

Wie sich diese Hypotheken auf die einzelnen Zinsgruppen verteilen, ist nicht genau bekannt. Infolgedessen ist auch der Abschlag nicht exakt ermittelbar.

Ein Versuch, die Verteilung der durch die Notverordnungen angeordneten Zinsherabsetzung auf die einzelnen Wirtschaftszweige zu schätzen, führt zu folgendem Ergebnis: Die Gesamtverschuldung des Wohnungsneubaus beträgt zur Zeit rd. 18 Mrd. M. Von diesem Betrag entfallen rd. 9,3 Mrd. M. auf niedrig verzinsliche Hauszinssteuerhypotheken, Zuschußmittel der Gemeinden und Arbeitgebermittel der öffentlichen Hand, die von der Konversion unberührt bleiben. Für die restlichen 8,7 Mrd. M. dürfte die Zinsentlastung etwa 120 Mill. M. ausmachen; das sind rund 14 v. H. der bisherigen Gesamtzinslast von rund 870 Mill. M. Die jährliche Zinslast der Wohnungsaltbauten hätte ab 1. Januar 1932 infolge der bisherigen Bestimmungen, daß von diesem Termin ab die Aufwertungshypotheken (rund 5,8 Mrd. M.) mit mindestens $7\frac{1}{2}$ % zu verzinsen sind, über 900 Millionen Mark betragen. Nach Inkrafttreten der Notverordnung wird nunmehr die Zinslast des Althausbesitzes noch mit etwa 730 Mill. M. zu veranschlagen sein, da auch die Aufwertungshypotheken von diesem Termin an nur mit 6 % jährlich zu verzinsen sind. Die Zinsentlastung für die Wohnungsaltbauten beträgt somit gegenüber den Summen, mit denen bisher für die Zeit nach dem 1. Januar 1932 zu rechnen war, etwa 175 Mill. M. Hinzu kommt ab 1. April 1932 die Ersparnis aus der Senkung der Hauszinssteuer um 20 v. H. des Steuerjolls.

Die Gesamtverschuldung der Landwirtschaft beträgt etwa 12 Mrd. M. Davon entfallen rund 7,5 Mrd. M. auf langfristige Schulden, und zwar: 4,45 Mrd. M. auf seit der Währungsstabilisierung neu aufgenommene Realkredite, 1,55 Mrd. M. auf Aufwertungshypotheken (ohne die Aufwertungshypotheken, die auf landwirtschaftlichen Nebenbetrieben ruhen) und etwa 1,35 Mrd. M. auf Hypotheken, die aus Restkaufgeldern usw. entstanden sind. Bei den seit der Währungsstabilisierung aufgenommenen Realkrediten, die bisher eine Zinslast von 335 Mill. M. erforderten, wird eine Herabminderung des Zinsdienstes auf 265 Mill. M. je Jahr erreicht. Die Aufwertungshypotheken würden vom 1. Januar 1932 an einen Zinsdienst von mindestens 116 Mill. M. jährlich erfordern; auf Grund der Notverordnung werden diese Zinsbeträge auf 93 Mill. M. herabgesetzt. Die Gutsübertragungshypotheken sind zum Teil sehr niedrig verzinslich. Insgesamt dürften die Zinsaufwendungen für langfristige landwirtschaftliche Kredite, die ab 1. Januar 1932 ohne die Bestimmungen der Notverordnung 540 Mill. M. betragen müßten, nunmehr auf 440 Mill. M. gesenkt werden.

Am 31. Dezember 1930 erforderten die Industrieobligationen und verwandten Schuldverschreibungen einen jährlichen Zinsaufwand von 307 Mill. M. Davon entfiel jedoch der überwiegende Teil, nämlich 225 Mill. M., auf Auslandsanleihen und nur 82 Mill. M. auf Inlandsanleihen. Da nun aber die Auslandsanleihen von der Zinskonversion nicht betroffen werden, ergibt sich für die Verzinsung der Industrieobligationen eine verhältnismäßig geringe Entlastung. Hinzuzurechnen sind noch die Ersparnisse aus der Verzinsung von Hypotheken, die bisher schätzungsweise 500 Mill. M. jährlich erforderte; wie groß hier die Entlastung sein wird, entzieht sich jedoch der Beurteilung.

Es ist also immerhin eine merkliche Entlastung auf der Ausgaben Seite. Freilich steht dem auf der anderen Seite eine Einnahmensenkung der Gläubiger gegenüber. Was also das Gesamtergebnis sein wird, hat sich erst noch zu zeigen.

Prof. Dr. G. M e n z.

Stellenaustausch unter Angestellten.

Von Frau Marie V e s s e r - D e g e r l o c h.

Mag die Notzeit des Abbaus, die Arbeitslosigkeit zwei, fünf, auch noch zehn Jahre andauern, einmal muß es anders werden, einmal wird man wieder neue Kräfte gebrauchen!

Wo sind dann die Kräfte, die dem Betrieb auch Erfolg zu bringen vermögen? Hat die Ausbildung und Weiterbildung der Angestellten Schritt gehalten mit den neuen Anforderungen? Besitzen sie die Er-

fahrungen auf den verschiedenen Gebieten der Büroarbeit, der Buchhaltung, Herstellung, im Vertrieb, Propaganda u. a.? Sind sie in der Lage, Anregungen zu geben, selbständig Ideen zu verarbeiten, können sie erkennen, ob Vereinfachungen eines Arbeitsganges möglich sind?

