

Die Arbeit

Zeitschrift für Gewerkschaftspolitik und Wirtschaftskunde

1924

HERAUSGEBER: THEODOR LEIPART, BERLIN
REDAKTEUR: LOTHAR ERDMANN, BERLIN

HEFT 2

DER KAMPF UM DAS NEUE ARBEITSRECHT

Von HUGO SINZHEIMER

I.

Als der alte Obrigkeitsstaat im November 1918 zusammenbrach, handelte es sich bei dem zu beginnenden Neubau nicht nur um ein neues politisches, sondern vor allem auch um ein neues *soziales Recht*. Zwei Forderungen traten in den Vordergrund: Die Forderung nach der Sozialisierung der Wirtschaft und einem neuen Arbeitsrecht.

Wir wissen, dass die erste Forderung fehlgeschlagen ist. Verschiedene Gründe haben dies bewirkt. Zunächst der Zustand der Wirtschaft selbst. Ausgesogen durch den Krieg und seine Anforderungen, in den Grundlagen erschüttert und entkräftet, dazu belastet mit dem noch gänzlich unbestimmten Tribut der Reparationsschuld an fremde kapitalistische Regierungen, bot diese Wirtschaft keine geeignete Grundlage für eine fundamentale Umgestaltung, wenn auch zugegeben werden kann, dass in Einzelheiten, z. B. in der Frage der Sozialisierung des Bergbaus, eine grössere wirtschaftliche Aktivität Teilergebnisse in sozialistischer Richtung hätte erreichen können. Es kam hinzu der Zustand der Menschen. Eine neue Wirtschaftsordnung kann nur aus neuer Wirtschaftsgesinnung entstehen. Diese aber setzt starke, disziplinierte Innerlichkeit der Menschen voraus. Selbst der Kapitalismus geht, wie wir heute wissen, auf religiöse Wurzeln zurück. Diese inneren Voraussetzungen waren nicht vorhanden. Der Krieg hatte keinen neuen Wirtschaftsgeist erzeugt, im Gegenteil, er hatte die Menschen brutalisiert und die ungezügelten Instinkte in ihnen entbunden. Schliesslich fehlte es an der Vorbereitung zu einem konkreten Aufbau sozialistischer Wirtschaft. Das sozialistische Denken war gross geworden im Kampfe gegen den Obrigkeitsstaat und das „Herrentum im eigenen Hause“. Der Kampf, nicht die Gestaltung war die Haupt Sorge der sozialistischen Bewegung. Das sozialistische Denken war im wesentlichen auf die Analyse der kapitalistischen Welt, nicht auf den geistigen Aufbau konkreter sozialistischer Lebensformen gerichtet. So konnte es kommen, dass auch heute noch keine volle Klarheit über das Wesen der Sozialisierung besteht und Ansätze für eine die sozialistische Praxis beherrschende Theorie noch kaum vorhanden sind. Die Arbeiterklasse wird die sozialistische Forderung nie-

mals aufgeben. Sie wird aber auch einsehen müssen, dass für ihre Verwirklichung neue Kräfte äusserer und innerer Art erforderlich sind.

In der Forderung nach der Schaffung eines *neuen Arbeitsrechts* war die Zeit nach der Revolution nicht ohne Ergebnis. Es sind vor allem zwei Gebiete, auf denen der arbeitsrechtliche Fortschritt sichtbar wird: Der Tarifvertrag und die Betriebsverfassung.

Die rechtliche Regelung, die der *Tarifvertrag* in der Verordnung vom 23. Dezember 1918 gefunden hat, ist gewiss nicht ausreichend. § 1 der Verordnung ist unglücklich formuliert. Er beschränkt die normative Bedeutung des Tarifvertrags auf solche Bestimmungen, die den Inhalt von Arbeitsverträgen regeln. Diese Begrenzung der normativen Wirkung des Tarifvertrages ist zu eng, wie sich immer mehr in der Praxis zeigt¹⁾. Auch fehlt z. B. die Regelung der Haftungsfrage im Sinne einer Beschränkung der heute noch unbeschränkten Haftung der Tarifvereinigungen²⁾. Trotzdem ist die in der Tarifverordnung enthaltene Regelung ein Fortschritt, denn sie legt wenigstens für den Inhalt der Arbeitsverträge die Unabdingbarkeit fest und ermöglicht durch allgemeine Verbindlicherklärung die Erfassung der Aussenseiter. Dadurch hat der Tarifvertrag für seine in ihm vereinbarten Lohn- und Arbeitsbedingungen die ihm zukommende rechtliche Sicherung empfangen, deren er früher entbehrte.

Ein solcher Fortschritt liegt auch in dem *Betriebsrütengesetz*. Dieses Gesetz hat zweifellos Lücken. Die obligatorische Betriebsatzung (Arbeitsordnung) ist nicht für alle Vertretungsbetriebe vorgeschrieben. Die Rechte der Betriebsvertretungen entbehren in wichtigen Beziehungen des wirksamen Rechtsschutzes. Die Einwirkung der Betriebsvereinbarungen auf die einzelnen Arbeitsverträge ist nicht sichergestellt. Auch eine Erzwingbarkeit der in den Betriebsvereinbarungen übernommenen Pflichten des Arbeitgebers ist rechtlich nicht vorhanden. Immerhin ist die rechtliche Geltung der Arbeit in den Betrieben durch das Gesetz erheblich gefördert worden. Sein Grundgedanke, dass die Betriebsvertretung zur Mitwirkung in allen Fragen des Arbeitsverhältnisses berufen ist und ausserdem gewisse Einwirkungsmöglichkeiten auf die wirtschaftliche Seite der Betriebsführung haben soll, ist nicht nur praktisch bedeutsam, sondern auch entwickelungsgeschichtlich für die Arbeiterklasse von erheblichem Wert. Der Arbeitnehmer lernt auf Grund der neuen Rechte über seine Arbeitsstelle hinauszublicken. Er gewinnt erhöhtes Interesse an der betriebs- und gesamtwirtschaftlichen Auswirkung seiner Arbeit. Seine durch das reine Lohnsystem entleerte Persönlichkeit kann sich durch die neuen Interessengebiete erweitern und bereichern. Neue Bildungsinteressen auf wirtschaftlichem Gebiete erwachsen und werden durch die mannigfaltigen Bildungseinrichtungen, die gerade durch das Mit-

1) Es sei z. B. an Vorschriften eines Tarifvertrags erinnert, wonach streikende Arbeitnehmer wieder einzustellen sind. Ist ein solcher Tarifvertrag mit einem Arbeitgeberverband abgeschlossen, so sind die Arbeitnehmer, wenn sie entgegen diesen Vorschriften von einzelnen Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes nicht wieder eingestellt werden, praktisch rechtlos. Sie können nicht unmittelbar gegen diese Arbeitgeber klagen. Denn nur der Arbeitgeberverband ist Partei des Tarifvertrags, und seine einzelnen Mitglieder sind nach § 1 der Tarifverordnung solchen Bestimmungen nicht normativ unterworfen, die nur den Abschluß von Arbeitsverträgen regeln. Vergl. darüber Näheres in meinem Aufsatz „Das Kernproblem der Tarifrechtsreform“ (Juristische Wochenschrift, Heft 14, 1924).

2) Vergl. dazu die Begründung zu dem Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes (Reichsarbeitsblatt, Nr. 13, 1921, S. 491 ff.).

bestimmungsrecht der Betriebsvertretungen hervorgerufen worden sind, gefördert. Die Frage nach dem Anteil der Arbeit an der bisher ausschliesslich auf dem Eigentum an den Produktionsmitteln beruhenden Betriebsgewalt des Arbeitgebers ist gestellt und wird nach immer weiteren Lösungen drängen. Die vorübergehenden Erschütterungen der durch das Betriebsrätegesetz geschaffenen Betriebsverfassung, wie wir sie heute im Tiefstand der wirtschaftlichen Konjunktur erleben, dürfen über diese positiven Werte nicht hinwegtäuschen. Die neuen Einrichtungen werden immer wieder ihre Lebenskraft behaupten. Denn sie wurzeln in einem tiefen, echten, unzerstörbaren Lebensgefühl der Arbeiterklasse, das die blossе Wirtschaftsuntertänigkeit nicht mehr erträgt.

Trotzdem alle diese arbeitsrechtlichen Fortschritte keineswegs grundstürzende Neuerungen sind, sondern nur die rechtliche Anerkennung einer Entwicklung bilden, die bereits vor dem Kriege angebahnt, aber künstlich gehemmt war, sind Kräfte am Werke, die nicht nur die Weiterentwicklung des Arbeitsrechts erschweren, sondern auch die bisherigen Ergebnisse des arbeitsrechtlichen Fortschritts in wichtigen Beziehungen zu beseitigen suchen. Würde diesen Kräften ihr Werk gelingen, so wäre die Arbeiterklasse, die heute schon wirtschaftlich kaum noch die Lebenshaltung der siebziger Jahre des vorigen Jahrhunderts aufrechterhalten kann, auch sozialpolitisch in die Zeiten eines rücksichtslosen „Herrentums im eigenen Hause“ zurückgeworfen. Die Folge wäre für Deutschland, dass in den nächsten Jahrzehnten keine Grundlage mehr für eine einheitliche, von inneren Kräften getragene Volkspolitik bestünde, dass der deutsche Staat, der heute hoffen darf, aussenpolitisch allmählich zur Gesundung fortzuschreiten, innerpolitisch seine letzten Reserven für eine wahrhafte Volkserneuerung verlieren würde. Denn das Arbeitsrecht ist heute nicht mehr nur eine Angelegenheit einzelner Volksschichten. Das Arbeitsrecht ist das Recht der abhängigen Arbeit überhaupt. An ihrer Ordnung in freiheitlichem und sozialem Sinne sind alle Volksgenossen interessiert, die auf die Verwertung ihrer Arbeitskraft angewiesen sind. Sie bilden den übergrossen Teil unseres Volkes, so dass das eigentliche Volksrecht heute das Arbeitsrecht ist, von dessen Gestalt das Schicksal des Volkes abhängt. Schon daraus ergibt sich, dass für die Lösung arbeitsrechtlicher Probleme niemals nur wirtschaftliche Gesichtspunkte, vor allem, wenn sie im Grunde nur privatwirtschaftlicher Art sind, massgebend sein können, sondern *staatspolitische* Interessen entscheidend sind, die sich aus der Notwendigkeit der Erhaltung der Volkskraft ergeben.

II.

Der Kampf um das neue Arbeitsrecht ist zunächst ein Kampf um die Erhaltung und Förderung des *Tarifgedankens*, dieses wichtigsten Zweigs des autonomen Arbeitsrechts. Ihn zu schwächen oder gar zu beseitigen, um die „Freiheit des Arbeitsvertrags“ wiederherzustellen, ist heute das offene und heimliche Bestreben eines grossen Teils der deutschen Arbeitgeberschaft. Der Tarifvertrag soll ersetzt werden durch die sogenannte Werksvereinbarung. Die Regelung des Arbeitsverhältnisses soll den Händen der Gewerkschaften entzogen und auf die Betriebsvertretungen oder besondere Werksvereinigungen übertragen werden. Die

Organisation, die ausserhalb des Betriebes ihren Schwerpunkt hat, sei es als Berufs- oder Industrieverband, soll zum Absterben gebracht werden. Die Idee der „Werksgemeinschaft“ soll die Koalition verdrängen. Zieht man von allen diesen „neuen Ideen“ den romantischen Schleier, so zeigen sie als wirklichen Sachverhalt nichts anderes als den Willen, sich jeder sozialen Bindung, die wirksam ist, zu entziehen.

Koalition und „Werksgemeinschaft“ sind an sich keine Gegensätze. Auch die Arbeiterklasse hat ein Interesse daran, den Betrieb als soziale Einheit organisatorisch auszubauen und das Dasein dieses Betriebes möglichst unabhängig von dem Sonderwillen des Arbeitgebers zu machen. Heute gehört der Betrieb ausschliesslich dem Arbeitgeber. Der Betrieb als solcher hat keine eigene Rechtssubjektivität. Was dies praktisch bedeutet, erlebt heute die gesamte Arbeiterschaft sehr nachhaltig am eigenen Leibe durch die sich häufenden, durchaus nicht immer in der Lage der Wirtschaft begründeten Betriebsstillegungen. Indessen handelt es sich nicht nur darum, den Betrieb als eine eigene soziale Einheit aufzufassen, es kommt auch darauf an, *der abhängigen Arbeit in dieser Einheit die ihr gebührende, rechtlich gesicherte Stellung zu geben*. Diese Stellung ist abhängig von der Macht, die hinter den einzelnen Arbeitnehmern und ihren Vertretungen in den Betrieben steht. Diese Macht ist die Koalition. Ist sie schwach oder nicht vorhanden, so wird die Stellung der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen in den Betrieben nur unerheblich und scheinbar sein. Darum schliesst der Aufbau einer „Werksgemeinschaft“ den Bestand einer starken Koalition nicht aus, sondern setzt sie im Gegenteil voraus, sofern man überhaupt eine Sicherung der Arbeitnehmerstellung in den Betrieben anstrebt. Diese Bedeutung der Koalition zeigt sich in noch höherem Masse, wenn man an die *Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen* denkt. Eine Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen unter Ausschaltung der Koalition und des Tarifvertrages führt zu nichts anderem als zu einem Diktat des Arbeitgebers. Die Form einer „Vereinbarung“ mit der Betriebsvertretung oder einer Werksvereinigung kann darüber nicht hinwegtäuschen. Die einzelnen Betriebe sind in ihrer Lohnpolitik voneinander abhängig. Die Lohn- und Arbeitsbedingungen können nur einheitlich für die einzelnen Berufe und Wirtschaftszweige festgelegt werden. Diese einheitliche Festlegung der Lohn- und Arbeitsbedingungen würde auch bestehen bleiben, wenn unter Ausschaltung der Arbeitnehmerkoalitionen der Arbeitgeber nur noch mit „seinen“ Arbeitnehmern verhandeln würde. Der Arbeitgeber müsste sich hierbei auf die einheitlichen Beschlüsse seines Arbeitgeberverbandes stützen, und er würde an die Einhaltung dieser Beschlüsse gebunden sein. Die Ausschaltung der Koalitionen von der Mitbestimmung der Lohn- und Arbeitsbedingungen würde deswegen nicht zu einer freien und unabhängigen Werkspolitik, sondern zu einer unbeschränkten Herrschaft des Arbeitgeberverbandes führen. Dass dies die Folge wäre, wird mit beachtenswerter Klarheit in einem Aufsatz der Zeitschrift „Der Arbeitgeber“ zugegeben⁹⁾. Es heisst dort:

„Eine wirkliche Werksgemeinschaft ist in vielen Fällen auch heute zu bilden, wo der Einzelunternehmer mit starkem sozialen Verantwortungsgefühl da ist.

