

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Band: 16 (1924)
Heft: 6

Artikel: Arbeitnehmerrechte und Gewerkschaften in Deutschland
Autor: Nörpel, Clemens
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352096>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.10.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

gesetzlichen Eigenschaft nichts zu tun. Infolgedessen spielen die Betriebsräte als Gewerkschaftsfunktionäre eine grosse Rolle auch bei Streiks, aber eben dann nicht in ihrer amtlichen Eigenschaft.

Hiermit ist die Darstellung des Entlassungsschutzes der Betriebsräte abgeschlossen, und wir wenden uns jetzt der Bedeutung der Betriebsräte überhaupt zu.

Diese Bedeutung besteht in der Tatsache, dass die wirtschaftlichen Rechte den Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, praktische Kenntnis der Wirtschaftsführung zu erlangen. Die arbeitsrechtlichen Befugnisse sichern eine bessere Durchführung der Arbeitnehmerschutzgesetze. Das Zusammengehörigkeitsgefühl der Arbeitnehmer wird gestärkt.

Die gesammelten praktischen Wirtschaftskenntnisse dienen dann dazu, die Arbeiterbewegung politisch und gewerkschaftlich zu vertiefen. Die Ueberführung der Wirtschaft in eine sozialistische Gemeinwirtschaft soll durch das Mitbestimmungsrecht vorbereitet und die Durchführung dieses Zieles überhaupt dereinst ermöglicht werden.

Niemals aber können die Betriebsräte als solche die Lage der Arbeitnehmer verbessern. Das ist nur durch starke Gewerkschaften möglich. Diese allein, also die Zusammenfassung der Arbeitnehmer in selbstgeschaffenen Organisationen, sind die Gewähr des Fortschrittes der Arbeiterklasse. Die Betriebsräte können auch nie die Wirtschaft sozialistisch umstellen. Hierzu bedarf es mächtiger Arbeiterparteien, welche an der Umstellung der Köpfe der Menschen im Sinne des Sozialismus und an der Verbesserung der Lage der Arbeitnehmer insbesondere im Parlament arbeiten.

Aus diesen Feststellungen ergibt sich auch der grosse Gegensatz zwischen der Vereinigten Sozialdemokratischen Partei Deutschlands und den freien Gewerkschaften einerseits, sowie den Kommunisten andererseits, über die Stellung der Betriebsräte im Staate. Dieser Gegensatz ist in der Weltanschauung begründet und nie zu überbrücken. Er kann nur durch das Ausschalten des einen oder des anderen Teils überwunden werden. Gerade gegenwärtig sind diese verschiedenen Auffassungen ganz besonders stark ausgeprägt. Die Betriebsräte-Neuwahlen für 1924 und die Reichstagswahlen stehen bevor. Die Kommunistische Partei Deutschlands hat die Rolle der Betriebsräte hierbei grundsätzlich wie folgt gezeichnet:

«Diese Wahlen müssen dazu ausgenutzt werden, wieder die Rolle der Betriebsräte und der Räte überhaupt in den Arbeitermassen lebendig zu machen. Die Räte und auch die Betriebsräte sind die spezifischen Klassenorgane des Proletariats, sie sollen die Organe der Organisation des Aufstandes werden und die Staatsorgane des kommenden proletarischen Staates. Diese ihre Rolle muss propagandistisch völlig klar und rücksichtslos auseinandergesetzt werden.»

Dieser Ansicht steht diejenige der Sozialdemokraten und der Gewerkschaften scharf entgegen. Republik, Demokratie, Parlamentarismus sind für diese die Grundlagen der Entwicklung der Arbeiterbewegung. Das lehnen die Kommunisten strikt ab. Sie wollen die Betriebsräte zu rein politischen Institutionen machen. Daraus ergibt sich, dass diese gegensätzlichen Auffassungen nie zusammenkommen können, sondern bis zu Ende ausgekämpft werden müssen. Bei der Notlage der deutschen Arbeitnehmer und der skrupellosen Agitation der Kommunisten ist es kein Wunder, dass ein Teil der Arbeitnehmer diesen Verirrungen vorübergehend unterliegt.

