

## Mitteilungen des Arbeitgeber-Verbandes der Deutschen Buchhändler, Sitz Leipzig.

(Zuletzt Vbl. Nr. 41.)

### 1. Arbeitsmarkt und Wirtschaftslage.

In den beiden letzten Monaten hat sich eine zunehmende Besserung des Beschäftigungsgrades auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar gemacht, was im wesentlichen auf eine Verbesserung des Inlandabsatzes zurückzuführen sein dürfte. Denn bisher ist es leider noch nicht gelungen, den Export derart zu steigern, daß die Passivität unserer Handelsbilanz, die auch im April, ebenso wie in den Vormonaten, ein Überwiegen der Einfuhr um rund 200 Millionen Goldmark aufwies, zu beseitigen. Die Vermehrung der Ausfuhr ist nach wie vor das einzige Mittel zu einer günstigeren Gestaltung des Geldmarktes, der im Zeichen einer steigenden Kreditnot steht, nachdem die Reichsbank durch ihre Diskontpolitik der drohenden Kreditinflation einen Niegel vorgeschoben hat. Eine Steigerung des Exports setzt aber nicht nur eine vermehrte Produktion voraus, sondern auch eine fortschreitende Verbesserung der Betriebsorganisation unter Vermeidung jeglichen Leerlaufs, um die gleichzeitig notwendige Verbilligung der Produktion zu erzielen. Daß die Verlängerung der Arbeitszeit hierbei eine wesentliche Rolle spielt, ist von uns schon wiederholt betont worden, und es ist daher im Interesse unserer Gesamtwirtschaft außerordentlich zu bedauern, daß der Kampf um die verlängerte Arbeitszeit noch nicht zum Abschluß gekommen ist, sondern erst neuerdings wieder im Ruhrbergbau und Baugewerbe zu Konflikten geführt hat. Noch immer sind die Verhandlungen in der Leder- und Holzindustrie nicht zum Abschluß gelangt, und nach einer statistischen Aufstellung der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände arbeiten von etwa 5 Millionen statistisch erfaßten Arbeitern nur 1½–2 Millionen mehr als acht Stunden täglich. Arbeitszeitverlängerungen und neue Lohnforderungen haben sogar verschiedentlich zu Teilstreiks geführt, besonders im Bergbau, aber auch bei den Werstarbeitern und in der sächsischen Metall- und Textilindustrie. Der Erfolg ist, daß die Produktion in den betroffenen Wirtschaftszweigen nicht einmal auf dem bisherigen Stande gehalten werden konnte, sondern teilweise einen nicht unbeträchtlichen Rückgang erfahren hat. Derartige Wirtschaftskämpfe sind unter den heutigen Verhältnissen um so mehr zu bedauern, als wir uns auf diese Weise immer weiter von dem Ziele entfernen, durch intensivste Arbeit unsere gegenwärtige Lage zu verbessern und uns darüber hinaus allmählich von den uns angelegten wirtschaftlichen Fesseln zu befreien. Gilt es daher heute, mit allen Mitteln Arbeitskämpfe größeren Umfangs zu vermeiden, so ist dringend zu wünschen, daß auch die arbeitsrechtlichen Vorschriften darauf eingestellt werden, solche wirtschaftsstörenden Auseinandersetzungen möglichst auszuschalten. Durch den Erlaß der Arbeitszeitverordnung ist bekanntlich das Gegenteil erreicht worden, da durch sie die Gewerkschaftspolitik in den Vordergrund gerückt wurde. Die Ausführungsbestimmungen zu dieser Verordnung vom 17. April 1924 kommen in ihrer Gesamtheit den Gewerkschaftswünschen noch mehr entgegen, indem sie nach Möglichkeit jeden Weg zu verbauen suchen, der unter Umgehung der Organisationen zu einer Arbeitszeitverlängerung führen könnte. Aber auch im einzelnen werden durch diese ergänzenden Vorschriften dem Arbeitgeber lediglich einengende Bedingungen auferlegt. Nach der Arbeitszeitverordnung kann bekanntlich der Ausfall von Arbeitsstunden nach Anhörung der Betriebsvertretung durch Mehrarbeit an den übrigen Werktagen der gleichen oder folgenden Woche ausgeglichen werden. Dieser Ausgleich soll nun nicht für einzelne Arbeitnehmer, sondern nur für den ganzen Betrieb oder ganze Betriebsabteilungen zulässig sein, was ebenso für die nach § 3 der Verordnung zulässige Mehrarbeit an 30 der Wahl des Arbeitgebers überlassenen Tagen im Jahr gilt. Der Arbeitgeber hat außerdem über jede auf diesen Ausnahmefällen beruhende Mehrarbeit ein genaues Verzeichnis zu führen, in das die Zahl der an den einzelnen Mehrarbeitstagen beschäftigten Arbeitnehmer unter besonderer Angabe der Zahl der weiblichen und jugendlichen und der Dauer ihrer Beschäftigung einzutragen ist. Der Standpunkt der Verordnung, daß eine Verlängerung der Arbeitszeit grundsätzlich nur im Wege des Tarifvertrags zulässig sein soll, wird nachdrücklich unterstrichen, indem eine derartige Regelung durch Betriebsvereinbarungen als unzulässig bezeichnet wird, es sei denn, daß in einem Tarifvertrag die Regelung der Arbeitszeit nach betrieblichen Sonderbedürfnissen durch Betriebsvereinbarung ausdrücklich vorgesehen ist. Einen derartigen Tarifvertrag in der Praxis abzuschließen, dürfte ein Ding der Unmöglichkeit sein, da die Gewerkschaften niemals die wichtige Frage der Arbeitszeitregelung aus der