⁹⁾ Nr. 13, 14. Jahrg., S. 250 ff.: „Zur Selbstkritik des berufsständischen Gedankens“ von Dr. Ottoheinz v. d. Gablentz. Die im Text in Kursivschrift gedruckten Worte sind von mir hervorgehoben

Sie wäre leichter zu bilden und zu halten, wenn gesetzliche Massnahmen sie förderten und — wenn es weder Gewerkschaften *noch Verbände und Konzerne gäbe*. Hier liegt aber das Schwergewicht. Es darf nicht übersehen werden, dass Gewerkschaften auf der einen Seite und Mammutbetriebe, Konzerne und Verbände auf der anderen Glieder derselben Entwicklung sind. *Den Arbeitern die Organisation nehmen und auf der anderen Seite die zusammengeballte Macht lassen, hinter der Einzelbetrieb und Einzelunternehmer verschwinden, das wäre vielleicht möglich — aber nur auf Kosten des letzten Restes der Möglichkeit einer Gemeinschaft.“*

Diese Sätze aus dem Arbeitgeberlager beleuchten die Haltlosigkeit einer ausschliesslich auf der Idee der „Werksgemeinschaft“ aufgebauten Arbeitsrechtsreform. Diese Haltlosigkeit tritt noch klarer hervor, wenn man das gewerkschaftliche Prinzip in seiner ganzen Bedeutung erfasst.

Die Gewerkschaft ist keineswegs nur ein Instrument der Lohnpolitik durch Beeinflussung des Arbeitsmarktes. Die Gewerkschaft ist *vor allem auch die Trägerin einer neuen Arbeitsverfassung*. Die Arbeitsverfassung erschöpft sich nicht in der Betriebsverfassung. Sie strebt auch überbetrieblichen Formen zu, in denen gemeinsame Angelegenheiten der wirtschaftlichen Organisationen geregelt werden. In den Arbeitsgemeinschaften waren die Keime zu diesem neuen Verfassungsgebilde vorhanden. Die Erfahrungen der letzten Zeit waren für die Arbeitsgemeinschaften nicht günstig. In der grossen Masse der Arbeiterschaft fehlt das Vertrauen zu ihrer Leistungsfähigkeit. Und doch wird die Entwicklung von neuem zu ihnen hintreiben, wenn auch in neuer Form und auf neuer Grundlage⁴⁾. Die neuen Lasten werden unsere produktiven Kräfte aufs höchste anspannen. Die Produktivität der Arbeit muss aufs höchste gesteigert werden. Soll diese wirtschaftliche Anforderung nicht zum Raubbau an der Arbeitskraft des Volkes führen, *so müssen die Methoden der wirtschaftlichen Organisation systematisch allgemein ausgebaut werden*. Dieser Ausbau erfordert Regulierungen von bestimmten Zentren aus. Diese müssen von neuem angestrebt werden, und sie finden sich in Anknüpfung an die Idee der Arbeitsgemeinschaften. Worauf es ankommt, ist nur, dass diese Arbeitsgemeinschaften auch aktionsfähig werden. Dazu bedarf es einer vorsichtigen, bisher noch nicht vorhandenen *Einwirkung durch das öffentliche Recht* auf sie. Den Arbeitsgemeinschaften müssen bestimmte Pflichtenaufgaben gemeinwirtschaftlicher Art zugewiesen werden. Ihre Beschlüsse müssen unter Umständen für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Und eine staatliche Schiedsstelle muss in der Lage sein, falls die beiden Gruppen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich nicht einigen können, eine Einigung zu versuchen und sie eventuell, wie heute bei der Arbeitsordnung, durch bindenden Entscheid zu ersetzen. *Solche Arbeitsgemeinschaften sind ohne Gewerkschaften nicht denkbar*. Denn die Zukunft der neuen Arbeitsverfassung liegt nicht in der Weiterentwicklung der staatlich organisierten gemeinwirtschaftlichen Zwangskörper. Die Zukunft der Arbeitsverfassung

⁴⁾ Ich weiß, daß ich damit weitverbreiteten Anschauungen in gewerkschaftlichen Kreisen widerspreche. Um so notwendiger erscheint mir eine Stellungnahme vom Standpunkt der arbeitsrechtlichen Entwicklung, die nach meiner festen Ueberzeugung der Arbeitsgemeinschaft von neuem zusteuen wird.

liegt in der Weiterentwicklung des autonomen Rechtsgedankens. Nicht der Staat, sondern die freie Einung der grossen Wirtschaftsgruppen wird das neue soziale Gebilde aufbauen, das durch volle Anerkennung der Arbeit in der Wirtschaft eine stets wachsende Gemeinschaftsregelung der Wirtschaft organisch herbeiführen wird. Der Staat soll hierbei nicht passiv bleiben. Er wird begrenzen, unterstützen, beschneiden und schlichten. Aber die unmittelbar organisierende Kraft wird der Wille zur *sozialen Selbstbestimmung* sein.

Dieser Wille muss sich mit aller Kraft gegen den Ansturm des Arbeitgebertums in unseren Tagen behaupten. Die Arbeitnehmerschaft wird sich hierbei bewusst sein müssen, dass sie nicht nur Lohninteressen, sondern den Gedanken einer neuen sozialen Gestaltung verteidigt. Nicht Beseitigung oder Rückbildung des Tarifvertrages ist also die Losung, sondern im Gegenteil seine Fortbildung zu neuen wirtschaftlich-organisatorischen Formen. Dass hierbei an die Gewerkschaften neue Aufgaben herantreten, dass neuer Geist und neue Schulung sie durchdringen müssen, wird von ihnen immer mehr zu erkennen sein. Denn auf ihnen ruht zu einem grossen Teil die Fortführung des sozialen Rechts.

III.

Die Fortführung des neuen Arbeitsrechts kann aber nicht nur auf autonomem Wege erfolgen, sie bedarf auch der *staatlichen Gesetzgebung*, nicht nur um Form und Umfang der autonomen Rechtsbildung festzulegen, sondern auch um den Inhalt des Arbeitsrechts unmittelbar zu bestimmen. Der Weg zur Lösung dieser Aufgabe ist dem Reiche durch Artikel 157, Absatz 2 der Reichsverfassung vorgeschrieben, wo es heisst: „Das Reich schafft ein einheitliches Arbeitsrecht.“ Dieses Programm bezweckt die Herstellung eines den besonderen Bedürfnissen der abhängigen Arbeit Rechnung tragenden, die bisherige Zersplitterung der Arbeitsrechtsregelungen aufhebenden, von einheitlichen Grundgedanken beherrschten, öffentliches und privates Recht in sich vereinigenden selbständigen Gesetzes. Es erhält seinen materiellen Richtpunkt durch Artikel 157, Absatz 1, wo es heisst: „Die Arbeitskraft steht unter dem besonderen Schutz des Reiches.“

Was ist bisher auf diesem Gebiet geschehen?

Es war ein Verdienst des damaligen Reichsarbeitsministers Bauer, dass er alsbald nach dem Inkrafttreten der Reichsverfassung eine Kommission in das Reichsarbeitsministerium berief, deren Aufgabe es sein sollte, das in der Reichsverfassung verheissene Reichsgesetzbuch der Arbeit zu schaffen. Wenn es auch bisher nicht möglich war, ein solches einheitliches Arbeitsgesetzbuch fertigzustellen, weil die stürmische soziale Entwicklung fortlaufend besondere arbeitsrechtliche Eingriffe erforderlich machte, so ist doch bekannt, dass es der Kommission bzw. dem Reichsarbeitsministerium gelungen ist, die wichtigsten Teilgesetzentwürfe fertigzustellen. Es handelt sich insbesondere um die Entwürfe eines *Arbeitsarbeitsgesetzes*, eines *allgemeinen Arbeitsvertragsrechts* und eines *Arbeitsgerichtsgesetzes*. Sie enthalten die wichtigsten Stücke eines neuen Arbeitsrechts. Es ist zu prüfen, ob diese Gesetzentwürfe den Forderungen entsprechen, die an eine Reform des Arbeitsrechts gestellt werden müssen.

Was zunächst den Entwurf des neuen *Arbeitstarifgesetzes*⁵⁾ anbelangt, der bisher ausschliesslich als ein Entwurf des Arbeitsrechtsausschusses vorliegt, so kann dieser Entwurf als geeignete Grundlage für eine Tarifrechtsregelung dienen. Dies gilt aber nur unter der Voraussetzung, dass seine wesentlichen Kernstücke beibehalten werden. Es handelt sich hierbei um folgendes: Zunächst muss in der Frage der *Tariffähigkeit* an dem Grundsatz festgehalten werden, dass auf Arbeitnehmerseite nur solche Arbeitnehmervereinigungen als tariffähig gelten können, welche die Mitgliedschaft nicht von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betriebe abhängig machen, Arbeitgeber als Mitglieder nicht aufnehmen und die Interessen ihrer Mitglieder selbständig und unabhängig wahrnehmen. Mit anderen Worten: Nicht abhängige Werkvereinigungen, nur unabhängige Berufsvereinigungen können einen wirklichen Tarifvertrag abschliessen. Die Tariffähigkeit selbst muss eine unentziehbare objektive Eigenschaft bestimmter Vereinigungen sein. Das Tarifrecht muss es ausschliessen, dass z. B. Arbeitgebervereinigungen sich willkürlich tarifunfähig machen können, indem sie sich durch ihre Satzungen die Legitimation zu Tarifabschlüssen nehmen. Des weiteren muss der Charakter des Tarifvertrages als einer echten *Rechtsquelle* in dem notwendigen Umfange sichergestellt werden. Das ganze Gebiet der beruflichen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, nicht nur der Inhalt von Arbeitsverträgen, auch der Abschluss von Arbeitsverträgen, wie auch die Betriebsverhältnisse im ganzen usw., müssen der normativen Geltung des Tarifvertrages unterworfen werden, damit nicht nur die Verbände obligatorisch haftbar, sondern auch ihre Mitglieder den Arbeitsnormen unmittelbar unterworfen sind. Ich sehe in dieser Erweiterung der normativen Wirkung des Tarifvertrages das Kernproblem der Tarifrechtsreform⁶⁾. Schliesslich muss unter Anerkennung der rechtlich gesicherten Tariftreue die bis heute unbeschränkte *Haftung* aus Friedensverletzungen des Tarifvertrages in irgendeiner Weise *beschränkt* werden, damit nicht die Träger des Tarifvertrages durch unbeschränkte Haftsummen wirtschaftlich ruiniert und damit ihrer sozialen Funktion entzogen werden können. Bei alledem ist ein unbedingtes Erfordernis die Aufrechterhaltung des bisherigen Rechtszustandes, wonach die unabdingbare Tarifsatzung auch jeder Betriebsvereinbarung vorgeht⁷⁾.

Von besonderer Bedeutung ist der Entwurf eines *Allgemeinen Arbeitsvertragesgesetzes*⁸⁾. Durch ihn soll eine allgemeine Grundlage für den Arbeitnehmervertrag überhaupt geschaffen werden. Arbeiter, Angestellte und Lehrlinge (soweit die Natur des Lehrlingsverhältnisses es nicht ausschliesst) werden in den Grundbeziehungen ihres Arbeitsverhältnisses allgemein gültigen Regeln unterworfen.

⁵⁾ Reichsarbeitsblatt, 1921, S. 491 ff. (Amtlicher Teil).

⁶⁾ Ich verweise auf den bereits in Anm. 1 angegebenen Aufsatz.

⁷⁾ Alle grundsätzlichen Anerkennungen des Tarifgedankens nützen praktisch nichts, wenn dieser Grundsatz aufgehoben wird. Jeder „Betriebsvertrag“ könnte den Tarifvertrag unterhöhlen. Es ist bezeichnend für die Auffassung der Industrie in diesem Punkte, dass Ernst von Borsig in seiner programmatischen Schrift „Industrie und Sozialpolitik“, (Verlagsbuchhandlung Fr. Zillesen, Berlin C 19, S. 12 ff., insbesondere S. 14) zwar den Tarifvertrag grundsätzlich anerkennt, ihn aber praktisch dadurch seiner Wirkung berauben will, dass auch Betriebsverträge als Kollektivverträge gelten und Tarifverträgen gleichgestellt werden sollen. Auf diese praktische Seite des Arbeitgeberstandpunktes ist zu blicken, nicht auf das theoretische Bekenntnis.

⁸⁾ 28. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt, Berlin, 1923.