Es wird die grosse und schwere Aufgabe der Sozialdemokratie und der freien Gewerkschaften in Deutschland sein, den Schaden, welcher von den Kom-

munisten auf diesem Gebiete angerichtet wird, abzuschwächen oder wenn möglich wieder gutzumachen.

Wir haben also ein Mitbestimmungsrecht in Deutschland, welches es jetzt zu verteidigen gilt, und zwar bedauerlicherweise nicht gegen den Staat und die Unternehmer, sondern gegen die eigenen irregeleiteten Klassengenossen.

In Deutschösterreich und in der Tschechoslowakei gibt es ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht. In Schweden und in den Niederlanden sind von den Sozialdemokraten und den Gewerkschaften Entwürfe für ein Mitbestimmungsrecht ausgearbeitet, um welche jetzt der Streit der Meinungen entbrannt ist.

Alles hängt bei dieser Entwicklung von der Erhaltung des deutschen Betriebsrätegesetzes ab. Das deutsche Betriebsrätegesetz ist tief in den Herzen der deutschen Arbeitnehmer verankert. Staat und Unternehmer würden es nicht wagen, an dieser Errungenschaft zu rütteln. Es ist tragisch, dass diese Versuche aus den Reihen der Arbeitnehmer selbst kommen. Würden die Kommunisten den Interessen der Arbeitnehmer ehrlich dienen, dann würden sie auch sehen und erkennen, welcher Schaden von ihnen der Arbeiterbewegung der Welt zugefügt wird.

Die Arbeitnehmer aller Länder der Welt, welche ihre Klassenlage wirklich erkannt haben, die kühl und nüchtern versuchen, die Entwicklung im Sinne der Arbeitnehmer zu gestalten, müssen auch in der Frage des Mitbestimmungsrechtes das verderbliche Treiben der Kommunisten erkennen und den schweren Kampf der deutschen freien Gewerkschaften auch auf diesen Gebieten durch Aufklärung in ihren Ländern unterstützen.

Clemens Nörpel.



Arbeitnehmerrechte und Gewerkschaften in Deutschland.

Unbestritten haben die deutschen Gewerkschaften schon in der Vorkriegszeit eine mit den Ausschlaggebende Rolle gespielt und viele Anregungen für die internationale Arbeiterbewegung und das internationale Arbeitsrecht sind von Deutschland ausgegangen.

Nach Beendigung des Weltkrieges sind wiederum die deutschen Arbeitnehmer für die Ausgestaltung der Arbeitnehmerrechte in der internationalen Arbeiterbewegung vorbildlich und anregend gewesen. Umso überraschender mussten infolgedessen die im Jahre 1923 auftauchenden und gegenwärtig noch im Wachsen befindlichen Gerüchte wirken, dass die deutschen Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften ihre Rechte teilweise preisgeben würden und dass vielfach die Gewerkschaften in Deutschland sogar keinen ernsthaften Widerstand leisten.

Diese Gerüchte entsprechen nicht der Wahrheit, das soll gleich vorweg festgestellt werden. Man darf aber bei der Betrachtung der deutschen Verhältnisse niemals die Schwierigkeiten ausser Acht lassen, welche sich den deutschen Gewerkschaften entgegenstemmen. Es kann vielleicht ausgesprochen werden, dass sich die Arbeitnehmer anderer Länder in diese Zustände einfach nicht hineindenken können. Auch Oesterreich zum Beispiel kann dies nicht, trotzdem dort dieselben Verhältnisse vorliegen wie in Deutschland, weil eben das deutsche Wirtschaftsgebiet so gross und vielgestaltig ist, dass es schon normal sehr schwer übersehen werden kann, im Gegensatz zu Oesterreich, wo die Zentrale Wien alles beherrscht und Wirtschafts- sowie Gewerkschaftsmacht in derselben zusammenreffen. Deutschland dagegen hat eine Reihe von Wirtschaftsgebieten

