenmaschinen in der Regel nahezu ausgeschlossen ist. Eine Regelung der Leistung und der Umlaufzahl der Turbinen bietet keine Schwierigkeiten, erfordert aber natürlich andere Methoden und Hilfsapparate als die der Kolbenmaschinen. Ein näheres Eingehen auf diese Frage erübrigt sich hier und es sei nur bemerkt, daß eine Veränderung der Umlaufzahl einer gegebenen Turbine bei unverändertem Dampfdruck insbesondere aus wärmetechnischen Gründen nur innerhalb wesentlich engerer Grenzen möglich ist als bei einer Kolbenmaschine. Außer den normalen, mit Frischdampf von höherer Spannung betriebenen Hochdruckturbinen gibt es noch einige wichtige Sonderbauarten, nämlich: **Abdampfturbinen**, das sind Niederdruckturbinen, die mit dem Abdampf anderer Maschinen von etwa 1 bis 1,2 Atmosphären absolutem Druck betrieben werden; ferner **Zweidruckturbinen** (Mischturbinen), das sind Abdampfturbinen mit vorgeschalteter Hochdruckstufe zum Betrieb mit Frischdampf für den Fall des Fehlens genügender Abdampfmengen; weiter **Anzapfturbinen** (Entnahmeturbinen), das sind Hochdruckturbinen, bei denen durch ein selbsttätiges Regelventil zwischen Hoch- und Niederdruckstufe ein Teil des Dampfes mit einer bestimmten Spannung zum Heizen, Kochen usw. entnommen werden kann, und schließlich **Gegendruckturbinen**, das sind Turbinen ohne Kondensation, bei denen der gesamte Abdampf nach Arbeitsleistung in der Turbine entweder in die Atmosphäre entlassen oder ebenfalls zum Heizen, Kochen usw. verwendet wird. Daß die Dampfturbinen ganz wie Kolbenmaschinen auch mit überhitztem Dampf betrieben werden, bedarf keiner näheren Ausführung; betreffs ihres Dampfverbrauchs und sonstiger Vorteile gegenüber Kolbenmaschinen wird im folgenden noch einiges gesagt werden.

(Schluß folgt.)

Wege zur Neuordnung der Sozialversicherung

Fritz Schröder, Berlin

II.

Kann also kein Streit über die Entwicklungstendenzen der deutschen Sozialversicherung, das heißt die Ersetzung der Versicherung durch die soziale Fürsorge oder allgemeine Staatsbürgerversorgung, bestehen, so bleibt weiter zu prüfen, welche Voraussetzungen, neben den notwendigen gesellschaftlichen Veränderungen, in der Sozialversicherung selbst zu schaffen sind. Dafür kommt in erster Linie die

Vereinheitlichung der Sozialversicherung

in Frage. Ist eine solche möglich? Die Beantwortung ergibt sich, wenn wir uns vergegenwärtigen, daß allen Einrichtungen der Sozialversicherung zwei Dinge zugrunde liegen: Schadenverhütung und Schadenvergütung. Aus dieser Tatsache fließt nicht nur die Möglichkeit, sondern die Notwendigkeit einer Vereinheitlichung. Die Trennung ist nur zu verstehen aus den bereits angeführten privattapitalistischen Gesichtspunkten, die in der Praxis doch immer wieder eine Überwindung heischen, welche zum freiwilligen Zusammenschluß aller Träger der Sozialversicherung zur Bearbeitung bestimmter Fragen führte. Eine solche Vereinheitlichung würde aber darüber hinaus den gesamten bürokratischen Apparat vereinfachen und große Ersparung an Verwaltungskosten ermöglichen. Die meisten Menschen machen sich gar keine Vorstellung über die gegenwärtig bestehende ungeheure Zersplitterung. Nicht nur, daß die großen Zweige der Sozialversicherung: Krankenversicherung, Unfallversicherung, Invaliden- und Angestelltenversicherung gegeneinander in ihren Aufgabengebieten durch einen ungeheuren Aufwand von Paragraphen abgegrenzt werden müssen, wodurch keineswegs die erforderliche Klarheit geschaffen ist, es kommt hinzu, daß insbesondere in der Krankenversicherung noch eine ungeheure Zersplitterung besteht. Um ein Beispiel zu geben, so hat auf dem 26. deutschen Ortskrankentag vom 3. bis 5. September 1922 in Karlsruhe der Direktor Julius Cohn von der Allgemeinen Ortskrankenkasse Berlin in seinem Vortrag über die Zentralisation der Krankenversicherung darauf hingewiesen, daß es in Berlin nach den Statistiken des Versicherungsamts insgesamt 230 Krankenkassen bei 1 540 065 Mitgliedern gibt, darunter 135 Betriebs-, 53 Innungs- und 3 Landkrankenkassen.