Für alle Arbeitnehmer gilt ein Grundvertrag mit einheitlicher grundrechtlicher Regelung. Diese einheitliche Grundlegung schliesst natürlich nicht aus, dass für besondere Berufsbedürfnisse besondere Berufsrechte geschaffen werden (z. B. Bühnengehörige, Hausangestellte usw.). Alle diese berufsrechtlichen Regelungen finden aber dann ihre einheitliche Heimat in dem Grundgesetz des allgemeinen Arbeitsvertrages. Dieser Grundgedanke ist im Fortschritt und muss festgehalten werden. Der Entwurf bietet eine sorgfältige Kodifikation mit im ganzen 169 Paragraphen. Seine Bedeutung liegt nicht in kühnen Neuerungen gegenüber dem bestehenden Recht. Sie liegt mehr in der Zusammenfassung, Klärung und Vervollständigung des bestehenden Rechts. Es ist ein Kompromisswerk. Radikale Kritik wird vieles an ihm auszusetzen haben. Aber auch die gemässigte Kritik wird an einzelnen Bestimmungen berechtigten Anstoss nehmen. Dies gilt hauptsächlich für die vorgesehene Regelung des Wettbewerbsverbots, des Erfinderschutzes und auch des sogenannten Betriebsrisikos. Es wäre sehr zu wünschen, wenn sobald wie möglich aus Arbeitnehmerkreisen aller Schichten systematisch und eingehend positive Kritik an dem gesamten Inhalt des Entwurfs geübt würde. Bisher war die Beachtung des Entwurfs in Arbeitnehmerkreisen eine auffallend geringe. Die Kritik wird um so fruchtbarer sein, je mehr sie darauf abzielt, formulierte Gegenvorschläge zu machen. Hier kann leider auf irgendwelche Einzelheiten nicht eingegangen werden.

Der entscheidende Punkt der Rechtsreform liegt in dem Entwurf eines *Arbeitsgerichtsgesetzes*⁹⁾. Auch das beste Recht nützt nichts, wenn es nicht billig, rasch und vertrauenswürdig verwirklicht werden kann. Die Erfüllung dieses elementaren Erfordernisses fehlt heute noch denjenigen Arbeitnehmergruppen, für die die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte nicht zuständig sind. Sie sind auf den allgemeinen Rechtsschutz durch die ordentlichen Gerichte angewiesen. Dieser allgemeine Rechtsschutz kann, wie die Praxis zeigt und auch trotz der Zivilprozessreform noch weiter zeigen wird, den besonderen Rechtsschutzbedürfnissen der in Betracht kommenden Arbeitnehmer nicht gerecht werden. Die Errichtung allgemeiner Arbeitsgerichte für alle Arbeitnehmergruppen ist deswegen von grösster Wichtigkeit. Für das einheitliche Arbeitsrecht das einheitliche Arbeitsgericht! Aber wie sollen diese Arbeitsgerichte errichtet werden? Zur Beantwortung dieser Frage bedarf es einer *klaren Entscheidung*. Der Entwurf beruht auf einem Kompromiss des damaligen Reichsjustizministers Radbruch und des Reichsarbeitsministeriums. Die Arbeitsgerichte sollen selbständige Gerichte werden, deren Bezirk sich mit dem eines oder mehrerer Amtsgerichte deckt, deren Vorsitzender in der Regel ein ordentlicher Richter sein soll, die also in gewisser Personalunion mit dem Amtsgericht stehen werden, die aber auch nach Möglichkeit in Verbindung mit den Schlichtungsbehörden gebracht werden sollen. Die allgemeine Dienstaufsicht über die Arbeitsgerichte führt die Justizverwaltung im Einvernehmen mit der obersten Landesbehörde für die soziale Verwaltung. Die Vorsitzenden bestellt die Justizverwaltung im Einvernehmen mit der obersten Landesbehörde für die soziale Verwaltung. Man sieht, der Entwurf geht den Mittelweg zwischen der Ein-

⁹⁾ Reichsarbeitsblatt, 1923, S. 385.

gliederung in eine einheitliche Arbeitsbehörde und die ordentlichen Gerichte. *Ich halte heute einen anderen Weg für eine rasche Erledigung der Arbeitsgerichtsfrage nicht für gangbar.* Eine Erweiterung der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte scheitert an dem Widerstand der unterhaltungspflichtigen Gemeinden. Die Errichtung einer selbständigen und einheitlichen Arbeitsbehörde ist heute mit Rücksicht auf die Kosten nicht möglich. Deswegen bleibt nur der Weg, den der Entwurf grundsätzlich gegangen ist. Es wäre zu wünschen, wenn die Arbeiterklasse möglichst bald in geschlossener Front für diesen Entwurf eintreten und auf jede aussichtslose Forderung, die das einheitliche Gericht zu Fall bringen könnte, verzichten würde. Man kann in der Herbeiführung einheitlicher Entschlüsse in dieser Richtung nicht mehr zögern, denn die Gefahr ist sehr gross, dass unter dem Banner des populären Schlagworts der Errichtung einheitlicher Arbeitsgerichte für alle Arbeitnehmer, hauptsächlich durch den einseitigen Einfluss des Reichsjustizministeriums, Arbeitsgerichte errichtet werden, die nur blosse Abteilungen der ordentlichen Gerichte unter der ausschliesslichen Herrschaft der Justizverwaltung sind.

Man sollte glauben, dass alles darangesetzt würde, diese Entwürfe sobald wie möglich zur Verabschiedung zu bringen. Leider zögert der Reichsarbeitsminister in unerklärlicher Weise. Die Gesetzentwürfe sind fertig. Warum geschieht nichts? Der Reichsarbeitsminister hat sich in weitgehendem Masse den wirtschaftlichen Argumenten der Unternehmer angeschlossen, die in der Verlängerung der Arbeitszeit das Allheilmittel erblicken. Die Arbeiterklasse ist wirtschaftlich gebeugt wie kaum jemals in den letzten Jahrzehnten. Man sollte glauben, dass gerade jetzt alles darangesetzt würde, um ihr wenigstens so rasch als möglich das ihr verheissene Recht zu geben. Hier spielen wirtschaftliche Argumente keine Rolle. Das in den Entwürfen liegende neue Arbeitsrecht belastet die Wirtschaft kaum. Auch finanzpolitisch können keine Bedenken bestehen. Denn welche neuen Kosten sollen durch die Einführung der neuen Gesetze in irgendwie erheblichem Masse entstehen? Man sollte aus staatspolitischen Gründen gerade in dieser Zeit des Elends den Arbeitern wenigstens den Glauben an ein sicheres Recht erhalten und die Hoffnung stärken, dass der neue Staat nicht nur gegen den Arbeiter regiert. Es muss gefordert werden, dass diese Entwürfe sobald wie möglich zur parlamentarischen Verhandlung kommen. Wenn dies nicht schleunigst geschieht, so hat die Arbeiterklasse eine Waffe in der Hand, die sie hoffentlich anwendet, wenn die Reichsregierung das Notwendige und Mögliche nicht tut. Diese Waffe liegt im *Volksentscheid*. Man rüstet sich mit gutem Grunde zur Annahme des Washingtoner Abkommens durch Volksentscheid. Man verbinde damit die Abstimmung über die fertiggestellten, aber noch nicht vorgelegten Arbeitsrechtsentwürfe und rufe alle Volksgenossen, die von abhängiger Arbeit leben, auf, eine geschlossene Front im Kampfe um das neue Arbeitsrecht zu bilden.

DIE WIRTSCHAFTSKRISE

Von ROBERT SCHMIDT

Es liegt im Wesen der kapitalistischen Produktionsweise, dass sie Störungen und Stockungen im Warenabsatz zu überwinden hat, die weder in ihrer Dauer noch in ihrem zeitlichen Auftreten an Gesetz und Regel gebunden zu sein scheinen. Die Ursachen solcher Krisen können verschiedener Art sein. In der Regel haben wir es mit einer schnell gesteigerten Produktion zu tun, die sehr bald über die Aufnahmefähigkeit des Warenmarktes hinausgeht. Die Krise, die dann einsetzt, wird durch Arbeitslosigkeit und niedrigere Löhne verschärft, weil die Minderung der Produktion nicht zuletzt die Arbeiter zu tragen haben. Damit aber schwächen wir abermals die Aufnahmefähigkeit des Marktes, da die Konsumfähigkeit der grossen Masse stark zurückgeht.

Den Anstoss zu wirtschaftlichen Krisen geben nicht selten handelspolitische Vorgänge. Werden einem Staat bisher innegehabte bedeutsame Absatzgebiete durch Schutzzölle strittig gemacht, so muss der Rückgang des Exports in einer Minderung der Produktion des Ausfuhrlandes zum Ausdruck kommen. Unter diesem Druck steht die deutsche Wirtschaft nach dem Kriege, und sie wird die Widerstände von der Gegenseite schwer überwinden können. Das Versailler Diktat behindert uns in unserer handelspolitischen Freiheit; wir sind nicht mehr in der Lage, mit anderen Staaten Handelsverträge abzuschliessen, ohne dass wir die gleichen Vergünstigungen allen alliierten Staaten ohne weiteres zugestehen müssen. Wir selbst aber erhalten keine Gegenleistung und sind von der Meistbegünstigung der alliierten Staaten ausgeschlossen.

Da wir nun in der Inflationsperiode unsere Waren auf dem Weltmarkt zu sehr niederen Preisen anbieten konnten, wehrten sich die in ihrer Konkurrenzfähigkeit bedrohten Staaten durch einen enorm gesteigerten Zollaufschlag und auch durch Einfuhrsperren gegen deutsche Waren. Nach der Festigung unserer Währung fehlt zwar jede Berechtigung solcher Massnahmen, aber das Interesse der Industrie jener Länder an der Aufrechterhaltung dieses Schutzes ist natürlich so gross, dass an eine schnelle Beseitigung nicht zu denken ist. Zum Glück fällt mit dem 10. Januar 1925 die handelspolitische Beugung, die der Versailler Vertrag uns auferlegte, fort, und damit wird für Deutschland der Abschluss von Handelsverträgen auf der Grundlage einer gegenseitigen Meistbegünstigung wieder möglich.

Aber noch an einer anderen harten Folge des Krieges kranken wir. Ein früher sehr aufnahmefähiger Teil des europäischen Marktes ist zerstört und kommt nur langsam wieder auf. Dieses geschwächte Absatzgebiet belastet nicht nur Deutschland, sondern auch die übrigen Industrie- und Handelsstaaten. So ist die Herbeiführung normaler wirtschaftlicher Entwicklungsformen nicht mehr eine nationale, sondern eine internationale Aufgabe.

Betrachten wir nun die Wirtschaftslage Deutschlands vor dem Kriege, so ergeben sich für eine industrielle Entwicklung nicht gerade günstige Vorbedingungen. Deutschland besass nicht das reiche Vorkommen an natürlichen Rohstoffen wie andere Industriestaaten. Nur mit reichlichen Kohlenvorkommen waren wir gut

bedacht, weniger günstig sah es schon mit den Erzvorkommen aus, die aber doch einen erheblichen Teil des Bedarfs deckten. Dagegen fehlten uns die wichtigen Rohstoffe für die Textilindustrie, die nahezu restlos vom Ausland hereingeholt werden mussten. Auch in einigen anderen Industrien waren wir in unserer Versorgung ganz oder zu einem erheblichen Teil auf das Ausland angewiesen.

Deutschland fand so eine Grundlage seiner industriellen Entwicklung, die in vielem ungünstiger war als die seiner beiden bedeutendsten Konkurrenten England und Amerika. In dem grossen Staatengebilde der Vereinigten Staaten von Nordamerika waren in riesigem Ausmass die natürlichen Rohstoffe beieinander, und zudem bot das Land selbst für die Entwicklung eines aufnahmefähigen Marktes die besten Aussichten. Für England brachte der umfangreiche Kolonialbesitz die Ergänzung dessen, was im Mutterlande fehlte.

Die weitere kapitalistische Entwicklung musste hier zu Konflikten treiben, die auch in einer Verschärfung der politischen Gegensätze zum Ausdruck kam. Es war der Kampf um das Absatz- und Produktionsgebiet zwischen den rivalisierenden Staaten. Ein Kampf, der handelspolitisch in den verschiedensten Formen, im Streben nach erweitertem Kolonialbesitz und nicht zuletzt in wilden Preisunterbietungen, nicht immer mit einwandfreien Mitteln ausgefochten wurde. Das waren die Vorläufer des Krieges 1914, und wir wissen ja, mit welchem Nachdruck die deutsche Schwerindustrie während des Krieges darauf bestand, dass wir noch den französischen Teil von Lothringen haben müssen, der die reichen Eisenerzvorkommen enthält. Ohne diesen Besitz — so hiess es — wäre es den deutschen Hüttenwerken nicht möglich, weiter vorwärtszukommen; ja, man müsse mit einem Rückgang rechnen, da die deutschen Erzbergwerke in ihrer Ausbeute nachlassen würden.

Nun kam es anders. Deutschland verlor im Frieden 1918 über 74,5 Prozent seiner Eisenerzförderung, 68,3 Prozent der Zinkerze und 26,2 Prozent der Bleierze.

Dass ein solcher Eingriff in die Versorgung mit wichtigen Rohstoffen das deutsche Wirtschaftsgetriebe stark erschüttern musste, ist klar, und es wird lange Zeit bedürfen, um die Anpassung an die veränderte Wirtschaftslage herbeizuführen. Dazu kam, was nur angedeutet sei, eine Verschiebung in der Ernährungsgrundlage der deutschen Bevölkerung, da wir es in den abgetretenen Landesteilen mit Überschussgebieten der landwirtschaftlichen Produktion zu tun haben.

Die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland stand nunmehr unter den hier kurz geschilderten ungünstigen Nachwirkungen des Krieges, die unmittelbar zu beseitigen ganz unmöglich war. Dem Wiederaufbau der Wirtschaft stellten sich zahlreiche Widerstände entgegen, er wurde nicht zuletzt stark durch den schnellen Verfall der Währung beeinflusst. Wir gingen Zuständen in der Finanzgebarung entgegen, wie sie in einem so hochentwickelten Industriestaat wie Deutschland bisher unbekannt waren. Wohl hatten wir vor dem Kriege in Griechenland, in Argentinien einen finanziellen Zusammenbruch erlebt, aber es waren doch Ereignisse, die bei weitem nicht so tief in das Weltwirtschaftsgetriebe eingriffen und keine so verheerende Wirkung im eigenen Lande hervorriefen, wie das deutsche Beispiel es ergab.

