

Fachkräfte in einer die Volkswirtschaft schädigenden Weise durch Überbieten von Löhnen an sich ziehen, bei der Auftragsvergebung ihrem Verhalten gemäß zu behandeln.

Wie steht es nun aber mit der Haltung des Gefolgsmannes selbst? An sich soll es jedem Gefolgsmanne freistehen, in den Betrieb überzuwechseln, in dem er seiner Leistung gemäß entlohnt wird. Es muß aus diesem Gesichtspunkte der Leistung heraus ebenfalls abgelehnt werden, etwa Höchstlohngrenzen einzuführen, wie es hier und da gefordert worden ist. Selbstverständlich muß das Gefolgschaftsmitglied beim Verlassen der bisherigen Arbeitsstätte die entsprechenden Kündigungsfristen einhalten, denn diese Fristen müssen nunmehr genau so den Betriebsführer schützen wie das Gefolgschaftsmitglied zu einer Zeit, wo es noch genügend Facharbeiter gab. Es wird deshalb auch keineswegs daran gedacht, nunmehr etwa wiederum eine Kürzung der Kündigungsfristen zugunsten der Gefolgschaftsmitglieder herbeizuführen. Was dem einen recht ist, ist dem anderen billig.

Trotzdem bestehen bei dem Verlassen einer Arbeitsstätte gewisse Einschränkungen und auch Gefahren. Wengleich es sich hierbei nicht immer um reine Rechtsvorschriften handelt, so bedürfen sie doch einer unbedingten Beachtung, zumal es sich jetzt auch erweisen kann, inwieweit der Gedanke der Betriebsgemeinschaft und die Auffassung von dem durch den Betrieb begründeten Treueverhältnis auch bei der Gefolgschaft zum Durchbruch gekommen ist. Jedes Gefolgschaftsmitglied, das seine bisherige Arbeitsstätte in der Absicht verläßt, zu einer anderen Arbeitsstätte zu gehen, wo für seine Leistung ein entsprechend höherer Lohn geboten werden kann, muß zunächst überprüfen, ob dieser Schritt im Verhältnis zu seinem Betriebsführer und seinen Berufskameraden gerecht und anständig ist. Ein Verstoß liegt m. E. stets dann vor, wenn das Gefolgschaftsmitglied einen Betriebsführer verläßt, der in früheren Zeiten der Not zu dem Gefolgschaftsmitgliede gestanden hat und trotz mangelnder Aufträge das Gefolgschaftsmitglied nicht entließ. Dieser Fall ist deshalb von besonderer Bedeutung, weil es häufig vorkommt, daß Unternehmer, die in wirtschaftlich schwachen Zeiten ihre Arbeitskräfte bedenkenlos entlassen haben und sich auch keineswegs um die Heranbildung von Fachkräften Sorge machten, nunmehr daran gehen, die Auftragsbelegung auszunutzen und Arbeitskräfte überall dort wegzuverpflichten, wo sie zu erhalten sind; denn hierbei gewinnen sie gleichzeitig die Betriebserfahrung, die sich diese Arbeitskräfte in

wirtschaftlich schwachen Zeiten trotz allem erhalten oder gar neu erworben haben.

Außerdem müssen die Gefolgschaftsmitglieder bedenken, daß es nicht immer für sie ein Vorteil zu sein braucht, wenn sie ihre Betriebsstätte wechseln, da es sich bei dem neuen Betriebe leicht um einen solchen handeln kann, dem nicht die entsprechenden Erfahrungen und materiellen Unterlagen zur Verfügung stehen, um auf die Dauer bestehen zu können. Mit diesen Einschränkungen soll selbstverständlich keineswegs gesagt werden, daß die Freizügigkeit des Gefolgschaftsmannes so gehemmt werden soll, wie es bei einem unlösbaren Hörigkeitsverhältnis zwischen ihm und dem Betriebsführer der Fall wäre.