zum Beispiel Berlin, Mitteldeutschland, Sachsen, Thüringen, Oberschlesien, Ruhrgebiet usw., um nur einige zu nennen, in welchen die Verhältnisse vielfach grundverschieden voneinander liegen, so dass schon in normalen Zeiten einheitliche Richtlinien schwer aufzustellen sind. Seit 1918 hatte Deutschland aber noch keine normalen Zeiten. Der verlorene Krieg, die überstürzte Demobilisierung, der riesige Zulauf ungeschulter Kräfte zu den Gewerkschaften, die überstandene und die kommende Not, die Umstellungen, die Verzweiflung der Massen, die Einsichtslosigkeit der Unternehmer, die Geldentwertung und die Bestimmungen des Versailler Friedensvertrages erzeugten zusammen eine Atmosphäre, welche die Luft zu zielbewusster Arbeit ausgehen lassen musste. Dazu kam die aus den Verhältnissen verständliche Zersplitterung der Arbeitnehmer, die dadurch fehlende Stosskraft und die weiteren Erschütterungen, welche durch die Gewaltmassnahmen Frankreichs herbeigeführt worden sind. Das Hauptwirtschaftsgebiet Deutschlands, das Ruhrgebiet, war besetzt und lahmgelegt. Der passive Widerstand fand die Arbeitnehmer wirtschaftlich und psychisch vollkommen erschüttert, die immer rasender werdende Inflation nahm die letzte Kraft hinweg. Jeder ernsthafte Widerstand mit ungeschulten Massen drohte zum Chaos zu führen und die Gewerkschaften mussten mit letzter Kraft und dem Mute der Verzweiflung dieses letzte Elend verhindern, um das Leben des Volkes zu retten.

Sicher wird die Geschichte die von den deutschen Gewerkschaften bewältigte Aufgabe dereinst würdigen und erkennen, was die deutschen Gewerkschaften hiermit auch für die Arbeitnehmer der Welt geleistet haben. Aber auch die verhängnisvolle Rolle der Kommunisten und die egoistische Einstellung der Unternehmer wird dabei klar zutage treten.

Auf diesem Boden sind dann die Parolen entstanden, welche sich über die ganze Welt verbreitet haben: *Abbau der Sozialpolitik! Nur Mehrarbeit kann uns retten! Beseitigung des Achtstundentages!*

Die deutschen Gewerkschaften haben sich, berannt von einem Teil der Arbeitnehmer, von den Unternehmern und von der Entente durch deren Massnahmen, gewehrt bis zum äussersten. Der Erfolg blieb nicht aus. *Die Grundrechte der deutschen Arbeitnehmer, welche in der Verfassung niedergelegt sind, blieben erhalten.* Die Vereinigungsfreiheit, die Versammlungsfreiheit, das Betriebsrätegesetz, die Sozialversicherung und anderes mehr wurden nicht angetastet. Einiges fiel, so gewisse Entlassungsschutzbestimmungen, die aber von Anfang an nur für die Zeit der Demobilisierung gedacht waren. Die Arbeitszeit ist in der deutschen Reichsverfassung überhaupt nicht erwähnt und die deutsche Arbeitszeitregelung war nur ein Provisorium. Dieses Provisorium ist allerdings abgeändert und der Spielraum für die Verlängerung der Arbeitszeit bis auf zehn Stunden täglich erweitert worden. Grundsätzlich blieb aber der Achtstundentag ausdrücklich bestehen. Das Tarifvertragsrecht ist erhalten geblieben, das Schlichtungswesen ist sogar ausgebaut worden. Das Arbeitsrecht in Deutschland hat einen Umfang und eine Literatur, von denen sich Arbeitnehmer anderer Länder vielfach gar keine Vorstellung machen können. Tausende von umfangreichen Büchern über das bestehende Arbeitsrecht sind allein seit 1918 geschrieben worden und müssen von den juristisch nicht geschulten Arbeitnehmern mit verarbeitet werden. Alles dies wäre schon bei normalen Verhältnissen eine riesige Aufgabe, bei anomalen Zuständen liess es sich nicht verhindern, dass Vernunft vielfach Unsinn und Wohltat oft Plage wurde.