Kurzichtige Politiker des Auslandes glaubten, dass ihrem Lande ein grosser Nutzen erwachsen würde, wenn mit dem Versailler Diktat Deutschland zur wirtschaftlichen Ohnmacht verdammt wird. Sie hatten nur übersehen, dass die Verflechtung der Interessen auf dem Weltmarkt so mannigfach sich gestaltet hatten, dass die Leiden des einen Volkes das andere nicht in den Vollgenuss des vermeintlichen Vorteils kommen liess. Denn dieses Deutschland war wohl ein nicht gern gesehener Konkurrent, aber zugleich auch ein nicht zu unterschätzender Abnehmer von Rohstoffen, Halbfabrikaten und landwirtschaftlichen Erzeugnissen. Der verminderte Bedarf Deutschlands machte sich deshalb sehr bald unliebsam bemerkbar, und dieser Zustand verschlimmerte sich, da auch das grosse russische Reich nicht mehr in dem früheren Umfange als Käufer auf dem Weltmarkt auftrat, wie auch die anderen europäischen Märkte, vor allem im Osten und Süden, stark zerrüttet waren. So kam es, dass auch die Siegerstaaten, nicht zuletzt England, seine ausgedehnten handelspolitischen Verbindungen und Absatzgebiete gestört sah und während der ganzen Folgezeit nach dem Kriege nicht aus der Wirtschaftskrise, für die die andauernde Arbeitslosigkeit der beste Massstab war, herauskam. Auch Amerika konnte sich dieser Nachwirkung des Krieges nicht entziehen, obwohl ihm kräftigere Hilfsmittel zur Verfügung standen, um die Krise zu überwinden. Weniger hatte Frankreich zu leiden, das beim Friedensabschluss reiche Wirtschaftsgebiete aufnahm, und dessen Aussenhandel sich bald wieder auf die ehemalige Höhe hob. Diese verschiedenen wirtschaftlichen Interessen dürften wohl auch die Unterströmung der politischen Einstellung bei den Verhandlungen auf der Londoner Konferenz erkennen lassen.

Frankreich sieht in dem wirtschaftlichen Verfall Deutschlands für sich keine so grosse Gefahr, zumal man weiter folgert, dass mit der wirtschaftlichen Schwächung die militärische eng verbunden ist. Anders England und Amerika, die den europäischen Markt durch das Aufkommen in Deutschland günstig beeinflusst sehen.

In Deutschland vollzog sich eine eigenartige Entwicklung nach dem Kriege. Die Inflation brachte der Industrie sehr reiche Gewinne. Man begegnete zwar immer der Erklärung, es seien nur Papiermarkbeträge, die in Gold umgerechnet sehr dürftig erscheinen. Diese Irreführung der öffentlichen Meinung war vom Standpunkt der kapitalistischen Wirtschaftsordnung ganz selbstverständlich. In Wirklichkeit war der Lauf der Dinge so, dass z. B. die Aktienunternehmungen einen erheblichen Teil ihrer Gewinne zurückbehielten und sie zum Neuaufbau der Betriebe verwendeten. Aus der Inflation erwuchs ihnen der Vorteil, dass sie die hypothekarische Belastung ihrer Grundstücke mit wertloser Papiermark, die aber in dem Falle nahezu die Kaufkraft der Goldmark hatte, ablösten, sich schuldenfrei machten, und dass sie ferner ihre Obligationen unter den gleichen günstigen Bedingungen zurückzahlten. Der Gewinn wurde nicht voll an die Aktionäre ausgeschüttet, sondern in Sachwerten angelegt, die einer sicheren wertbeständigen Anlage gleichkommen. An sich liess sich vom kapitalistischen Standpunkt dagegen nichts einwenden, es war eine durchaus richtige Disposition, die in ihrer vollen Auswirkung sich erst in den kommenden Jahren zeigen wird; nur soll man uns

nicht mit der Behauptung kommen, die Industrie habe in der Inflationsperiode Kopf und Kragen zugesetzt.

In dieser Zeit war die Konjunktur vielen Schwankungen unterworfen, aber der grosse Inlandbedarf, der während der Kriegsjahre stark gedrosselt war, kam zum Durchbruch und schuf Perioden einer angeregten Nachfrage und Beschäftigung, die sich hervorhob durch eine äusserst geringe Arbeitslosigkeit. Durch die sinkende Kaufkraft der Mark wurde zugleich ein schneller Umlauf der Zahlungsmittel herbeigeführt und damit künstlich die Nachfrage auf dem Warenmarkte gesteigert, denn das Zurücklegen eines Teiles des Einkommens in fester Anlage bei Sparkassen oder Banken hörte ganz auf. Jeder nutzte die immer mehr schwindende Kaufkraft der Mark sofort nach Empfang von Lohn oder Gehalt aus. Die Industrie verschaffte sich ihr Betriebskapital durch Neuauflage von Aktien, die überraschend schnell Aufnahme fanden, da die Notenpresse dem Geldmarkt die nötigen Mittel zuführte.

Der Auslandmarkt wurde während dieser Zeit ziemlich vernachlässigt. Zwar war die Industrie schon durch die fortgesetzte Entwertung der Mark und die jämmerlich niederen Löhne, die sie zahlte, in der Lage, billig nach dem Ausland zu liefern, aber es lag ihr nichts daran, diesen Aufträgen nachzugehen, solange sie im Lande genügenden Absatz fand, und schliesslich fehlte bei den reichen Gewinnen der Antrieb, die Produktionsmöglichkeiten voll auszunutzen. Dazu kam, dass keine Lieferfristen innegehalten wurden und man nicht zu festen Preisen Abschlüsse anbot. Wo aber solche festen Abschlüsse vorlagen, kam man mit Nachforderungen, die dann das Vertrauen des Auslandes zu dem Geschäftsgebaren des deutschen Kaufmanns stark erschütterten. So ging uns viel verloren, das wieder einzuholen sehr schwierig sein wird.

Mit der Festigung der Mark brach nun diese unsolide Konstruktion der deutschen Wirtschaft zusammen. Zunächst ging der Bedarf des inneren Marktes zurück. Die Erklärung dafür liegt nach dem Voraufgesagten klar zu Tage. — Die äusserst niederen Löhne und Gehälter minderten die Kaufkraft der Erwerbstätigen. Der Industrie fehlte das Betriebskapital. Da, wie geschildert, die Industrie die laufenden Mittel in Sachwerten angelegt hatte, musste sie beim Stilllegen der Notenpresse den Geldmarkt für neue Aktienauflage oder Kredite geschlossen finden. Die Sparkassenbestände wurden wertlos, nicht anders ging es den Banken mit ihren Girogeldern. Die Industrie und der Handel hatten an ihre Abnehmer bis dahin selbst keine Kredite gegeben, da die Inflation notwendig die Barzahlung, ja Vorauszahlung zur Bedingung machte.

Mit einem Schlage änderte sich das. Die Industrie und der Handel sollten wieder Kredite geben, ihnen selbst aber fehlte das Betriebskapital. Der Rückgriff auf die ehemaligen Kreditquellen, Sparkassen und Banken war in dem Umfange wie ehemals nicht mehr möglich. Wie schon bemerkt, die Anlage von Sparkapital war in der Inflationsperiode unterbunden, und die vorhandenen Restbeträge waren mit dem Ende der Papierwirtschaft vollkommen entwertet. Als Folge sehen wir eine allgemeine Stockung in Handel und Industrie. Der Widersinn der kapitalistischen Produktionsweise tritt uns entgegen, wenn wir beachten, dass es

einigen Industrien durchaus nicht an Aufträgen fehlt, sondern nur an Betriebskapital.

So sehr die Herren der Industrie immer betonten, dass die freie Wirtschaft in sich die Kräfte entfaltet, die das Ganze in Bewegung setzt, und jeder Eingriff des Staates zu verwerfen ist, verlangen sie gegenwärtig in allen möglichen Formen Kredithilfe seitens des Reiches. Die Landwirtschaft voran, aber auch Industrie, Handel und Kleingewerbe. Aber diese Kredite müssen beschränkt werden, weil wir im anderen Falle die Gefahr einer neuen Inflation sehen, d. h. in eine Entwertung des Geldes hineingeraten, die in ihren Folgen fürchterlich sein müsste und nicht zuletzt der Arbeiterklasse schweren Schaden zufügt. Niemand kann das Verlangen haben, noch einmal eine Zeit des Marksturzes durchzumachen wie im Herbst 1923. Für die Kreditfrage gibt es keine andere Lösung als die Hilfe vom Ausland, jene 800 Millionen vor allem, die uns nach Annahme des Dawesschen Gutachtens in Aussicht gestellt sind. Nach diesem Abschluss werden auf privatem Wege weitere Auslandskredite flüssig werden, so dass ein Überwinden dieser Geldkrise möglich ist. Kommen wir dann wieder zu einer Goldwährung, wie es in der Gründung der Golddiskontbank beabsichtigt ist, so darf man hoffen, dass Handel und Industrie sich neu beleben.

Dann aber wird ein eifriges Bestreben einsetzen müssen, den Export zu fördern. Ohne eine Steigerung der Warenausfuhr ist an eine Gesundung der Wirtschaft nicht zu denken, und die Leistungen nach dem Dawesschen Gutachten sind undenkbar. Aber diese Steigerung des Exports setzt voraus: Rückkehr zu mässigen Preisen. Ergänzend muss eine Steigerung der Produktion hinzukommen, die mit den vorhandenen Arbeitskräften leicht erzielt werden kann. Die Steigerung der Produktion ist nicht abhängig von einer Verlängerung der Arbeitszeit, entscheidend sind die Anwendung der Technik und die Organisation des Betriebes. Die Produktion darf nicht auf Kosten einer übermässigen Ausnutzung der menschlichen Arbeitskräfte betrieben werden.

Obwohl auf dem Geldmarkt sich seit Wochen eine leichte Besserung bemerkbar macht und Gelder wieder flüssiger sind, wird dem Kreditbedürfnis nicht voll entsprochen werden. Die Umstellung auf dem Geldmarkt und die Anpassung an die Wirtschaft werden sich nicht ohne schwere Reibungen vollziehen. Schneller wäre die Herabsetzung zu hoher Warenpreise zu erzielen, um die Konkurrenzfähigkeit auf dem Weltmarkt wiederherzustellen. Zwar sind die Preise in den letzten Wochen stark zurückgegangen, aber man hat viel zu lange gezögert und auch gegenwärtig noch nicht den Stand erreicht, den die eigenen Produktionskosten zulassen. Der Einwand, dass die hohen Frachten und Steuern in Deutschland eine Preissenkung nicht zulassen, ist unbegründet, zumal in der Inflationszeit diese Belastung sehr gering war und im Vergleich mit dem Ausland auch gegenwärtig Industrie und Handel nicht ungünstig gestellt ist. Die deutsche Industrie hat aber bei den geringen Löhnen, die sie den Arbeitern zahlt, einen erheblichen Vorsprung dem Ausland gegenüber. Wir müssen in Deutschland endlich herunter von der Kalkulation während der Inflationszeit. Die Risiken, die hier eingesetzt wurden, sind nicht mehr haltbar. Die Preisherabsetzung wird auch durch die

Kartellorganisation verhindert, die den wirtschaftlichen Verhältnissen nicht allgemein Rechnung trägt und Preisfestsetzungen, Zahlungs- und Lieferungsbedingungen aufrechterhält, die zur Verschärfung der Krise beitragen.

Die Preisherabsetzung hat nicht nur für den Export eine entscheidende Bedeutung, sie wirkt auch belebend für den inneren Markt. Niedere Löhne und hohe Warenpreise können eine Krise nicht beheben. Durch höhere Löhne muss die Konsumfähigkeit der grossen Masse gehoben werden. Denn für eine gesunde wirtschaftliche Gestaltung unserer Verhältnisse ist die Wiederherstellung einer gewissen Höhe der Lebenshaltung der erwerbstätigen Schichten von entscheidender Bedeutung. Kommen wir dann, wie es in dem Dawesschen Gutachten vorgesehen ist, noch zu einem grösseren ausländischen Kredit, dann lässt sich hoffen, dass wir diese schwere Erschütterung unserer Wirtschaft bis zu einem gewissen Grade überwinden und zu normalen Verhältnissen überleiten. Aber auch dann bleiben noch für einige Industrien Unsicherheiten übrig und werden sich Umstellungen notwendig machen, die uns noch lange Zeit zu schaffen machen. Indes, wir müssen den Weg frei machen und eine Entwicklung fördern, die uns die Nachwirkung der Inflationsperiode überwinden lässt.

DIE ARBEITERBANKEN

Von BERN MEYER

In letzter Zeit spielen in der Öffentlichkeit nicht nur Deutschlands, sondern besonders des Auslandes die Arbeiterbanken eine grosse Rolle. Um sich über die Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeiterbanken klar zu werden, ist es notwendig, wenigstens in grossen Umrissen das Wesen der Banken überhaupt kurz zu beleuchten.

In der kapitalistischen Wirtschaft haben die Banken eine doppelte Funktion. Einmal haben sie die Aufgabe, Gelder, die vorübergehend frei sind und im Produktionsprozesse nicht gebraucht werden, zu sammeln und sie an die Stellen zu leiten, in denen Bedarf nach Geldern zur Umwandlung in Kapital besteht. Zum andern haben sie die Aufgabe, solche Gelder, die nicht aus kapitalistischen Unternehmungen stammen, also Spargelder, in Kapital umzuwandeln, d. h. dem Produktionsprozess als dauernde Anlage zuzuführen.