Aber auch vom Standpunkt des der Sozialversicherung zugrunde liegenden sozialen Problems wirkt diese Trennung in die verschiedenen Zweige der Sozialversicherung, deren Aufgaben immer auf das Gemeinsame: Schadenverhütung und Schadenvergütung hinauslaufen, unerträglich und für die Versicherten äußerst schädlich. Kassel hat es in dem erwähnten Aufsatz sehr gut gekennzeichnet und gleichzeitig gezeigt, wie vom Standpunkt der Versorgung eine Vereinheitlichung der Versicherungsfälle geboten ist. Er sagt:

„Die zahllosen und subtilen Entscheidungen darüber, wann eine Krankheit, ein Betriebsunfall, Invalidität oder Berufsunfähigkeit im Sinne des Gesetzes vorliegt, sind vielfach weiter nichts als geistreiche Spielereien, die letzten Endes auf dem Rücken der Versicherten ausgetragen werden. Welch ungeheure Verwaltungstätigkeit bei Ver-

sicherungsträgern und Versicherungsbehörden wird aber durch diese Unterscheidung bedingt. Hat sie doch nicht nur eine verschiedene Entschädigung für den Betroffenen selbst zur Folge, sondern das Eintreten jeweilig anderer Organisationen, sei es einzeln, sei es in selbstsamem und kompliziertem Zusammenwirken, Organisationen, die keineswegs immer miteinander, sondern häufig gegeneinander arbeiten und mindestens das Interesse haben, einen Fall von sich abzuwälzen und einem anderen Träger zuzuschleiben.

Die Fälle von Krankheit, Unfall, Invaldität und Berufsunfähigkeit sind aber nur vom Standpunkt des Versicherungsprinzips aus grundsätzlich verschieden, da sie auf wesentlich andersartigen Risiken beruhen. Vom Standpunkt des Versorgungsprinzips aus bedeuten sie dagegen in allen Fällen den gleichen Tatbestand der Erwerbsbeschränkung infolge Körperschädigung und dadurch hervorgerufener Versorgungsbedürftigkeit. Von diesem Standpunkt aus interessiert aber nicht die Ursache dieser Schädigung, sondern ihr Grad und das Mittel ihrer Beseitigung oder Wälderung. Von diesem Standpunkt aus ergibt sich daher die Möglichkeit einer vielfach anderen Ausgestaltung der organisatorischen und technischen Einrichtungen der Sozialversicherung unter wesentlicher Vereinfachung und Verbilligung ihres Verwaltungsapparates.

Die Vereinheitlichung der Organisation der Sozialversicherung ist nicht allzu schwer zu erreichen. Das örtliche Organ ist durch Ausbau der Krankenversicherungsorgane, die innerhalb eines Verwaltungsbezirks zu einem Träger zusammenzufassen sind, zu erreichen. Dabei ist es sehr wohl möglich, diese örtliche Zusammenfassung mit einer noch stärkeren Dezentralisation in Form von Verwaltungstellen, gegliedert nach großen Betrieben und nach Unterbezirken, durchzuführen. Diesen örtlichen Organen sind auch die Verwaltungsaufgaben der jetzigen Versicherungsämter zu übertragen. Entsprechend den bestehenden Landesversicherungsanstalten können für größere Verwaltungs- und Wirtschaftsbezirke Bezirksorganisationen gebildet werden, deren Aufgabe in der Regelung des Lastenausgleichs für ihren Bezirk und die Schaffung und Verwaltung solcher Fürsorgeeinrichtungen zu übertragen ist, für die die örtlichen Kräfte nicht ausreichen, wie beispielsweise Krankenhäuser, Genesungsheime, Heilstätten. Da den Gemeinden und Gemeindeverbänden ähnliche Aufgaben obliegen, müßten zur Durchführung solcher Maßnahmen Zweckverbände dieser mit Versicherungsträgern gebildet werden.