Die Stellung der deutschen Gewerkschaften in der Gesetzgebung hat sich nicht verändert, im Gegenteil

gefestigt und durch die Verhältnisse verschuldet liegt gerade in diesem Fortschritt gegenwärtig ein Teil der Schwierigkeiten. Niedrige Löhne und hohe Arbeitszeit können gegen den Willen der Gewerkschaften den Arbeitnehmern kollektiv aufgezwungen werden. Die Gewerkschaften wehren sich dagegen mit ihrer wiedererstarkenden Macht, allerdings auch hier bis zu einem gewissen Grade gehemmt durch das geradezu wahn sinnige Treiben der Kommunisten, welches jeder Vernunft bar ist. Nur wer die deutschen Verhältnisse und das deutsche Arbeitsrecht einigermaßen kennt, kann die Schuld der Kommunisten ermessen. Immerhin ist es erstaunlich, wie sehr es die deutschen Gewerkschaften bis heute verstanden haben, die Arbeitnehmerinteressen zu schützen, umso mehr wenn man die ungeheure Arbeitslosigkeit in Rechnung stellt. Es gibt keinen Tarifvertrag, welcher den Achtstundentag preisgibt, es werden vielmehr nur Ueberstunden zugelassen, vielfach mit Zuschlag bezahlt und oft von den Unternehmern gar nicht in Angriff genommen. Auch die Entlohnung bessert sich wieder, wenn nicht durch Tarifvertrag, so wenigstens durch betriebsweises Vorgehen.

Wie es aber kommt, dass auch eine an sich gute Gesetzgebung schädlich wirken kann, sei nachstehend geschildert, hierbei ist es leider unerlässlich, die in Frage kommenden Gesetzstellen anzuziehen. Das Mittel, die Gewerkschaften auch gegen ihren Willen zu Vereinbarungen zu zwingen, ist das staatliche Schlichtungswesen und der *Zwangstarif*.

Durch Artikel 165 der deutschen Reichsverfassung werden die Gewerkschaften und ihre Vereinbarungen anerkannt.

Der § 1 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 legt die automatische und unabdingbare Wirkung der Tarifverträge auf die Einzelarbeitsverträge fest. § 2 derselben Verordnung enthält die gesetzliche Möglichkeit der Uebertragung der Tarifverträge auf Aussenseiter (Allgemeinverbindlichkeit).

Der § 8 des Betriebsrätegesetzes erkennt den Vorrang der Gewerkschaften vor den Betriebsräten an.

In der Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 ist die Mitwirkung der Gewerkschaften festgelegt, durch § 5 derselben kann die regelmässige Verlängerung der Arbeitszeit in erster Linie nur durch die Gewerkschaften erfolgen und selbstverständlich auch verhindert werden.

Die Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 verpflichtet die Schlichtungsstellen, zum Abschluss von Tarifverträgen Hilfe zu leisten (Artikel I § 3). Die Schlichtungsstellen können auch von Amtes wegen tätig werden (Artikel I § 5). Wird der gefällte Schiedsspruch von einer oder beiden Parteien nicht angenommen, so kann er für verbindlich erklärt werden. Die Verbindlicherklärung ersetzt die Annahme des Schiedsspruchs (Artikel I § 6).

Insoweit hat das deutsche Arbeitsrecht also durchaus und einwandfrei *Kollektivcharakter*, so wie es die Gewerkschaften seit je erstrebten. Die Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse ist Aufgabe der Gewerkschaften und bei Weigerung der Unternehmer greift der Staat ein und zwingt die Unternehmer unter die kollektive Regelung. Aber nun kommt die unvermeidliche Kehrseite, der Staat zwingt auch die Arbeitnehmer unter ihnen nicht passende Bedingungen. Ein Tarifvertrag, der unter solchem staatlichen Zwang zustande kommt, ist ein Zwangstarif und wenn ein solcher Zwangstarif eine höhere Arbeitszeit vorsieht, dann kann die Gewerkschaft dagegen nicht angehen. Wenn die Gewerkschaft dagegen den Streik erklärt, dann macht sie sich schadenersatzpflichtig. Diese Folgen lassen sich logisch von einer derartigen an sich durchaus fortschrittlichen Entwicklung nicht trennen, denn ein ein-

seitiges Recht etwa der Arbeitnehmer wäre ebenso ein Klassengesetz als dies in der Vorkriegszeit bei vielen Gesetzen gegen die Arbeitnehmer der Fall war und von den Arbeitnehmern heftig bekämpft wurde. Jedes Gesetz ohne Klassencharakter wirkt aber naturnotwendig nach zwei Seiten. Wie den Nachteilen in dieser Beziehung vorgebeugt werden kann, wird am Schlusse näher dargestellt.