Diese doppelte Funktion, die die Banken zu erfüllen haben, hat in Deutschland zwei Typen von Banken herausgebildet: Die Banken im eigentlichen Sinne des Wortes und die Kreditinstitute, die den Sparverkehr organisieren (Sparkassen, Hypothekenbanken, Versicherungs-Gesellschaften, Genossenschaftsbanken usw.). Der Charakter der Gelder, die diesen Kreditinstituten zufließen, ist auch in sich verschieden. Die Gelder, die die eigentlichen Banken verwalten, entstammen vornehmlich dem kapitalistischen Produktionsprozess, in dem sie zeitweilig nicht gebraucht werden. Sie müssen nach einer gewissen Frist immer wieder in die Produktion zurückfliessen.

Diese Gelder sind deswegen von den Banken zum überwiegenden Teile ständig liquide zu halten, und so besteht, insbesondere für die Grossbanken, die zwingende Notwendigkeit, eine Liquidität ihrer Depositen von etwa 70 Prozent aufrechtzuhalten. In normalen Zeiten geschieht das dadurch, dass die Banken diese Gelder für Geschäfte verwenden, die in sich den Charakter einer liquiden Anlage tragen, d. h. Wechseldiskonte, Lombardierungen und ähnliche Kredite. Der andere Teil der Depositen und das eigene Vermögen der Bank können in Form von Beteiligungen und langfristigen Krediten verwandt werden. Dieses Verhältnis zwischen liquide zu haltenden und weniger liquide zu haltenden Anlagen ist nur erfahrungsgemäss festzustellen.

Infolge der Ausdehnung und Entwicklung des Aktienwesens haben die Banken die Möglichkeit, die an sich langfristig angelegten Depositen wenigstens teilweise wieder flüssig zu machen durch Aktienemissionen und Verkauf von Aktien an ihre Kundschaft bzw. an der Börse.

Die anderen Kreditinstitute dagegen, wie Sparkassen, Versicherungs-Gesellschaften, Genossenschafts- und Hypothekenbanken, sammeln vor allem *die Teile* von Einkommen, die für einen späteren Konsum bestimmt sind (Spargelder), sowie Rentnervermögen, die fest angelegt eine dauernde Rente abwerfen sollen. Diese Gelder sind natürlich langfristig anlegbar durch Übernahme von Kommunal- und Staatsanleihen, durch langfristige Hypotheken, durch Übernahme von Industrieobligationen usw.

Sie dienen hauptsächlich dazu, durch Neuanlagen und Investitionen die dauernde Erneuerung und Ausbreitung der kapitalistischen Wirtschaft zu ermöglichen. Die hohe Bedeutung, die besonders den Spargeldern für das Funktionieren der kapitalistischen Wirtschaft zukommt, zeigt sich gerade jetzt nach der Zerstörung dieser Gelder durch die Inflation in Deutschland, deren Fehlen den Neuaufbau und die Expansion der Wirtschaft so ungeheuer erschwert.

In einem Lande mit hochentwickeltem Kreditwesen sind derartige langfristige Anlagen beweglich zu machen durch börsenfähige Obligationen, Pfandbriefe und Anleihen. — Aber auch die *zweite Kategorie* der Kreditinstitute, wie Sparkassen, Hypothekenbanken usw., muss ein bestimmtes Mass von Liquidität wahren, das wieder nur erfahrungsgemäss feststellbar ist. In Krisenzeiten muss selbstverständlich die Liquidität eine viel grössere sein als in Zeiten einer aufsteigenden Konjunktur. Eine normal funktionierende Zentralnotenbank hat es immer in der Hand, durch ihre Finanzpolitik die Geldinstitute zu einer vorsichtigen Geschäftsgebarung zu veranlassen.

* * *

Die aufsteigende Konjunktur der Zeit vor dem Kriege hatte die Macht der Banken ungeheuerlich gesteigert. Dieser Machtzuwachs ging Hand in Hand mit dem Anwachsen der Industrie. Die Banken wiederum waren, um diese industrielle Macht, die mit ihrer Hilfe geschaffen war, meistern und lenken zu können, selber gezwungen, ihre Macht durch Konzentration zu steigern.

Die Konzentrationsbewegung des Kapitals hatte natürlich auch ihre Auswirkung auf die Arbeiterschaft, die sich gezwungen sah, der konzentrischen Macht der Arbeitgeber eine ebenso starke und konzentrierte Macht der Arbeitnehmer gegenüberzustellen, um ihre Interessen wirksam zu vertreten. Das zeigte sich in dem Erstarken und Anwachsen der gewerkschaftlichen Organisationen und ihrer Finanzkraft. Vornehmlich die Erkenntnis der anwachsenden Macht des Kapitals, zu dem notgedrungen die Finanzen der Gewerkschaften als Einlagen bei den Grossbanken beitrugen und mithalfen, war es, die den Gedanken der Gründung einer eigenen Gewerkschaftsbank im Jahre 1912 diskussionsreif machte.

Es waren besonders Erwägungen technischer Natur, die 1912 diesen Plan nicht zur Verwirklichung kommen liessen: Die besondere Schwierigkeit, die Liquidität aufrechtzuerhalten infolge des einseitigen Charakters der zur Verfügung stehenden Gelder, und die Schwierigkeit, diese Gelder anlegen zu können, die Furcht vor dem Boykott durch die Finanzmächte und viele andere aus der damaligen Machtlage herrührende Erwägungen.

Nach dem Kriege dagegen haben in den Vereinigten Staaten von Amerika die Gewerkschaften aus denselben Erkenntnissen heraus, die schon im Jahre 1912 in Deutschland die Gründung einer Gewerkschaftsbank zur Diskussion brachten, eigene Gewerkschaftsbanken gegründet. — Die amerikanischen Arbeiterbanken haben im Laufe der letzten Jahre einen ungeheuren Aufschwung erlebt. Die einzelnen Gewerkschaften sind selbst Träger ihrer Banken und dehnen durch ein ausgebreitetes Filialnetz und Eröffnung immer weiterer Zweigstellen ihren Wirkungskreis ständig aus. Sie verwalten nicht nur die Gewerkschaftsvermögen sondern auch Spareinlagen und geben diese Gelder nur an solche Unternehmungen, mit deren Geschäftsführung und Verhalten den Arbeitern gegenüber die Gewerkschaften einverstanden sind. Sie glauben, auf diese Weise der sozialen Reaktion, die insbesondere von den Trusts und Grossunternehmungen ausgeht, wirksam entgegenzutreten zu können. Es ist auch angesichts der ungeheuren Ausdehnung und rapiden Entwicklung, die die Arbeiterbanken in Amerika während der letzten Jahre genommen haben, nicht zu leugnen, dass ein nennenswerter Teil des in Amerika ständig wachsenden neuen Kapitals durch die Arbeiterbanken der direkten Verfügungsgewalt des Industrie- und Finanzkapitals entzogen wird.

Es ist heute noch nicht zu beurteilen und muss noch abgewartet werden, inwieweit angesichts der Dezentralisation der amerikanischen Arbeiterbanken und der besonderen ideologischen Einstellung der dortigen Arbeitnehmerschaft eine wirksame, aufbauende, gemeinwirtschaftliche Tätigkeit als Folge der Konzentration der finanziellen Macht in den Arbeiterbanken herbeigeführt wird, die ihrem ganzen Wesen nach von anderen sozialen und gesellschaftlichen Impulsen bewegt werden als die übrigen Banken.

In Deutschland dagegen war das vollkommene Versagen der Banken in der Verwaltung der ihnen anvertrauten Gelder während der Inflationsperiode ein Hauptanlass, den Gedanken der Gründung einer eigenen Gewerkschaftsbank wieder aufleben zu lassen. Dazu kam noch nach dem Kriegsende das gewaltige Anwachsen der gewerkschaftlichen Organisationen und ihre gestärkte politische

und wirtschaftliche Stellung im Staate. Andererseits konnte man gerade während der unsicheren Wirtschafts- und Währungsverhältnisse, die die Inflationsperiode charakterisierten, sich nur schwer zur Gründung einer Bank entschliessen, und erst als die Inflation im Abklingen war und die Stabilisierung der Währung in Deutschland übersichtlichere Verhältnisse schuf, ging man zur Gründung einer Gewerkschaftsbank über.

Ein Teil der Schwierigkeiten, die 1912 von der Gründung einer eigenen Gewerkschaftsbank abhielten, ist durch die Entwicklung behoben. Trotzdem ist bei einer *reinen Gewerkschaftsbank*, die sich *hauptsächlich* auf die Gelder der Gewerkschaften stützen muss, der einseitige Charakter der Gelder als Schwierigkeit für die Bank geblieben. Der Grad der Liquidität, den die Gewerkschaftsbank aufrechterhalten muss, ist ein viel höherer als bei den anderen Banken. — Die Gewerkschaftsgelder sind wirtschaftliche Kampfge­lder und deshalb vorwiegend als kurzfristig zu betrachten. Sie müssen also stets verfügbar sein und können nur in solchen Geschäften angelegt werden, die jederzeit liquidierbar sind. So müssen vor allem Streiks und Aussperrungen in Rechnung gestellt werden, die sich erfahrungsgemäss — wenigstens in den letzten Jahren — selten auf eine Branche beschränkten. Auch Wirtschaftskrisen und die sich daraus ergebende Arbeitslosigkeit stellen an die Gewerkschaften grosse finanzielle Ansprüche. Die Beitragsleistungen sind in solchen Zeiten allgemein geringer. Eine Wirtschaftskrise trifft zuerst und am fühlbarsten die Arbeitnehmerschaft, wenn auch immer beträchtliche Teile und wesentliche Berufszweige in Arbeit bleiben werden. Vorausgesetzt, dass alle gewerkschaftlichen Organisationen ihre Gelder bei der Gewerkschaftsbank haben, wird also auch bei schärfster Wirtschaftskrise immer noch ein Teil der Gewerkschaftsgelder der eigenen Bank zur Verfügung stehen. Es wird sich überhaupt als besonderes Charakteristikum der Arbeiterbanken folgender Zustand herausbilden: Bei fortschreitender Wirtschaftskrise werden die übrigen Banken flüssig sein, während die Mittel der Gewerkschaftsbank angespannt sind. Umgekehrt dagegen werden in Zeiten einer wirtschaftlichen Konjunktur die Mittel der anderen Banken angespannt sein, während die Gewerkschaftsbanken gerade dann flüssig sein werden. Es wird daher für eine Gewerkschaftsbank immer ausserordentlich wichtig sein, dieser Wechselwirkung ihre grösste Beachtung zu schenken.

Man kann also, auch wenn sich eine Gewerkschaftsbank nur auf Gewerkschaftsgelder als Einlagen stützt, erfahrungsgemäss ein Verhältnis feststellen, über das hinaus selbst bei schärfster Wirtschaftskrise die Bank immer noch Gelder zur Verfügung haben wird. Aber trotzdem ist natürlich die Aktionsfähigkeit einer reinen Gewerkschaftsbank gerade durch den einseitigen Charakter, den die Gewerkschaftsgelder tragen, wesentlich beengt.

Selbstverständlich wird bei wachsendem Gewerkschaftsvermögen auch die Gewerkschaftsbank einen immer höheren Prozentsatz ihrer Gelder zur freien Verfügung für längere Anlagen haben. Es wird sich ein bestimmter Erfahrungssatz herausbilden, nach dem sie ihre Gelder unter allen Umständen liquide erhalten oder für langfristige Geschäfte verwenden kann.

Um eine möglichst leistungsfähige Bank für die Arbeitnehmerschaft zu schaffen, besteht also die Aufgabe, eine möglichst grosse Vielgestaltigkeit der Einlagen zu erreichen.

Es müssen ausser den gewerkschaftlichen Organisationen noch andere Geschäftsverbindungen geschaffen werden, die sowohl Einlagen bei der Bank herbeiführen, die nicht denselben Bewegungsgesetzen unterliegen wie die Gewerkschaftsgelder, und ausserdem Anlagemöglichkeiten schaffen, die ebenso eine Risikoverteilung ermöglichen. Spargelder z. B. werden bei einer andauernden Wirtschaftskrise wohl auch zum Teil abgezogen, aber das Tempo ist viel langsamer als bei den Gewerkschaftsgeldern. Die Anlagen der Versicherungs-Gesellschaften und Sozialversicherungsanstalten werden erst zu allerletzt in Anspruch genommen. — Die mit der Bank der Arbeitnehmerschaft in Verbindung stehenden gemeinwirtschaftlichen Unternehmungen dagegen werden gerade bei einer Wirtschaftskrise allmählich wieder flüssig werden durch Verkauf ihrer Bestände. So wird also durch die Vielgestaltigkeit und die Verschiedenartigkeit der zur Verfügung stehenden Gelder eine Risikoverteilung herbeigeführt, die eine derartige Arbeiterbank vor den grossen Stössen einer Wirtschaftskrise zum Teil bewahren wird. Da eine Arbeiterbank im höheren Masse mit *der* Industrie in Verbindung steht, die dem *direkten Konsum* dient und nicht so sehr mit der Industrie, die lediglich Produktionsmittel herstellt, ist sie gerade mit dem Teil der Wirtschaft verbunden, der nicht so unmittelbar und heftig von Krisen erschüttert wird. Dadurch ist eine Arbeiterbank mit so vielseitigem Charakter Krisen gegenüber widerstandsfähiger als die anderen Banken.

Es kommt nun für die Ausgestaltung der Gewerkschaftsbank das bedeutende Anwachsen der Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenorganisationen gegenüber der Vorkriegszeit und vor allem auch deren bedeutende politische und rechtliche Stellung im Staate und in der Wirtschaft zugute. Die Gewerkschaftsbank kann und muss sich zu einer Bank der Arbeitnehmerschaft, also zu einer Arbeiterbank im weitesten Sinne des Wortes entwickeln.