Das entscheidende Gewicht wäre auf eine Ausgestaltung der Selbstverwaltung zu legen. Es ist kein Zufall, daß die Sozialversicherung dort am schöpferischsten gewirkt hat, wo die Selbstverwaltung am stärksten ausgeprägt ist, wie bei den Krankenkassen. Hier muß ein energischer Schritt vorwärts getan werden, was ja auch die Reichsverfassung zusagt. Die Auffassung, als ob durch eine Beitragsteilung den Unternehmern ein Einfluß auf den Versicherungsträger zugestanden werden muß, ist entschieden abzulehnen. „Die Gewerkschaft“, das Organ der Gewerkschaftskommission Deutschösterreichs, trifft den Nagel auf den Kopf, wenn sie zu dieser Frage anläßlich einer Besprechung des österreichischen Regierungsentwurfs über die Alters- und Invalidenversicherung in Nr. 1 vom 3. Januar 1922 schreibt:

„Die Zusammenfassung der leitenden Körperschaften der Invalidenversicherungsanstalt und ihrer Rentenausschüsse entsprechen in keiner Weise der Forderung nach Selbstverwaltung der Sozialversicherungsanstaltungen durch die Versicherten selbst. Grundsätzlich muß gefordert werden, daß die Vertretung der Arbeitgeber in der Hauptversammlung und im Vorstand der Versicherungsanstalt vollständig beseitigt wird. Die Arbeitgeber haben weder einen moralischen Anspruch auf Vertretung, denn der Anspruch, dem sie aus der Beitragsleistung ableiten, besteht nicht zurecht, da die Beiträge, auch wenn äußerlich ihre Teilung in einen Dienstgeber- und Dienstnehmerbeitrag stattfindet, tatsächlich nur auf Kosten der Versicherten aufgebracht werden. Sie haben auch nicht das geringste Interesse an der Versicherungsanstalt, da diese nicht Leistungen für Arbeit-

geber, sondern Leistungen für Arbeiter und Angestellte zu bieten hat. Mit demselben Rechtsanspruch könnten die Gehilfen und Gesellen des Gewerbes Sitz und Stimme in den Meisterkammerklassen verlangen."

Aber selbst wenn man nicht so weit gehen wollte, muß doch ausgesprochen werden, daß der Einfluß der Versicherten, wie es in der Reichsverfassung heißt, ein maßgebender sein muß. Die österreichische Regierungsvorlage sah auch deshalb in den entscheidenden Körperschaften vor, daß die Arbeitnehmer zwei Drittel und die Arbeitgeber nur ein Drittel der Beisitzer zu stellen haben. Welche

versicherungstechnische Grundlage

allein in Frage kommen kann, ist wiederholt dargestellt worden. Das aus der privaten Versicherung entnommene Versicherungsprinzip des Anwartschaftsdeckungsverfahrens ist unter allen Umständen abzulehnen. In einem umfassenden einheitlichen Versicherungsträger sind die Voraussetzungen des Umlageverfahrens in vollem Maße gegeben. Die Fiktion eines Aussterbens des Versichertenstammes kann gar nicht in Frage kommen, weil das ein Aussterben der Nation bedeuten würde. Insbesondere sollten aber auch die Versicherungsmathematiker des Reichsarbeitsministeriums so viel aus der Geldentwertung gelernt haben, daß diese in kürzester Frist immer wieder ihre schönsten Berechnungen über den Haufen wirft. All diese Berechnungen sind nur möglich, wenn sie auch unter den gegenwärtigen Verhältnissen von der Fiktion der Goldwährung ausgehen. Da diese aber nicht mehr existiert, kann die Berechnung niemals stimmen. Ein klassisches Beispiel aus der allerletzten Zeit bietet dafür die Beratung über das vom Reichstage inzwischen verabschiedete Reichsknappschaftsgesetz. Der Versicherungsmathematiker des Reichsarbeitsministeriums kam auf Grund seiner Berechnungen nach dem Anwartschaftsdeckungsverfahren zu geradezu phantastischen Beitragsleistungen, wenn die Renten nur einigermaßen eine Bedeutung haben sollten. Der ganze Widersinn dieser versicherungsmathematischen Berechnungen angesichts der Geldentwertung wird am besten an der Tatsache illustriert, daß Ende 1920 für den Reichsknappschaftsverein ein monatlicher Beitrag von 4 Mk. zur Deckung der Verwaltungskosten und Nebenleistungen als erforderlich errechnet wurde, der vor einigen Monaten auf monatlich 2000 Mk. beziffert wurde. Diese 500fache Verteuerung ist nicht das Ergebnis tatsächlich erhöhter Verwaltungsausgaben, denn der Reichsknappschaftsverein existiert noch gar nicht, sondern lediglich das Resultat der inzwischen eingetretenen Geldentwertung. Was hier zur Bestreitung der Verwaltungskosten gilt, gilt selbstverständlich bei der Berechnung der Mittel, die erforderlich sind zur Aufbringung künftiger Leistungen, ganz abgesehen davon, daß die Kapitalsanhäufung für solche künftigen Leistungen ebenfalls der Geldentwertung unterworfen ist.