Das Tempo unserer Zeit erfordert schnelle Auffassung und schnelle Hand. Nie wurden schneller Fähigkeiten marktuntauglich, nie standen einmal gewonnenen Kenntnissen so bald neuere, bessere, fortgeschrittenere als Konkurrenz gegenüber. Einarbeitung und Erfahrung allein genügen nicht mehr, sie wollen fortlaufend gepflegt, neu aufgearbeitet werden. Wer konnte früher Blindschreiben, da doch schnelles Tippen genügte. Wer wußte etwas von Einheitskurzschrift, von Adressier-, Buchungs-, komplizierten Rechenmaschinen? Wieviel anspruchsvoller ist heute das Gesicht unserer Plakate, unserer Zeitschriften! Wieviel mehr Überlegung und Sorgfalt erfordert heute die Schaufensterdekoration! Welche Anforderungen werden an den guten Verkäufer gestellt! Wie hat sich der Stil unserer Korrespondenz, im besonderen der unserer Kundenwerbung geändert? Welche neuen Konkurrenzen sind dem Einzelhandel entstanden, und wie muß sich der Angestellte als Glied des Betriebes darauf einstellen?

Und welchen Stempel drückt dem allein unsere Zeit auf! Für jeden Platz gilt heute die Forderung: mit möglich geringsten Mitteln möglichst hohe Leistung!

Woher soll der Nachwuchs alle diese Kenntnisse und Fähigkeiten haben, die doch eine große Erfahrung voraussetzen? Er kann dies unmöglich alles an einem Plage erlernen. Man kann nie genug gelernt haben, wenn man sich im Leben behaupten will, sonst wird man zurückgedrängt in geringwertige, mechanische und schlechtentlohnte Arbeiten. Und so wird es vielen von denen gehen, die heute in festen Stellungen sitzen und einseitig in ihrem Betrieb geworden sind, — den heute noch jungen Kräften in erster Linie!

Es gehört aber Mut dazu, heute ohne weiteres eine Stelle aufzugeben. Niemand kann es wagen, der nicht größere Ersparnisse, eigenes Kapital oder Angehörige in gesicherter Lebensstellung besitzt. Solche Menschen sind aber heute nur in so geringer Anzahl vorhanden, daß sie aus dem Kreis meiner Betrachtungen ausgeschlossen werden können. Alle anderen Angestellten aber stehen in der Gefahr, durch jahrelange Gleichartigkeit der Arbeit, durch stete Wiederholung ihrer Methodik einseitig zu werden, ihre Elastizität neuen Aufgaben gegenüber zu verlieren und so »einzurosten«. Nichts ist schlimmer als das, denn einrostet heißt zum alten Eisen wandern.

Darum sollte der Vorschlag eines »Stellen-Austausches« die Arbeitgeber im gleichen Maße interessieren wie die Arbeitnehmer. Es ist schwer festzustellen, wer den größeren Gewinn haben wird.

Bei den Arbeitnehmern denke ich nicht etwa nur an ältere Kräfte. Im Gegenteil! Der gesunde Wille der Jugend zur Ausbildung und zu neuer Betätigung ihrer Kräfte wird gelähmt und muß erlahmen, wenn sie nur daran denkt, sich an der Stelle festzusetzen, wohin sie der Zufall geführt hat. Denn Zufall ist es gewiß, es ist schon ein Glückszufall, wenn man überhaupt eine Stelle bekommt, die man sich erhalten kann. Hier entscheidet nicht immer die Tüchtigkeit der Betroffenen, sondern oftmals die wirtschaftliche Lage des Geschäftes. Der Arbeitgeber glaubt auch, einen jahrelang eingearbeiteten Angestellten vielseitiger beschäftigen zu können, was ihm heutzutage bei Zusammenlegung verschiedener Posten angenehm erscheint. Wird dabei jedoch der Wert der »Einarbeitung« nicht überschätzt? Sollte nicht ein frischer Mensch, gewöhnt an schnelle Auffassung und Umstellung, erfahren gerade in verschiedenen Arbeitsmethoden, sich sehr schnell einführen und die Arbeit »durchdacht« leisten, als es jemand aus Gewohnheit tut? Kostet dem Betrieb nicht jede Gedankenlosigkeit und schematisch geleistete Arbeit? Kann nicht selbst ein Geschäft, dessen Führung modern ist, Anregungen zum Nutzen aufnehmen, Arbeitsmethoden, die in einem anderen Betrieb erprobt wurden? Oder fürchtet jeder, seine »Geschäftsgeheimnisse« preiszugeben, wenn er bisherige Angestellte gegen neue austauscht?

Das soll aber durchaus nicht bedeuten, daß der alteingearbeitete Angestellte nun entlassen und an seiner Stelle ein Nachfolger engagiert wird. Nein, so ist das nicht gemeint. Dieser Stellenaustausch soll ein freies Übereinkommen zwischen zwei Arbeitgebern und zwei Arbeitnehmern sein, in Gegenüberstellung der gleichen Leistungen und Zugrundelegung gleicher Bezahlung. Da Arbeitszeit und Arbeitsentgelt in den weitaus meisten Fällen geregelt sind, dürften äußere Erschwernisse hier nicht zu erwarten sein. Die Gehilfenvereine erscheinen mir als die geeigneten Stellen, zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu vermitteln, von beiden Seiten Wünsche einzuholen und die rechten Kräfte am rechten Plage zum »Austausch« zu veranlassen.

Wenn sich Nord und Süd, Ost und West hier zusammenfinden, dürfte ein Gewinn für den gesamten deutschen Buchhandel gewiß sein!