Bevor wir nun auf das Schlichtungswesen näher eingehen, wollen wir einige Ausdrücke aus dem wiedergegebenen Gesetztext erklären. *Automatisch* und *unabdingbar* bedeutet, dass bei einem abgeschlossenen Tarifvertrag die normativen Bestimmungen ohne weiteres Inhalt der Arbeitsverträge werden. Die Arbeitnehmer brauchen dies mit ihrem Unternehmer erst gar nicht mehr zu vereinbaren und wenn der Unternehmer sich weigert, können die Arbeitnehmer aus einem Tarifvertrag klagen wie aus einem Gesetz. Schlechtere Vereinbarungen sind ungültig und noch nach dem Austritt kann der Unterschied nachträglich eingeklagt werden. *Normativ* sind die Bestimmungen, welche Inhalt des Einzelarbeitsvertrages werden können (Arbeitslohn, Ueberstundenzuschlag, Urlaub, Arbeitszeit usw.). *Obligatorisch* sind die Teile, welche nur von Verband zu Verband wirken (Friedenspflicht, Arbeitsnachweis, tarifliche Schiedsstelle usw.), es kann hierauf an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden, da dies zu weit führen würde. *Allgemeinverbindlichkeit* bedeutet Uebertragung des Inhalts der normativen Bestimmungen des Tarifvertrages auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welche keinem Verbandsangehörigen oder die Sicherung der Arbeitsbedingungen von organisierten Arbeitnehmern gegenüber nicht organisierten Arbeitgebern. *Verbindlicherklärung* endlich bedeutet die Ersetzung der Zustimmung der Parteien zu einem Tarifvertragsvorschlag einer Schlichtungsstelle.

Ein Tarifvertrag kann also auf dreierlei Weise zustande kommen:

1. durch Verhandlungen der Arbeitgeber oder ihrer Verbände mit den Gewerkschaften,
2. durch Anrufung einer Schlichtungsstelle und Annahme eines Schiedsspruches durch sämtliche Parteien und
3. durch Anrufung einer Schlichtungsstelle und Ablehnung des Schiedsspruches durch eine oder beide Parteien und nachfolgende Verbindlicherklärung.

Der unter 3 angegebene Weg führt zum *Zwangstarif*, alle drei Wege führen aber rechtlich zu *genau demselben Ergebnis*, nämlich zu einem Tarifvertrag, welcher immer die *Friedenspflicht* enthält, das ist die Verpflichtung, gegen den Inhalt des Tarifvertrages keine Zwangsmassnahmen (Streik, Aussperrung) zu ergreifen.

Das Schlichtungswesen hat sich in Deutschland sehr ausgebreitet. Die fortschreitende Inflation zwang zuletzt zu halbwöchigen Lohnabmachungen und ein Streik war vielfach gar nicht möglich, weil sich die Forderungen täglich überholt haben. Unternehmer und Arbeitnehmer haben sich dem Schlichtungswesen ohne grossen Widerstand unterworfen. Nach Einführung der Rentenmark laufen die Unternehmer jedoch gegen das Schlichtungswesen und die Verbindlicherklärung Sturm, trotzdem sich gegenwärtig der Effekt desselben gegen die Arbeitnehmer richtet. Aber die Unternehmer bauen vor, sie rechnen mit der Erstarkung der Arbeiterbewegung und wollen freie Hand behalten, besonders aber nach Möglichkeit los vom Tarifvertrag. Auch die Gewerkschaften laufen Sturm. Aber für sie liegen die Dinge nicht so einheitlich wie für die Unternehmer. Ein Teil der Gewerkschaften ist noch nicht wieder im Vollbesitz der Kräfte. Die Kassen sind seit der Inflation noch nicht genügend gefüllt. Mit den Angestellten-