Hand geben und den einzelnen Betriebsvertretungen überlassen werden. Ist eine Verlängerung der Arbeitszeit durch Tarifvertrag zustande gekommen, so hat der Arbeitgeber eine Abschrift der die Arbeitszeit regelnden Bestimmungen des Tarifvertrags an einer in die Augen fallenden Stelle im Betriebe auszuhängen. Da tarifliche Vereinbarungen über die Arbeitszeit bisher in vielen Fällen nicht erzielt werden konnten, vielfach auch vorübergehend ein tarifloser Zustand herrschte, spielt der § 6 der Arbeitszeitverordnung eine bedeutsame Rolle, da dieser eine Verlängerung der Arbeitszeit durch den zuständigen Gewerbeaufsichtsbeamten vorsieht. Dieser Weg ist jedoch nur gangbar, wenn es an einer tariflichen Regelung fehlt. Um diese herbeizuführen, wird vom Reichsarbeitsminister nachdrücklich auf die Möglichkeit verwiesen, welche die Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923 bietet, also insbesondere auf den Tarifzwang. Dieser soll jedoch nach § 6 der Schlichtungsverordnung nur Anwendung finden, wenn die in dem Schiedspruch getroffene Regelung bei gerechter Abwägung der Interessen beider Teile der Billigkeit entspricht und ihre Durchführung aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen erforderlich ist. Trotzdem wird auf diesem Wege eine Ausdehnung des Tarifzwangs angestrebt, die keinesfalls im Allgemeininteresse liegt. Viel richtiger wäre es, in allen den Fällen, wo die Arbeitnehmerorganisationen sich weigern, einer wirtschaftlich notwendigen Arbeitszeitverlängerung ihre Zustimmung zu geben, diese für die einzelnen in Frage kommenden Betriebe durch die behördliche Genehmigung zu ersetzen. Dies würde einen weit größeren Druck auf die Verhandlungsbereitschaft ausüben, als wenn der zeitraubende und umständliche Weg des Schlichtungsverfahrens gewählt wird, der bestenfalls auf ein Kompromiß hinausläuft, das die Verlängerung der Arbeitszeit mit einer Lohnerhöhung verbindet, die vielfach die angestrebte Produktionsverbilligung wieder illusorisch macht. Dies muß um so mehr gelten, als die Schlichtungspraxis der neu eingesetzten Schlichter sich bisher kaum von dem vielgerügten Verhalten der Demobilmachungskommissare, deren Amt am 1. April d. J. erloschen ist, unterscheidet. Immerhin soll anerkannt werden, daß in den Ausführungsbestimmungen wenigstens angedeutet wird, es solle bei der behördlichen Prüfung der Anträge auf Arbeitszeitverlängerung unter möglichster Wahrung der sozialpolitischen Belange auf die bei der heutigen wirtschaftlichen Lage notwendige Steigerung und Verbilligung der Gütererzeugung gebührend Rücksicht genommen werden. Wünschenswert wäre es, wenn die behördlichen Genehmigungen einer Arbeitszeitverlängerung nicht durch besondere Bedingungen zu sehr eingeengt und auch nicht zu kurz befristet würden, da andernfalls eine Beruhigung der Betriebe nicht möglich ist.

### 2. Lohnpolitik und Tarifwesen.

Wie schon angedeutet, haben in letzter Zeit nicht nur aus Anlaß der Arbeitszeitverlängerung, sondern auch wegen verschiedentlich gestellter Lohnforderungen Arbeitskämpfe stattgefunden. Infolgedessen ist namentlich auf Grund des Eingreifens der Schlichtungsbehörden eine Erhöhung des Lohnniveaus zu verzeichnen. Am stärksten sind die Steigerungen in der Bekleidungsindustrie und im Druckgewerbe gewesen, wobei man sich des Eindrucks nicht erwehren kann, daß hier der Widerstand der Arbeitgeber infolge des hohen Auftragsbestandes verhältnismäßig gering gewesen sein mag. Es bedarf wohl keines besonderen Hinweises, daß jede Konjunkturlohnpolitik sehr leicht zu verhängnisvollen Auswirkungen für die übrigen Gewerbezweige führen kann. Noch ist die Reichsregierung mit Erfolg bemüht gewesen, stärkere Erhöhungen der Beamtengehälter und Arbeiterlöhne zu verhindern und die Steigerungen nur auf eine Angleichung des im ersten Viertel des Jahres ganz besonders gedrückten Lohnniveaus an das der Industrie zu beschränken. Dabei ist noch zu berücksichtigen, daß z. B. die Reichsbahnarbeiter ihre Lohnerhöhung nur gegen einen wesentlichen Abbau der Bestimmungen des Manteltarifs (z. B. Urlaubskürzung, Fortfall des Krankengeldzuschusses usw.) erkaufen haben. Dieses ernste Bestreben der Regierung, von der Lohnseite her Schwierigkeiten zu begegnen, ist durch die Lohnpolitik des Bergbaues wesentlich unterstützt worden. Der Bergbau steht auch heute noch auf seinem seit Anfang d. J. bestehenden Lohnniveau, was für ihn um so bedeutungsvoller und schwieriger ist, als die übrigen Industrien ihre Löhne fast durchweg erhöht haben. Wenn hieraus im Zusammenhang mit der Verlängerung der Mehrarbeitsabkommen Streikbewegungen entstehen, so kann der Bergbau diese Schwierigkeiten nur überwinden, falls ihn die übrigen Gewerbezweige durch eine gleichgerichtete Lohnpolitik nach Kräften unterstützen. Dies muß ohne weiteres dort möglich sein, wo an sich schon das Friedenslohniveau annähernd erreicht oder