Vor allen Dingen aber ist erforderlich, daß die Mittel für die Zwecke der sozialen Fürsorge auch in dieser Übergangsphase nicht nur durch Beitragsleistungen aufzubringen sind, sondern die Allgemeinheit in stärkerem Maße heranzuziehen ist. Auch das Beitragseinzugsverfahren ließe sich in einem einheitlichen Versicherungsträger wesentlich vereinfachen durch die Erhebung einer Sozialsteuer von den Unternehmern in Hundertsteln der gesamten Lohnsumme, gestaffelt nach der Gefahr des Betriebes.

Das sind in großen Umrissen die Wege, die sofort zu einer Neuordnung der Sozialversicherung beschritten werden können. Sie ermöglichen eine Erweiterung des Umfanges der Versicherung, die Ausgestaltung der Selbstverwaltung, Erweiterung und Umformung der Leistungen und Neugestaltung der Lastendeckung unter stärkerer Heranziehung der Allgemeinheit. Es muß Aufgabe der Spitzenverbände sein, über die Einzelheiten ein klares, einfaches und durchsichtiges Programm aufzustellen. Den Gewerkschaften aber wird es obliegen, dafür zu sorgen, daß dieses Programm geistiges Gemeingut aller Gewerkschaftsmitglieder wird. Dadurch wird die Voraussetzung der Führung eines energischen Kampfes um seine Verwirklichung geschaffen.

Arbeitsleistungen vor und nach dem Kriege

Zu diesem Kapitel schreibt uns ein Bezirksbeiratsmitglied (Untergruppe Gießereien) aus Pommern folgendes: In unsern heutigen Stückordern läßt sich die Vorkriegsleistung schwer feststellen. Dies liegt daran, weil erstens ein großer Teil der Vorkriegsarbeit längst aus den hiesigen Gießereien herausgezogen und weil zweitens die Arbeiter, die am Orte blieben, durch neukonstruierte Modelle abgelöst wurden. Das heißt, die Modelle gingen zum größten Teil fort, weil die Besteller (die Maschinenfabriken) nach dem Kriege in ihrem Konzern ihre Lieferanten fanden. Die Modelle, die am Ort blieben, mußten mehreremale einer neuen Konstruktion unterzogen werden, weil von Zeit zu Zeit die Typen wechselten. Und der Fachmann wird wissen, daß bei jeder Änderung des Modells fast immer die Arbeit des Formers schwieriger wird und somit mehr Arbeitszeit erfordert. Alles dieses nimmt mir die Möglichkeit, größere Statistiken über Arbeitsleistungen vor und nach dem Kriege aufzustellen. Wohl liegen die Beweise vor (und das wird selbst von den hiesigen Unternehmern nicht bestritten), daß die jetzigen Durchschnittsleistungen in der Handformerei die Vorkriegsleistungen weit überholen. Speziell in den Eisengießereien in L. würde man ein Wunder in der Steigerung der Produktion erleben, wenn man endlich dazu überginge, die mittelalterlichen Methoden abzuschaffen. Man bedenke, daß hier der Former seine Kerne noch selbst machen, dieselben gemeinsam mit Hilfsarbeiter zur Trodentammer hin- und zurückschaffen muß. Ferner muß der Former sich das Eisen selbst vom Ofen holen, muß morgens die Gußstücke selbst ausleeren, den Sand anfeuchten, durcharbeiten, um denselben in kurzer Zeit wieder gebrauchsfähig zu machen. Alle diese Arbeiten, ich nenne sie für den Former unproduktive, nehmen soviel Zeit in Anspruch, daß die produktiven Arbeiten (Formen) sich von selbst gewaltig erhöhen würden, wenn erstere Arbeiten in Fortfall kämen. Die Produktion in diesem Sinne zu steigern, würde gewiß an dem Willen meiner Kollegen nicht scheitern, wenn dieser wirtschaftliche Fortschritt nicht durch die Kurzsichtigkeit der Unternehmer gehindert würde. So würden in den Eisengießereien in L. nach Einführung einer rationalen Arbeitsmethode nicht, wie heute, 115 000 kg Eisen zu Halbfabrikaten verschmolzen, sondern man könnte dann bestimmt auf 150- bis 180 000 kg täglich rechnen.