organisationen wollen die Unternehmer überhaupt keine Tarifverträge mehr abschliessen, denn mit «ihren» Angestellten wollen sie das Arbeitsverhältnis wieder «individuell» regeln, während die Gewerkschaftstradition der Angestellten noch nicht so entwickelt ist, um dem besonderen Widerstand der Unternehmer gewachsen zu sein. Ausserdem ist die Arbeitslosigkeit der Angestellten infolge des Abbaus der Inflationsangestellten (derjenigen Angestellten, welche für die vielen Berechnungen während der Inflationszeit mehr beschäftigt werden mussten), besonders gross. Diese Angestelltengruppen haben an der Verbindlicherklärung das Interesse der Wahrung des kollektiven Charakters der Regelung ihres Arbeitsverhältnisses. Für die eingangs erwähnten Arbeitergewerkschaften liegt es ähnlich. Die heute schon wieder kampfkraftigen Gewerkschaften dagegen wollen die Freiheit des Handelns ebenfalls zurückgewinnen und keinem Zwang unterliegen. Es ist hoch anzuerkennen, dass auf der letzten Bundesausschusssitzung des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes einstimmig im Interesse der unbeschränkten Streikfreiheit die Einschränkung der Verbindlicherklärung gefordert worden ist. Es wäre nun natürlich verkehrt, das Kind mit dem Bade auszuschütten und die zu unternehmenden Schritte wollen wohl überlegt sein. Man wird vielleicht dazu kommen, zu fordern, dass die Verbindlicherklärung nicht mehr durch eine Behörde, sondern durch eine paritätische Körperschaft mit qualifizierter Mehrheit erfolgt, also durch eine Kommission, welche zu gleichen Teilen mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern besetzt ist und welche unter einem unparteiischen Vorsitzenden tagt, wobei die Abstimmung, wenn sie zur Verbindlicherklärung führen soll, eine Mehrheit ergeben muss, die aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern gebildet ist. Wenn es soweit ist, dann werden sehr viel weniger Zwangstarife zustandekommen als gegenwärtig und viele Arbeitnehmer werden ohne Tarifvertrag sein. Aber das Streikrecht bleibt unangetastet.

Jetzt helfen sich die Gewerkschaften dadurch, dass sie den Behörden klarmachen, dass die Verbindlicherklärung unterbleiben muss, wenn zwingende Gründe nicht vorliegen, oder die Arbeitnehmer kündigen notfalls, weil sie zu den aufgezwungenen Bedingungen nicht arbeiten wollen. Das sind aber alles nur Aushilfsmittel, welche auf die Dauer nicht verfangen. Es handelt sich im Grunde doch darum, einer reaktionären Behörde sein Schicksal nicht in die Hand zu geben. So oder so muss eine Aenderung erfolgen. Wohlgermerkt, aber nur eine Aenderung der Art der Verbindlicherklärung, die übrigen angeführten Gesetzbestimmungen sind gut. Sie können von den Arbeitnehmern noch viel mehr als jetzt ausgenutzt werden und sind noch ausbaufähig.

Die Grundlage bleibt aber unverändert. Geschlossenheit und Stärke der Gewerkschaften ist Voraussetzung für die Anwendung noch so guter Gesetze. Jedenfalls werden aber die Arbeitskollegen anderer Länder aus dieser Darstellung entnehmen können, dass die Verhältnisse in Deutschland nicht so einfach liegen, wie man vielfach glaubt, und dass auch die deutschen Gewerkschaften im Kampfe um die Verbesserung der Lage der Arbeitnehmer nach wie vor und voll und ganz ihren Mann stellen. Es ist nur nötig, dass national und international die Arbeitnehmer endlich alle ihre Klassenlage erkennen. Ist erst dies Ziel erreicht, dann wird es überall endgültig aufwärtsgehen!

Clemens Nörpel.