Um die notwendigen langfristigen Gelder zu bekommen, wird die Bank versuchen, unter Benutzung der bis in die kleinsten Betriebe hineinreichenden Gewerkschaftsorganisationen die Spargelder der Arbeitnehmerschaft zu erfassen. Alle die Institute, in denen Vertreter der Arbeitnehmerschaft in den Selbstverwaltungskörpern Einfluss haben, wie Sozialversicherungsanstalten, Krankenkassen usw., müssen die Arbeiterbank zu *ihrer* Bank machen, mit dem Ziele, alle freiwillig ersparten oder durch laufende Beitragszahlungen akkumulierten Gelder nicht mehr den rein privatwirtschaftlich orientierten Kreditinstituten zu überlassen, sondern in der eigenen Bank zu konzentrieren. Die Arbeiterbank wiederum wird diese Gelder soweit wie möglich den eigenen gemeinwirtschaftlich orientierten Betrieben zuführen und zum Ausbau und zur Befruchtung solcher Betriebe verwenden.

Eine Arbeiterbank hat mit genau denselben und keinen anderen Problemen des Bankwesens fertig zu werden wie die anderen Banken. Auch sie wird einen grossen Teil ihrer Anlagen ständig liquide halten müssen durch Wechseldiskonte,

Lombardgeschäfte usw. Sie wird dazu selbstverständlich auch den grossen privatwirtschaftlichen Geldmarkt benötigen, aber trotzdem durch die ausgebreitete und ihr nahestehende Konsumgenossenschaftsbewegung auch in dieser einen Teil von liquiden Anlagemöglichkeiten finden. Das enge Zusammenarbeiten mit den Genossenschaften wird die notwendige Ergänzung und Abrundung des Geschäftskreises der Arbeiterbank herbeiführen.

Schon lange vor dem Kriege haben sich die Konsumgenossenschaften sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern eigene Banken geschaffen. Diese Banken stehen im engsten Zusammenhang mit den Zentralstellen der Genossenschaftsbewegung und haben die Aufgabe, die Finanzierung der Geschäfte und des Grosseinkaufs der Konsumgenossenschaften zu besorgen.

Zu diesem Zwecke nehmen örtliche Konsumvereine auch Spareinlagen ihrer Mitglieder entgegen, die über die eingezahlten Genossenschaftsanteile hinaus als Betriebsmittel Verwendung finden und, soweit das nicht der Fall ist, von den Bankabteilungen der Zentralinstitute bankmässig verwaltet werden.

Diese Institute sind durch Jahrzehnte erprobt und haben auch sicherlich innerhalb der ihnen gesteckten Aufgaben segensreich gewirkt. Aber ebenso wie die *reinen Gewerkschaftsbanken* durch den einseitigen Charakter der ihnen zufließenden Gewerkschaftsgelder in ihrer Bewegungsfreiheit gehemmt sind, so sind auf der anderen Seite die *reinen Genossenschaftsbanken* oder Bankabteilungen der Genossenschaften durch die Einseitigkeit der Anlagen, die nur bei den Konsumvereinen erfolgen, behindert. Das Tätigkeitsgebiet der reinen Genossenschaftsbanken ist ein begrenztes, weil sie nicht die umfassenden Aufgaben haben, die eine Arbeiterbank erfüllen muss.

Selbstverständlich ist die Arbeiterbank nicht nur das Bankinstitut für die Gewerkschafts- und Konsumgenossenschaftsbewegung, sondern auch für alle übrigen Organisationen wirtschaftlicher, politischer und kultureller Natur, die sich die Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft zur Aufgabe machen.

In Österreich hat wohl aus diesen Erwägungen heraus die österreichische Grosseinkaufs-Gesellschaft der Konsumvereine gemeinschaftlich mit den Gewerkschaften und den übrigen Wirtschaftsorganisationen der Arbeitnehmerschaft die „Arbeiterbank, A.-G., Wien“, ins Leben gerufen, und man kann mit Recht sagen, dass dieser *neue Banktypus* für die moderne Arbeiterbewegung der gegebene ist.

Es ergeben sich für die modernen Arbeiterbanken, die nun auch als „Bank der Arbeiter, Angestellten und Beamten, A.-G.“ in Deutschland — zunächst von den gewerkschaftlichen Organisationen — ins Leben gerufen ist, ausserordentliche Entwicklungsmöglichkeiten. Die Vielgestaltigkeit der ihr zufließenden Gelder, Gewerkschaftsgelder, Spargelder, Depositeneinlagen aller Unternehmungen und Organisationen, die die Arbeitnehmerschaft geschaffen hat, die enge Zusammenarbeit mit den grossen geldsammelnden Sozialversicherungskörperschaften mit Selbstverwaltung (Krankenkassen usw.) gestatten eine umfangreiche Banktätigkeit, die unbedingt befruchtend wirken muss auf alle Institute gemeinwirtschaftlichen Charakters.

Selbstverständlich hat die Arbeiterbank grosse Schwierigkeiten zu überwinden, die in ihrem Wesen begründet liegen. Eine der schwierigsten Fragen ist die *Personenfrage*. Die Arbeiterbank braucht Mitarbeiter, die nicht nur kaufmännisch durchgebildet sind und privatwirtschaftliche Erfahrungen haben, ohne persönlich privatwirtschaftlich interessiert zu sein, sondern die auch weltanschaulich mit der Arbeiterbewegung verbunden sind. Es ist naturgemäss ausserordentlich schwer, solche Mitarbeiter in genügender Zahl zu finden. Mit dem zunehmenden Konzentrationsprozess der Wirtschaft, der fähige Kräfte freisetzt, und dem Anwachsen der Arbeiterbewegung andererseits wird auch hier die Auswahl für geeignetes Personal grösser werden. Ausserdem werden sich im Geschäftsbetrieb der Arbeiterbank selbst geeignete Kräfte heranbilden, die für leitende Stellen geeignet sind.

Eine *andere Schwierigkeit*, mit der die Arbeiterbank zu rechnen hat, ist die Tatsache, dass geschäftliche Abmachungen zwischen Organisationen der Arbeitnehmerschaft gewohnheitsgemäss nicht so genau und peinlich behandelt werden, wie es sonst im kaufmännischen Leben üblich ist. Es ist selbstverständlich, dass eine Arbeiterbank in dieser Beziehung genau so auf korrekte Abwicklung ihrer Geschäfte achten muss wie jedes andere Geldinstitut.

Es ist überhaupt festzustellen, dass die Methoden der Geschäftsführung der Arbeiterbank kapitalistische sein müssen. Das, was eine Arbeiterbank von den kapitalistischen Geldinstituten unterscheidet, ist die Zwecksetzung und der Gesichtspunkt, dass die Einlagen und die Gewinne der Arbeiterbank nicht den Profitbedürfnissen einzelner Personen dienen, *sondern für die Interessen der Arbeiterbewegung selbst verwandt werden.*

Natürlich muss jedes Geschäft der Arbeiterbank in sich wirtschaftlich sein und auch einen wirtschaftlichen Erfolg erreichen. *Auch die Arbeiterbank muss Gewinne erzielen*, wenn sie die ihr gestellten Aufgaben erfüllen soll. Sie muss ihre eigenen Mittel stärken, um erfolgreich in gemeinwirtschaftlichem Sinne zu wirken. Sie wird dann erst den Bau oder den Erwerb von Produktionsbetrieben fördern und finanzieren und die dahin gerichteten Bestrebungen der Konsumgenossenschaften und der anderen Wirtschaftsbetriebe der Arbeitnehmerschaft unterstützen können. Sie wird überall da, wo ein organisierter Konsum vorhanden ist, die direkte Produktion für diesen Konsum durch finanzielle Beihilfe fördern. — Ausserdem wird die Arbeiterbank als Bankverbindung der Sozialversicherungsanstalten (Krankenkassen) den eigenen Versicherungsgesellschaften der Arbeitnehmerschaft (Volksfürsorge) usw. das Anlagebedürfnis dieser Körperschaften befriedigen müssen. Die Arbeiterbank ist die gegebene Stelle, um diese Organisationen zu beraten und ihnen die mündelsicheren Anlagewerte zu beschaffen, die sie benötigen. Sie wird im Laufe der Jahre für Anleihen, Obligationen und ähnliche Wertpapiere als Emissionshaus auftreten können, sei es selbst, sei es durch Tochtergesellschaften oder eigene Hypothekenbanken.

Die neue Epoche des Kapitalismus, die nach der Überwindung der grossen Weltwirtschaftskrise beginnt, wird als ganz besonderes Charakteristikum die Entwicklung und Stärkung von gemeinwirtschaftlichen Organisationen aufweisen und auf vielen Gebieten einen wachsenden Staatskapitalismus zeitigen.

Die Vertreter und Funktionäre der Arbeitnehmerschaft, die in den zumeist mit Selbstverwaltung ausgestalteten Körperschaften tätig sind, können ihren Einfluss — je nach der politischen Stärke mit Erfolg oder weniger Erfolg — dahin geltend machen, dass die Arbeiterbank auch für die staatskapitalistischen Organisationen als Bankverbindung benutzt wird. Es hängt andererseits in hohem Masse von der Möglichkeit und Geschäftstüchtigkeit der Leitung der Arbeiterbank ab, ob diese Möglichkeiten mit Erfolg ausgenutzt und als Gewinnquellen erschlossen werden.

Die Arbeiterbanken haben die Möglichkeit, der *finanzielle Kristallisationspunkt* für alle gemeinwirtschaftlichen Organisationen und Bestrebungen der Arbeiterschaft zu sein und so *ein neues Mittel* im Kampf der Arbeitnehmerschaft um ihren Einfluss auf Staat und Wirtschaft zu werden.

Die internationale Vertrustung und Verpflechtung des Kapitalismus sind auch trotz des Krieges und trotz aller bestehenden nationalen Gegensätze im Fortschreiten begriffen. Es kann von grosser und nicht zu unterschätzender Bedeutung im Kampfe gegen diese internationale Konzentration des Kapitals sein, *wenn die in allen Ländern entstehenden Arbeiterbanken zu einem Zusammenarbeiten kommen*. Der schon von den Konsumgenossenschaften gepflogene internationale Geschäftsverkehr wird durch die Arbeiterbanken gefördert werden können. Auch der internationale Kreditverkehr, der bisher Monopol der Grossbanken ist, kann — wenigstens soweit er die gemeinwirtschaftlichen Betriebe der Arbeitnehmerschaft betrifft — durch die Arbeiterbanken geregelt und ausgebaut werden.

Selbstverständlich ist das oben Angedeutete nur als Ziel einer langen Entwicklung aufzufassen. Die Arbeiterbanken müssen sich aus kleinen Anfängen und aus eigener Kraft langsam entwickeln. Jeder Rückschlag kann von grösserem Schaden sein als bei jedem privatkapitalistischen Institut, um so mehr, als die Öffentlichkeit selbstverständlich den Arbeiterbanken von vornherein grössere Beachtung schenken wird. Jedes Geschäft muss deshalb mit grösster Vorsicht behandelt werden, um Misserfolgen vorzubeugen.

Dass die Idee der Arbeiterbank eine gesunde ist, zeigt die oben angedeutete Entwicklung in den Vereinigten Staaten von Amerika und in den europäischen Ländern wie Österreich, Dänemark, und nicht zuletzt auch die Entwicklung der neuen deutschen Arbeiterbank.

Es handelt sich hauptsächlich darum, dass die Arbeitnehmerschaft und vor allem ihre Funktionäre sich der grossen Bedeutung bewusst werden, die ihre eigene Bank für ihren eigenen Kampf hat, und dass sie die Bestrebungen *ihrer* Bank überall fördern und unterstützen.

Nicht zuletzt wird das Gedeihen der Arbeiterbanken auch von Vorteil für die Gewerkschaften sein. Ihre *Kassenverwaltung* kann im Laufe der Zeit wesentlich vereinfacht werden. Die Förderung gemeinwirtschaftlicher Bestrebungen durch die Arbeiterbank deckt sich mit den *wirtschaftlichen Zielen der Gewerkschaften*.

Als Kind der gesamten Arbeitnehmerschaft wird somit die „Bank der Arbeiter, Angestellten und Beamten“ nicht nur zur Stärkung und Hebung der Bedeutung der Gewerkschaften im öffentlichen Leben beitragen, sondern vor allem auch zur Stärkung ihres Ansehens bei den eigenen Anhängern.

DER BETRIEBSRAT

Von CLEMENS NÖRPEL

Das Eingehen der Betriebsrätezeitung des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes und des AfA-Bundes war nicht nur durch die Inflation verschuldet, sondern auch darin begründet, dass eine sachliche Notwendigkeit für eine besondere Betriebsrätezeitschrift nicht mehr bestanden hat. Die heute noch erscheinenden Betriebsrätezeitschriften einzelner Gewerkschaften sind nach meiner Auffassung ebenfalls keine zwingende Notwendigkeit, sondern sie dienen entweder verbands-egoistischen Zwecken oder versuchen in unvollkommener Weise arbeitsrechtliche oder wirtschaftliche Kenntnisse zu vermitteln. Der letztere Zweck würde viel besser erreicht werden, wenn sie sich an die Gesamtheit der Mitglieder, nicht nur an die Betriebsräte richten würden.

Dies einmal deutlich auszusprechen, ist dringend erforderlich, denn damit ist auch gleichzeitig das Problem der Betriebsräte überhaupt aufgerollt.

Das Betriebsrätegesetz ist jetzt im fünften Jahre in Kraft. Jedes andere Gesetz hätte sich in dieser Zeit entweder eingelebt oder das Urteil über Wert oder Unwert wäre abgeschlossen (es ist bei dieser Betrachtung nur die soziale Gesetzgebung gemeint, auf anderen Gebieten, z. B. mit Republik, Demokratie, Parlamentarismus, liegt es im Prinzip ähnlich). Das Betriebsrätegesetz hat sich aber weder eingelebt, noch wagt ein verantwortungsvoller Beurteiler heute „schon“ ein Urteil abzugeben. Wenn wir sagen „noch nicht eingelebt“, so meinen wir nicht, dass etwa das Betriebsrätegesetz fremd geblieben sei oder abgelehnt würde, sondern dass sein Charakter, sein Prinzip noch nicht genügend erkannt ist.