Die Leistungen bei einzelnen Stückordern haben sich wie folgt erhöht:

1914:	4 Laufrollen mit Bahntranz,	4 Laufrollen ohne Bahntranz	10	Stunden		
1923:	6 " " " " " " " "	6 " " " " " " " "	8	"		
1914:	2 große Dachrahmen		10	"		
1923:	2 große und 1 kleiner Dachrahmen		8	"		
1914:	1 Gatterständer Größe I		20	"		
1923:	1 " " I und 1 Kurbelscheibe mit 8 Zentner		16	"		
Beides 1 Former und 1 Lehrling						
1914:	10 Doppelrollen		10	Stunden		
1923:	12 Doppelrollen		8	"		
1914:	2 Lager Mod.-Nr. 17840	10	1923:	3 Lager	8	
1914:	3 " " " " " " " "	15 233	10	1923:	4 " " " " " " " "	8
1914:	9 Kästen Spannschienen	10	1923:	11 Kästen	8	
1914:	10 Grundplatten	91 444	10	1923:	13 Grundplatten	8
1914:	1 Gehäuse Nr. 11452 (Leistung eines Formers)		10	"		
1923:	2 " " " " " " " "	11 452 (Leistung eines Formers mit Lehrling)	8	"		

Niedrigere Leistungen bei Akkorden wie vor dem Kriege sind nicht zu verzeichnen. Bei den Maschinenformern ist die Leistung (15 Kästen pro Stunde für 2 Mann) durchschnittlich geblieben. Man kann diesen Kollegen, die auf diesen Maschinen (sogenannte Quetschen) formen, keine höhere Leistung mehr zumuten. Diese Kategorie hat schon vor dem Kriege ihre Arbeitskraft bis zur Erschöpfung hergeben müssen. Neuzeitliche Formmaschinen wären hier sehr erwünscht.

Wann gilt ein Arbeitnehmer als entlassen?

A. Sehsen, Kassel

Auf welche Weise kann der Arbeitnehmer zur Entlassung kommen oder wann ist die Entlassung als endgültig zu betrachten? Wir wollen die verschiedenen Möglichkeiten zur Aufhebung des Arbeitsvertrages durchgehen, aber den Entlassungen der Betriebsrats- bzw. Arbeiterratsmitglieder, deren besondere gesetzliche Bestimmungen auseinanderzulegen heute zu weit führt. Der abgeschlossene Arbeitsvertrag kann, ohne daß eine Kündigung erfolgt, aufgehoben werden, wenn die Abschließung des Arbeitsvertrages durch **Schertz**, **Schein**, **Schiebung**, **Gewalt**, **Irrtum**, **Drohung** oder **Betrug** erfolgt ist.

Schertz liegt vor nach § 118 BGB:

„Eine nicht ernstlich gemeinte Willenserklärung, die in der Erwartung abgegeben wird, der Mangel der Ernstlichkeit werde nicht verkannt, ist nichtig.“

Nach § 122 kann hier Schadenersatzanspruch gestellt werden.