Das durch die Betriebsgemeinschaft begründete Verhältnis zwischen Gefolgschaft und Betriebsführer ist nach nationalsozialistischer Auffassung ein Treueverhältnis (§ 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit), das nur dann gelöst werden darf, wenn ganz besondere Umstände vorliegen, die einen solchen Schritt rechtfertigen. Gewiß könnte man jetzt daran denken, die Freizügigkeit des Gefolgschaftsmitgliedes im Sinne einer Erhöhung des Kündigungsschutzes für den Betriebsführer, wie es umgekehrt vorher für das Gefolgschaftsmitglied geschehen ist, auszulegen. Derartige Maßnahmen wären jedoch nicht geeignet, den Verhältnissen Rechnung zu tragen; auch dürften weitere Einschränkungen der Freizügigkeit mit der nationalsozialistischen Anschauung von der Freiheit der Persönlichkeit unvereinbar sein. Die Zukunft muß zeigen, ob die Gefolgschaft, ohne daß sozialpolitische Maßnahmen des Gesetzgebers erforderlich sind, von sich aus in der Lage ist, den Verhältnissen jeweils in der entsprechenden Form Rechnung zu tragen. Das gleiche gilt selbstverständlich für diejenigen Betriebsführer, die Gefolgsleute wegverpflichten; ganz abgesehen davon, daß in dem einen oder anderen Falle der Tatbestand des unlauteren Wettbewerbs gegeben sein dürfte. Stellen wir fest, daß noch nicht überall die richtige Vorstellung von dem durch den Betrieb begründeten Treueverhältnis gegeben ist, dann ist es unsere Aufgabe, noch mehr als zuvor die Menschen im Betriebe zum Gemeinschaftsdenken zu erziehen und nationalsozialistisch auszurichten.

In besonders schweren Fällen können wir auch nicht davor zurückschrecken, die Soziale Ehrengerichtbarkeit in Anspruch zu nehmen. Sozialpolitische Maßnahmen dürften hier nicht zu dem gleichen Erfolge führen wie die Erziehung der Menschen zum Sozialismus der Tat.

Vermischtes

„1937 das Jahr der technischen Bestleistung und der Kalkulation“

Ministerialdirektor Dr. E. Wienbeck, der Reichskommissar für den Mittelstand, schreibt in seinem in der Zeitschrift „Deutsches Handwerk“ veröffentlichten Aufsatz „Weihnachtsfest des deutschen Handwerks“ u. a. folgendes: „Ich möchte das nächste Jahr als das der technischen Bestleistung und das der Kalkulation bezeichnen. . . . Denn so lauten die Forderungen, die der Vierjahresplan an das Handwerk stellt. Dieser Plan wendet sich an jeden einzelnen, der wirtschaftlich arbeitet. Jeder einzelne soll erfinderisch sein in der Aufgabe, dem deutschen Volk möglichst preiswert, zuverlässig und aus eigenen Rohstoffen das Lebensnotwendige zu bieten. Und so müssen alle Fragen zurücktreten, über die man sich zwar auch den Kopf zerbrechen muß, die aber nicht lebensnotwendig sind. Der Vierjahresplan wird vielleicht der in jahrelanger Arbeit aufgebauten Organisation des Handwerks insofern einen neuen Inhalt bringen, als sie mehr und mehr dazu berufen wird, auch an der Preisgestaltung mitzuwirken. Anfänge dazu zeigen sich bereits, und es ist nicht zweifelhaft, daß eine hohe Vertrauensprobe bestanden würde, wenn eine gesunde Marktregelung nicht nur von oben herab, sondern aus der Wirtschaft selbst heraus herbeigeführt würde.“

Wie fördere ich 1937 mein Geschäft?

Fünfzehn Fragen, die sich jeder Uhrmacher und Juwelier am Jahresanfang vorlegen sollte:

1. Wieviele Kundenverluste habe ich im Jahre 1936 gehabt? Habe ich die Kunden schlecht bedient, oder habe ich sie verärgert?
2. Wieviele Kunden sind auf Grund von berechtigten Beanstandungen abgesprungen?
3. Welche Maßnahmen muß ich zum Zurückgewinnen der Kunden ergreifen?
4. Was muß ich zum Vermeiden von zukünftigen Kundenverlusten tun?
5. Wieviele alte Kunden haben 1936 nichts von mir bezogen? Warum? Sind meine Wettbewerber tüchtiger gewesen als ich?
6. Wieviele Kunden sind 1936 nur einmal gekommen und dann nicht wieder? Sind sie nicht nachbearbeitet worden?
7. Wieviele Kunden haben 1936 ihre Käufe vergrößert? Worauf ist das zurückzuführen? Könnten nicht andere Kunden durch entsprechende Bearbeitung ebensolche Mehrkäufe machen?
8. Wieviele Kunden kaufen nur einige Artikel bei mir, weil sie nicht wissen, daß ich auch andere führe?
9. Werden meinen Briefen, Rechnungen, Paketen usw. stets Drucksachen beigelegt, aus denen die Kunden sich über alle meine Waren und Neuheiten unterrichten können?