In der Regel eilen Gesetze der Entwicklung nicht voraus, beim Betriebsrätegesetz war dies aber der Fall. Nicht in dem Sinne, dass die Arbeitnehmer das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht etwa nicht gefordert hätten, aber jedenfalls ist diese Forderung, deren Richtigkeit unbestreitbar ist, zu einer Zeit erhoben worden, wo praktische Erfahrungen über Form, Art und Wirkung noch nicht vorlagen. Das spiegelt am deutlichsten der Name „Räte“ wider, ein Wort, dessen Begriff plötzlich gefühlsmässig erfasst wurde, und das lange Zeit sogar Sinn und Inhalt des Gesetzes vollkommen ausschaltete.

So ist das Betriebsrätegesetz hin- und hergezerrt worden wie selten ein Gesetz zuvor, dem einen Eule, dem anderen Nachtigall, alles oder nichts, Zweckmässigkeit oder Weltanschauung, Arbeiterschutzgesetz oder Symbol. Dies alles aber dazu noch in einer Zeit höchster politischer Gärung und katastrophaler Wirtschaftsentwicklung.

Nun beginnt langsam der Spuk zu zerrinnen, und die Betriebsräte werden ebenfalls ihres sensationellen Beiwerkes entkleidet.

Diese und die nachfolgenden kritischen Ausführungen werden nicht gemacht, um den Wert des Mitbestimmungsrechts herabzusetzen, in Zweifel zu ziehen oder gar zu bestreiten, im Gegenteil, der grosse Wert und die hohe Bedeutung stehen fest, nur ist es jetzt an der Zeit, zu einer richtigen Würdigung zu kommen. Ruhiger

gewordene Verhältnisse geben hierzu die Gelegenheit, und es ist unsere Pflicht, dieselbe zu nützen. Dabei kann es sich erweisen, dass viele bisherigen Handlungen jetzt ihren Wert oder ihre Bedeutung verloren haben. Von den kommunistischen Massnahmen wollen wir dabei gar nicht reden, denn es ist zu absurd, in Deutschland den Räten Aufgaben zuzuweisen, die man ihnen in Russland genommen hat oder nie stellen würde, aber es sei nur angedeutet, dass auch die Bearbeitung der Betriebsräte durch die Gewerkschaften (z. B. durch Betriebsrätezeitungen, Betriebsräteschriften, Betriebsräteschulung, Betriebsrätezusammenfassung) in der bisherigen Form nicht der Weisheit letzter Schluss ist. Damit ist nicht gesagt, dass die unternommenen Schritte überhaupt falsch gewesen sind, sie waren im gegebenen Augenblick aus psychologischen Gründen sicher zweckmässig. Daraus ergibt sich jedoch die Notwendigkeit der Anpassung an neue Verhältnisse und Erkenntnisse. „Alles fliesst“ ist die Parole.

Bekannt sind die jahrzehntelangen Bestrebungen der Gewerkschaften zur Schaffung von Arbeiterausschüssen, die dann auch durch die Reichsgewerbeordnung fakultativ und durch das Hilfsdienstgesetz obligatorisch eingeführt wurden. Daneben gab es noch in Preussen für den Bergbau obligatorische Arbeiterausschüsse und Sicherheitsmänner. Die Befugnisse dieser Körperschaften waren gering. Wichtiger ist aber, dass sich deren Aufgaben nur auf die Sozialpolitik beschränkten. Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht ist ein Ergebnis der kapitalistischen Katastrophe, wie sie der Weltkrieg darstellt. *So verkehrt es ist*, von einer Revolution im Jahre 1918 zu sprechen, wo doch alles Geschehen nur Folgeerscheinung der Weltkriegskatastrophe war, und naturgemäss die am wenigsten belasteten Volksschichten, also die Arbeitnehmer und damit Sozialdemokratie und Gewerkschaften, berufen waren, den Wiederaufbau des Staates einzuleiten, *so richtig war es*, den Arbeitnehmern als Gesamtheit Einfluss auf die Wirtschaft zu sichern, damit ein Ventil gegen weitere kapitalistische Eruptionen geschaffen und nach und nach überhaupt durch Überführung der kapitalistischen in die sozialistische Wirtschaft jedes Gefahrenmoment beseitigt würde. Durch die falsche Einschätzung des Tempos dieser Entwicklung lässt sich nun eine Reihe unrichtiger Handlungen des Proletariats erklären. Einmal ist hierauf die Zersplitterung der Arbeitnehmer zurückzuführen, denn die sich einbildeten, „Revolution gemacht“ zu haben, wollten davon auch etwas haben. Zum anderen entstand daraus die Forderung: „Die Arbeitnehmer müssen die Wirtschaft übernehmen.“ Das war im Prinzip zwar für die Zukunft richtig (wenn man den Begriff „Arbeitnehmer“ sehr weit fasst und sich nicht an die engeren Grenzen der von den Gewerkschaften zu erfassenden Volksschichten hält, man muss sich hierbei vielmehr an alle „Arbeitenden“ halten), tatsächlich jedoch für die Gegenwart falsch (zumal man es sich eben in diesen engen Grenzen vorstellte). Wir wollen es nicht ausführlich nachweisen, sondern nur feststellen, dass es selbst für die Arbeitnehmer im weitesten Sinne dieses Begriffs auf absehbare Zeit ganz unmöglich ist, die Wirtschaft zu übernehmen, denn hierzu fehlen noch viele Voraussetzungen, vor allem wirtschaftliche Bildung und eine bewusste Einstellung auf das kollektivistische Prinzip.

In diesen Stand der Dinge mit dem Endziel der „Übernahme der Wirtschaft“ hineinzuexploden, musste zu einer ungeheuren Verwirrung und Schwächung der Arbeiterbewegung und zur Stärkung des Unternehmertums führen. In tragischer Weise hatte sich Richtiges mit Falschem verbunden.

Das Prinzip des Betriebsrätegesetzes ist richtig, der Geist seiner Ausführung war vielfach oder sogar überwiegend falsch. Hier gilt es einzusetzen und die Reinigungsarbeit zu beginnen. Wie man bei einer gefährlichen Erkrankung oft nur Rettung bringen kann, wenn man die wunde Stelle herausschneidet, so kann auch hier nur die Feststellung der brutalen Wahrheit helfen.

Die Vertreter der Gewerkschaften beherrschen das Betriebsrätegesetz geistig in ihrer Mehrzahl ebensowenig wie die Mehrheit der Betriebsräte.

Die Betriebsräte selbst haben meist noch nicht begriffen, dass sie als solche wenig bedeuten. Weiter haben die Betriebsräte vielfach den ernsthaften Versuch, praktische Wirtschaftskenntnisse zu erwerben, noch nicht gemacht. Die auf diesem Gebiete produzierten Leistungen riefen vielmehr bei ehrlichen Freunden der Arbeiter oft schmerzliches Bedauern hervor. Oft waren Vorschläge von Betriebsräten über die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens nichts weiter als eine durchaus egoistische Existenzsicherung der betreffenden Belegschaft.

Die von klugen Unternehmern begünstigte Freistellung von Betriebsräten trug nur noch dazu bei, die Auswüchse zu verstärken.

Bei alledem besteht die Gefahr, dass die überaus wichtigen Rechte aus dem Betriebsrätegesetz wieder in Frage gestellt werden. Weil wir deren grossen Wert erkennen, haben wir das ernsthafte Interesse, zur Klarheit zu kommen, und deshalb durften wir mit unserer Kritik nicht zurückhalten. Wem die Person mehr ist als die Sache, mag uns darob zürnen.

Zweifellos ist das Betriebsrätegesetz vonnöten, um den Aufstieg der Arbeitnehmerschaft zu sichern. Wir werden nun versuchen, die wirkliche Bedeutung und Anwendung desselben aufzuzeigen.

Die Umwandlung der kapitalistischen in die sozialistische Wirtschaft hat zur Voraussetzung die Umstellung von der bürgerlichen Freiheit des „laissez faire“ auf den Geist der Gemeinschaft. Diese Veränderung geht zuerst an den den Menschen zunächstliegenden Dingen vor sich und äussert sich daher, soweit die Gewerkschaften in Frage kommen, in der Gestaltung des Arbeitsvertrages. An die Stelle des Individualismus, des Einzelarbeitsvertrages, tritt der Kollektivismus, der Tarifvertrag. Dem Unternehmer und dem Staat steht nicht mehr der einzelne Arbeitnehmer gegenüber, sondern vielmehr die Arbeitnehmerschaft, vertreten im Betrieb durch die Betriebsräte, in der Wirtschaft durch die Gewerkschaften.

Man mag über die Gestaltung der Dinge seit Beendigung des Weltkrieges denken wie man will, vieles ist durch die Unvernunft der Arbeitnehmer selbst in der Auswirkung gehemmt worden, aber eins steht im Prinzip unverrückbar fest, die Gesetzgebung in Deutschland hat das kollektivistische Prinzip in sich aufgenommen. Insofern haben sich die Gewerkschaften in ihrer Mehrzahl und durch ihre Spitzen,

vielfach gegen den Willen der Arbeitnehmer, in denen das Verständnis für diese Entwicklung noch nicht wach war, unzweifelhaft sehr grosse Verdienste erworben und eine Leistung von historischer Bedeutung und bleibendem Wert vollbracht. Demgegenüber bedeuten die auch in den Gewerkschaften vorhandenen menschlichen Unzulänglichkeiten wenig, zumal dieselben meist durch von aussen kommende Einflüsse in die Gewerkschaftsarbeit hineingetragen worden sind. Wir meinen mit diesen Unzulänglichkeiten, dass einmal nicht immer die nötige Erkenntnis vorhanden war und zum anderen Augenblicksstimmungen nicht genügend Widerstand geleistet wurde.

Wenn in der Arbeitnehmerschaft die Erkenntnis der Richtigkeit der gewerkschaftlichen Arbeit siegt, dann werden die Gewerkschaften als „rocher de bronze“ im Staatsleben vorhanden sein. Diese Zuversicht gibt den Mut, gegen eine Welt von Unverstand und Demagogie weiterzukämpfen.

Das erwähnte kollektivistische Prinzip ist festgelegt in den Artikeln 159 und 165 der deutschen Reichsverfassung, in der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918, im Betriebsrätegesetz, in der Schlichtungsverordnung, in der Arbeitszeitverordnung usw., wo überall an die Stelle des einzelnen Arbeitnehmers die Arbeitnehmerschaft, verkörpert durch Betriebsräte und Gewerkschaften, getreten ist. Daneben sind allerdings die Rudimente des Individualismus im Arbeitsverhältnis noch aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch, Reichsgewerbeordnung, Handelsgesetzbuch usw. erhalten. Wir befinden uns in einem Übergangsstadium.

Auch der Kapitalismus kann sich in seiner Entwicklung dem Kollektivismus nicht entziehen, denn auch hier schaltet der einzelne Unternehmer und sogar das einzelne Unternehmen immer mehr aus, ein Prozess, welcher mit der Aktiengesellschaft begann, die ja französisch bezeichnenderweise „société anonyme“ heisst, und der seinen Fortgang in den Kartellen, Syndikaten und Konzernen nimmt. Wir wollen den Unterschied in der Wirkung des kollektivistischen Prinzips bei Unternehmern und Arbeitnehmern nicht darlegen, sondern nur zeigen, dass alles zum Zusammenschluss drängt.

Dieser Zusammenschluss hat auch schon eine Weiterführung zur Zusammenwirkung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Reichskohlenrat, im Reichskalirat und im Eisenwirtschaftsbund usw. erfahren. Hierin liegt vielleicht eine Abirring des kollektivistischen Prinzips mit gefährlichen Tendenzen und Konsequenzen. Denn es bedeutet keinen Fortschritt, wenn man die Front der Erzeuger gegen die Verbraucher verbreitert oder sich berufständisch abschliesst. Die wirtschaftliche Legislative und Exekutive sollte bei den politischen Parteien und Parlamenten verbleiben, welche ihrerseits festumrissene Aufgaben den in der Wirtschaft tätigen Menschen zu stellen haben und hierbei allerdings deren Kollektivorgane sich zu bedienen verpflichtet sind.

Dieselbe Gefahr liegt in den Betriebsräten, wenn man sie als Vertretung des Betriebes ansieht. Daraus entstehen dann unvermeidbare betriebsegoistische Hemmungen. Alles, was hierzu führen könnte, ist daher *einstweilen* abzulehnen. Betriebsvereinbarung, Rechtspersönlichkeit der Betriebsräte und der Arbeitnehmerschaft des Betriebes, Werksgemeinschaft, Werkzeitungen, überhaupt alles,

was eine im Grunde doch stets egoistische Bindung an den Betrieb erzeugt, ist vom Übel. Einerlei, ob der Egoismus des Unternehmers oder des Arbeitnehmers dabei Befriedigung sucht oder findet.

Die Vertretung der Arbeitnehmer zur *Ausgestaltung des kollektiven Arbeitsvertrages als der Vorstufe der Gemeinwirtschaft* sind nur die Gewerkschaften.

Damit ergeben sich zwingend die *begrenzten* Aufgaben der Betriebsräte und die *weiten* Aufgaben der Gewerkschaften.

Die Betriebsräte haben für die Vereinigung der Arbeitnehmer einzutreten, die Arbeiterschutzgesetze zu überwachen und praktische Wirtschaftskennntnisse zu sammeln. *Mit dem Profitinteresse des einzelnen Betriebes verbindet sie nichts.* Ebenso wenig haben die Betriebsräte Einfluss auf die Betriebsführung auszuüben oder zu gewinnen, da hierbei stets nur betriebsegoistische Wirkungen erzielt würden, während die praktischen Wirtschaftskennntnisse allgemein der Umstellung der Wirtschaft dienen sollen. Das schliesst ein Interesse am Unternehmen, in dem man tätig ist, gewiss nicht aus, nur soll dasselbe keinen weltanschaulichen Charakter vortäuschen.