Bei **Schein** kommt § 117 zur Anwendung:

„Wird eine Willenserklärung, die einem anderen gegenüber anzugeben ist, mit dessen Einverständnis nur zum Schein abgegeben, so ist sie nichtig, und wird durch ein **Schein-**geschäft ein anderes Rechtsgeschäft verdeckt, so finden die für das verdeckte Rechtsgeschäft geltenden Vorschriften Anwendung.“

Der Abschluß eines Arbeitsvertrages mit einem Unternehmer, der vermögenslos ist, aber einen besitzenden Hintermann hat, ist mit dem Unternehmer nichtig, besteht aber trotzdem zu Recht mit dem Hintermann. Ebenso fällt **Schiebung** unter den gleichen Paragraphen. Durch **Gewalt**, **Drohung** oder **Betrug** erzwungene Arbeitsverträge sind ebenfalls nichtig. § 123 BGB lautet:

„Wer zur Abgabe einer Willenserklärung durch Arglist, Täuschung oder widerrechtlich durch Drohung bestimmt worden ist, kann die Erklärung anfechten. Hat ein Dritter die Täuschung verübt, so ist die Erklärung, die einem andern gegenüber abzugeben war, nur dann anfechtbar, wenn dieser die Täuschung kannte oder kennen mußte. Soweit ein anderer als derjenige, welchem gegenüber die Erklärung abzugeben war, aus der Erklärung unmittelbar ein Recht erworben hat, ist die Erklärung ihm gegenüber anfechtbar, wenn er die Täuschung kannte oder kennen mußte.“

Ebenso sind Arbeitsverträge nichtig, die auf **Irrtum** einer Partei beruhen. Es kann zum Beispiel der Fall sein, daß ein Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag abschließt mit einem Tariflohn von 1500 M. Er glaubte, dies sei der Tariflohn, nachher entdeckte er aber, daß der Tariflohn nicht 1500 M., sondern 2000 M. beträgt. Der Unternehmer weigert sich aber, 2000 M. zu bezahlen. Da hier ein Irrtum vorliegt, ist der Abschluß des Arbeitsvertrages nichtig und kann das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung aufgelöst werden. Weiter sind Abschlüsse von Arbeitsverträgen, die gegen Verbotsgesetze oder gegen die guten Sitten verstoßen, nichtig. § 134 BGB lautet:

„Ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ist nichtig, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt.“

§ 138 BGB lautet:

„Ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig. Nichtig ist insbesondere ein Rechtsgeschäft, durch das jemand unter Ausbeutung der Notlage, des Leichtsinns oder der Unerfahrenheit eines anderen sich oder einem Dritten für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren läßt, welche den Wert der Leistung dergestalt übersteigen, daß den Umständen nach die Vermögensvorteile in auffälligem Mißverhältnis zu der Leistung stehen.“

§ 139 BGB lautet:

„Ist ein Teil eines Rechtsgeschäfts nichtig, so ist das ganze Rechtsgeschäft nichtig, wenn nicht anzunehmen ist, daß es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen sein würde.“

Das alles sind Gründe, die zur Aufhebung des Arbeitsvertrages, ohne daß eine Kündigung ausgesprochen wird, führen können.

Nun komme ich zu den **Kündigungsfristen**. Die Kündigung kann eine **fristgemäße (ordentliche)** sein oder eine **sofortige (außerordentliche)**. Vielfach bestehen Abmachungen, die besagen, daß eine Kündigung ausgeschlossen ist. Eine derartige Abmachung ist nicht deutlich. Es soll damit nicht gesagt sein, daß überhaupt keine Kündigung besteht, da dies gesetzlich nicht zulässig ist, sondern daß nur die **Kündigungsfrist** ausgeschlossen sein soll. Festzuhalten ist in jedem Falle, daß, wenn nichts vereinbart ist, die **Kündigungsfrist 14 Tage** beträgt, wie es der § 122 der Gewerbeordnung vorschreibt:

„Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Gesellen oder Gehilfen und ihrem Arbeitgeber kann, wenn nichts anderes verabredet ist, durch eine jedem Teile freistehende, 14 Tage vorher erklärte Aufkündigung gelöst werden. Werden andere Aufkündigungsfristen vereinbart, so müssen sie für beide Teile gleich sein. Vereinbarungen, welche dieser Bestimmung zuwiderlaufen, sind nichtig.“

Wenn zum Beispiel ein Arbeitsvertrag abgeschlossen ist, in dem es heißt, „der Arbeitgeber bedingt sich das Recht aus, den Arbeitnehmer jederzeit zu entlassen, jedoch ist der Arbeiter verpflichtet, 14 Tage vorher zu kündigen.“ so ist diese Abmachung **ungültig** und tritt, da eine andere vereinbarte Kündigungsfrist nicht besteht, die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist in Kraft. Die Kündigungsfrist ist in den meisten Fällen nach Zeit bemessen. Für **Affordarbeiter** kommt ebenfalls eine zeitungrenzte Kündigung in Frage, ganz gleichgültig, ob die von ihm angefangene Affordarbeit vollendet ist oder nicht. Wohl besteht die Möglichkeit, daß ein Arbeitsvertrag zustande kommt für die Herstellung einer Röhreneinrichtung, und ausdrücklich bei der Einstellung vermerkt ist, daß das Arbeitsverhältnis mit der Fertigstellung endigt. Eine Kündigung tritt in diesem Falle nicht ein. Wenn jedoch dem betreffenden Arbeitnehmer andere weitere Arbeit, ohne bestimmte Abmachungen, übergeben wird, so beginnt damit ein neues Arbeitsverhältnis mit 14tägiger Kündigung. Dasselbe kommt in Frage bei Abschluß eines Arbeitsvertrages auf eine bestimmte Zeit, zum Beispiel für zwei Monate. Nach Ablauf dieser zwei Monate hört das Arbeitsverhältnis automatisch auf. Wird der Arbeitnehmer jedoch weiter beschäftigt, so gelten nicht wiederum zwei Monate als Vertragszeit, sondern die gesetzliche Kündigungsfrist ist maßgebend. Bei Einstellung „auf Probe“ oder „versuchsweise“, die nicht auf eine bestimmte Zeit (zum Beispiel drei Wochen) begrenzt ist, kommt auch, wenn nichts anderes vereinbart ist, eine Kündigungsfrist von 14 Tagen zur Anwendung.

Für die Berechnung der Kündigungsfristen gilt § 187 BGB. Danach wird der Tag, an dem die Kündigung ausgesprochen ist, nicht mitgerechnet, außer, wenn eine Kündigungsfrist ausgeschlossen ist.

Für die Kündigung selbst ist, ähnlich wie bei der Einstellung, eine bestimmte Form nicht vorgeschrieben. Sie kann mündlich, schriftlich, telephonisch, telegraphisch, durch Boten oder durch Stellvertreter erfolgen. Erforderlich ist nur, daß vom Unternehmer oder Arbeiter der Wille klar zum Ausdruck kommt, daß das Arbeitsverhältnis aufhören soll. Ob dies nun tatsächlich der Fall ist, muß von Fall zu Fall entschieden werden. Kündigungen, die bedingt oder unbestimmt ausgesprochen sind, sind nicht rechtswirksam. Zum Beispiel die Redensart, auf die viele Arbeiter hineinfallen: „Wenn Sie nicht pünktlicher kommen, oder wenn Sie nicht so und so arbeiten, dann können Sie gehen“ ist keine Entlassung, sondern lediglich eine Verwarnung oder ein Hinweis, daß bei Wiederholung die Entlassung ausgesprochen werden würde.

Nun zur Aufhebung des Arbeitsvertrages selbst. Hier ist zwischen **Entlassung** und **Austritt** zu unterscheiden. Entlassung dann, wenn dem Arbeitnehmer gekündigt wird, Austritt, wenn der Unternehmer kündigt.

Der Arbeitnehmer hat in bezug auf das Arbeitsverhältnis Willensfreiheit. Er kann durch Einhaltung der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis in allen Fällen lösen. Verträge auf Lebensdauer sind für den Arbeitnehmer nicht bindend.

Für den Arbeitgeber bestehen jedoch bestimmte Vorschriften, wonach er die Entlassung wohl aussprechen, aber trotzdem durch die besonderen Instanzen verpflichtet werden kann, das Arbeitsverhältnis weiter bestehen zu lassen. Ehe ich jedoch diese Frage genauer be-

handle, seien die Entlassungen und Austritte aus wichtigen Gründe näher beleuchtet. Der § 123 der Gewerbeordnung lautet:

„Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung können Gesellen und Gehilfen entlassen werden:

1. wenn sie bei Abschluß des Arbeitsvertrages den Arbeitgeber durch Vorzeigung falscher oder gefälschter Arbeitsbücher oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, sie gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrtum versetzt haben;
2. wenn sie eines Diebstahls, einer Entwendung, einer Unterschlagung, eines Betrugs oder eines lieberlichen Lebenswandels sich schuldig machen;
3. wenn sie die Arbeit unbefugt verlassen haben oder sonst den nach dem Arbeitsvertrag ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen beharrlich verweigern;
4. wenn sie der Verwarnung ungeachtet mit Feuer und Nicht unvorsichtig umgehen;
5. wenn sie sich Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen den Arbeitgeber oder seine Vertreter oder gegen die Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter zuschulden kommen lassen;
6. wenn sie einer vorsätzlichen und rechtswidrigen Sachbeschädigung zum Nachteil des Arbeitgebers oder eines Mitarbeiters sich schuldig machen;
7. wenn sie Familienangehörige des Arbeitgebers oder seiner Vertreter oder seiner Mitarbeiter zu Handlungen verleiten oder zu verleiten versuchen oder mit Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter Handlungen begehen, welche wider die Gesetze oder die guten Sitten verstoßen;
8. wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig oder mit einer abschreckenden Krankheit behaftet sind.

In den unter Ziff. 1 bis 7 gedachten Fällen ist die Entlassung nicht mehr zulässig, wenn die zugrunde liegenden Tatsachen dem Arbeitgeber länger als eine Woche bekannt sind. Inwiefern in den unter Ziffer 8 gedachten Fällen dem Entlassenen ein Anspruch auf Entschädigung zusteht, ist nach dem Inhalt des Vertrags und nach den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften zu beurteilen.“

Zu diesen einzelnen Ziffern ist zu bemerken:

Zu 1 kann, wie schon anfangs erwähnt worden ist, das Zustandekommen des Arbeitsvertrages durch Betrug oder Irrtum erreicht worden sein.

Zu 2. Diebstahl wird im § 242 StGB auseinandergesetzt: „Wer eine fremde bewegliche Sache einem andern in der Absicht wegnimmt, dieselbe sich rechtswidrig zuzueignen, wird wegen Diebstahl mit Gefängnis bestraft.“ Entwendung § 370 Nr. 5 StGB, aber nur auf besonderen Antrag hin. Unterschlagung § 246 StGB. Betrug § 263 StGB. Diebstahl, Unterschlagung oder Betrug liegt nicht vor, wenn die rechtswidrige Absicht gefehlt hat oder das Bewußtsein der rechtswidrigen Aneignung nicht vorhanden war. Lieberlicher Lebenswandel wird in Ziff. 2 in einem Atemzuge mit Diebstahl, Unterschlagung und Betrug bezeichnet. Es ist hierbei klar, daß lieberlicher Lebenswandel nur dann in Frage kommt, wenn es sich nicht um einen einzelnen Fall handelt, sondern wenn ein dauerndes Verhältnis lieberlichen Lebenswandels feststeht. Die Neigung zur Trunksucht ist kein Grund nach Ziff. 2 zur fristlosen Entlassung, wenn der betreffende Arbeitnehmer trotzdem arbeits- und leistungsfähig bleibt.

Zu 3 kommt eine vorübergehende Entfernung von der Arbeit nicht in Frage, sondern nur dann, wenn dem Arbeitnehmer bewußt war, daß er nicht befugt war, die Arbeit zu verlassen. Es muß hier die Beharrlichkeit des Verlassens unbedingt vorliegen, da das „oder sonst“ hierauf Bezug nimmt. Der Arbeitnehmer ist allerdings verpflichtet, wenn er die Arbeit verlassen muß, dementsprechend bei seinem Vorgesetzten Mitteilung zu machen.

Zu 4 muß ausdrücklich eine Verwarnung vorausgegangen sein.

Zu 5. Dieser Satz ist ungenau und hat zu verschiedenartigen Auseinandersetzungen geführt. Grobe Beleidigung ist für den einen vielleicht vorhanden, während sie von dem andern als grobe Beleidigung nicht aufgefaßt wird. Man sollte annehmen, daß grobe Beleidigung nur dann vorliegt, wenn eine widerrechtliche und bewusste Kränkung der Ehre des andern erfolgt. Familienangehörige des Arbeitgebers sind solche Angehörige, die in Hausgemeinschaft mit ihm leben.

(Schluß folgt.)