Die Gewerkschaften haben an der Ausgestaltung des kollektivistischen Prinzips zu arbeiten, sich von jeder berufsständischen Bindung der Wirtschaft fernzuhalten und ihre Mitglieder in diesem Sinne zu schulen.

Nur in grossen Zügen war es möglich, die Entwicklungslinie zu zeichnen. Die Betriebsräte als solche scheiden dabei vollkommen aus, an ihre Stelle treten die Arbeitnehmer mit ihren Rechten, Zielen, Forderungen, vertreten durch ihre Gewerkschaften. In diesen haben dann die einzelnen Glieder, also auch die Betriebsräte, ihre Funktionen, allen Arbeitnehmern gemeinsam aber ist das von den Gewerkschaften verfolgte *Ziel der Unterdrückung des Einzel-, Betriebs- und berufsständischen Egoismus und der Durchsetzung des Kollektivismus als der Vorstufe des Sozialismus.*

DAS ZUSAMMENWIRKEN VON ARBEITERN UND ANGESTELLTEN

Von S. AUFHÄUSER

Die volle Kraftentfaltung der Arbeiterklasse hat die Vereinigung der Proletarier aller Länder zur Voraussetzung. Diese Erkenntnis klingt zunächst sehr real und einfach. Dennoch bleibt sie stark theoretisch, wenn wir nicht Wege finden, die verschiedenen Schichten des Proletariats einander innerlich näher zu bringen. Die Verwirklichung der Solidarität aller Kopf- und Handarbeiter bleibt ein Schlagwort, wenn nicht durch systematische Erziehungsarbeit ein wirkliches Verstehen und unbedingtes gegenseitiges Vertrauen erreicht wird. Die Schwierigkeit dieser

Aufgabe ist vielleicht praktisch niemals deutlicher in die Erscheinung getreten als bei dem Versuch, Angestellte und Arbeiter gewerkschaftlich und politisch zu vereinigen. Ihre Lösung wird um so rascher vor sich gehen, je besser wir es verstehen, die wachsende Schicht der Angestellten von der Erkenntnis ihrer Klassenlage und damit ihrer unbedingten Zugehörigkeit zur Arbeiterklasse zu überzeugen. Man soll sich auch nicht darüber täuschen, dass es sich zunächst um ein gewerkschaftliches Erziehungs- und Organisationsproblem handelt. Nur über die gemeinsame wirtschaftliche und soziale Bewegung kann auch die Sammlung aller proletarischen Kräfte für den politischen Emanzipationskampf vorbereitet werden. Die umgekehrte Reihenfolge ist, wie das russisch-kommunistische Beispiel zeigt, verfehlt. Dort sind Sozialisierungsaktionen der Handarbeiter daran gescheitert, dass keine gewerkschaftliche Erziehung der technischen und kaufmännischen Arbeitskräfte vorausgegangen war, eine innere geistige Verbundenheit der Arbeiter mit den Ingenieuren, Werkmeistern, Architekten und den Intellektuellen somit fehlte.

Wenn die Wichtigkeit dieses ganzen Problems für die Eroberung der Macht anerkannt wird, dann liegt aller Grund vor, die Arbeiter mit der Psyche und der Entwicklungsgeschichte der Angestellten in Deutschland vertraut zu machen. Es ist auch nicht zuviel gesagt, wenn ich behaupte, dass diese Betrachtung identisch ist mit der historischen Entwicklung des AfA-Bundes. Der AfA-Gedanke ist die organisatorische Übersetzung aller früheren Proklamationen von der Solidarität der Kopf- und Handarbeiter.

Die Entstehungsgeschichte der deutschen Angestelltenbewegung reicht bis in die Mitte des achtzehnten Jahrhunderts zurück. Sie knüpft an ausgesprochen patriarchalische Zustände im Gewerbe an. Der einstige Handlungsdiener kann wohl in mancher Hinsicht mit dem Handwerksgesellen verglichen werden, dennoch war die soziale Einstellung weniger einseitig im Sinne des Arbeitnehmers. Der Beruf galt allgemein als Übergangsstadium zur Selbständigkeit; der Besitz von Produktionsmitteln spielte im kleinen Kaufmannshandel keine Rolle, so dass die Klassenlage des „jungen Mannes“ wenig in die Erscheinung trat. Schon diese Bezeichnung deutete ja auf das Vorübergehende der Angestellteneigenschaft hin. Der „junge Mann“ wurde im höheren Lebensalter Kaufmann. Die Anfänge der Handlungsgehilfenvereine zeigen deshalb lediglich Fürsorgebestrebungen gegen die Wechselfälle des Lebens, Pflege der Geselligkeit, Stellenvermittlung. Auch das gelegentliche politische Hervortreten eines „fliegenden Korps der jungen Kaufleute“ in der 48er Revolution ist keineswegs als Anzeichen irgendwelchen Klassenkampfes zu werten. Da die alten Handlungsgehilfenvereine dank der guten Beziehungen zu den Prinzipalen schon sehr bald verhältnismässig grosse Mitgliedschaften aufzuweisen hatten, so hielt ihre patriarchalische gerichtete Ideologie weite Angestelltenkreise auch dann noch in ihrem geistigen Bann, als bereits das Warenhaus und andere grosskapitalistische Handelsbetriebe den Markt zu beherrschen begannen. Der Zentralverband der Handlungsgehilfen, dessen Vorläufer die „Freie Organisation junger Kaufleute in Berlin“ 1882 und 1883 entstanden war, stand mit der Überwindung dieser bereits grossgezogenen

Standesvorurteile vor weitaus schwierigeren Aufgaben als solche Angestelltenverbände, deren Berufe vorher überhaupt noch unorganisiert geblieben waren.

Aber auch die Berufsverbände der *technischen* Angestellten, die nur noch zum Teil, z. B. die Werkmeister, in jene patriarchalischen Zeiten hineinreichen, hatten ganz bestimmte im Beruf verankerte psychologische Widerstände zu überwinden, um ihre Berufsgenossen den Arbeitern näherzubringen. Der Bund der technisch-industriellen Beamten war bei seiner Gründung 1904 von Anfang an eine Organisation der Industrieangestellten. Hier wären also sofort im grosskapitalistischen Betrieb auch die Voraussetzungen für die bessere soziale Erkenntnis der Angestellten gegeben gewesen. Der industrielle Grossbetrieb wusste aber bei seiner hierarchischen Betriebsorganisation die Techniker in eine Pufferstellung zwischen Betriebsleitung und Werkstattarbeiter zu bringen. Die Betriebsangestellten und Werkmeister sollten schon durch ihre Vorgesetzteneigenschaft gegenüber dem unterstellten Arbeiter in einen sozialen Gegensatz zu diesem gebracht werden. Die Angestelltenschaft aller Grossbetriebe wurde vor allem auch durch gesetzgeberische Isolierungsakte von den Arbeitern losgerissen und als „neuer Mittelstand“ ausgerufen. Die Schaffung einer besonderen Angestelltenversicherung war seinerzeit das sichtbarste Zeichen dieser Tendenzen. Die herrschenden Mächte, Regierung und Arbeitgeber, waren hier bereit, grosse finanzielle Opfer zu bringen, nur um künstliche Trennungslinien zwischen Angestellten und Arbeitern zu schaffen.

Die gewerkschaftliche Aufklärung war demgegenüber noch erschwert, weil 1893 die politische christlich-soziale Bewegung der Stöcker und Genossen mit der Gründung des antisemitisch orientierten Deutschnationalen Handlungsgehilfenverbandes gerade unter den Angestellten einen Resonanzboden gewonnen hatte. Der DHV. verstand damals, ähnlich den Völkischen von heute, durch seinen Wortradikalismus grosse Kreise der Angestellten einzufangen, um sie dann für die politischen Zwecke der Konservativen zu missbrauchen. Sie hatten ein Interesse daran, die Angestellten der Grossbetriebe von der Sozialdemokratie fernzuhalten. Schon aus diesen rein parteipolitischen Gründen wurde die soziale Angestelltenschutzgesetzgebung vom Arbeiterschutz reinlich geschieden. Besondere Versicherung, besondere Arbeitsgerichte, besondere Arbeitsvermittlungseinrichtungen, besondere in viele Gesetze zerstreute Dienstvertragsbestimmungen und allerlei äusserliche Trennungsmerkmale im Betriebe, vielleicht sogar Arbeitskleidung und ähnliches, taten das ihrige, um den Angestellten über seine wirkliche, dem Arbeiter ähnliche Klassenlage hinwegzutäuschen. Dabei ist nicht zu übersehen, dass die Angestellten in der Mehrzahl aus der Bourgeoisie hervorgegangen sind. Auch diese Tatsache, d. h. die gesellschaftliche Herkunft mit all ihren Begleiterscheinungen, wie Verkehr und vor allem Erziehung, müssen berücksichtigt werden, um die Psyche der Angestellten verstehen zu lernen. Es ist ein Unterschied, ob ein Arbeiter als Proletarier und Sozialist geboren wird, schon als Kind die Klassenteilung der kapitalistischen Gesellschaft kennen und fühlen lernt, oder ob er erst im Kampf ums Brot unter Überwindung seiner eigenen Erziehung

und Jugendauffassungen sich selbst zur besseren Erkenntnis der heutigen Gesellschaft durchringen muss.

Wer die Solidarität der Angestellten und Arbeiter verwirklichen will, muss deshalb auch bereit sein, sich in das Seelenleben der Angestellten hineinzuversetzen. Man wird auch, ohne den Arbeitern zu nahe zu treten, sagen dürfen, dass die Arbeiter in diesem Erziehungsprozess sich selbst ebenfalls überwinden müssen. Sie leben in einer durchaus berechtigten Gegnerschaft zur Bourgeoisie, und es fällt ihnen nicht immer leicht, das eigene Misstrauen gegen den „Stehkragenproletarier“ abzulegen, sich ihm menschlich zu nähern. Erziehung auf beiden Seiten tut not. In diesem Zusammenhang ist auch darauf zu verweisen, dass der Arbeiter im Betrieb vom Angestellten nichts Unmögliches verlangen darf. Der gewerkschaftlich denkende Angestellte muss im Betriebe seine berufliche Pflicht erfüllen. Er kann dort, wo er Vorgesetzter des Arbeiters ist, nicht darauf verzichten, diesen gelegentlich zu bestimmten Handlungen und Leistungen anzuweisen. Es liegt auch in seiner Funktion, dass er sich bei Meinungsverschiedenheiten, soweit es sich um den technischen Produktionsprozess handelt, gegenüber dem Arbeiter durchsetzen muss. So sehr hier jeder Übergreif eines Angestellten verurteilt werden muss, so sehr muss aber auch vom Arbeiter erwartet werden, dass er für die berufliche Aufgabe seines gewerkschaftlichen Bundesgenossen innerhalb des Betriebes Verständnis aufzubringen versucht. Es liegt nicht in der Macht des Angestellten und nicht im Interesse einer Erreichung des gemeinsamen sozialen Zieles, dass der Angestellte im Betrieb aus falschverstandener gewerkschaftlicher Rücksicht berufliche Pflichten versäumt.

Die organisatorische Verbindung der Angestellten und Arbeiter muss, wenn sie Erfolg haben, d. h. wirklich auch die Massen beider Gruppen zusammenbringen soll, all diesen sozialen und psychologischen Voraussetzungen Rechnung tragen. Wer diese Rücksicht nicht zu nehmen für nötig hält, mag meinen, dass der Einheitsverband der Arbeiter und Angestellten die einzig ideale Form solidarischen Zusammenwirkens wäre. Es hat auch in Deutschland an gelegentlichen Experimenten solcher Art nicht gemangelt. Die praktische Organisationsarbeit aber bedingt, dass die Menschen zunächst in ihrer aus den Verhältnissen bedingten Einstellung und Wesensart erfasst werden. Die vorher angedeuteten Phasen aus der historischen Entwicklung der heutigen Angestelltenschaft aber sprechen dafür, dass auf die gesonderte Erfassung der Angestellten, eine dieser jungen Entwicklung entsprechende gewerkschaftliche Behandlung und die Berücksichtigung ihrer besonderen beruflichen Belange nicht einfach verzichtet werden kann.

Wie folgerichtig hier die organisatorische Entwicklung der freien Angestelltenbewegung war, bestätigt der innige Zusammenhang zwischen ihrer Organisationsbildung und den Massnahmen des Unternehmertums. Wir hatten einzelne gewerkschaftliche Berufsverbände der Angestellten, die zunächst mehr oder weniger isoliert waren. Die Konzentration in der kapitalistischen Wirtschaft löste bei den Angestellten das Bedürfnis zur Koalition der Berufsverbände aus. Diese Koalition nahm den Ausgangspunkt dort, wo die herrschende Klasse die gewollte Trennung der Arbeiterklasse am deutlichsten demonstriert hatte, bei

der Angestelltenversicherung. Die bunte und vielgestaltig gegliederte Angestelltenbewegung begann sich bei dem Kampf um die Sondersversicherung zum ersten Male in zwei Heerhaufen zu teilen. Hie allgemeine Arbeiterversicherung, hie Sondersversicherung für Angestellte. Die damals entstandene „Freie Vereinigung“ umfasste — nicht zufällig — die Verbände, die auch in ihrer ganzen Einstellung gewerkschaftlich dachten. Sie pflegten den bei der Sozialversicherung aufgenommenen Gedanken der einheitlichen Sozialgesetzgebung weiter und fanden sich so wiederum zusammen im Arbeitsausschuss, später in der Arbeitsgemeinschaft für das einheitliche Angestelltenrecht. Dieses Arbeitsrechtprogramm, unter dessen geistigen Schöpfern Hugo Sinzheimer nicht ungenannt bleiben darf, war mehr als eine Willenskundgebung für einheitliche Gesetze, es war der lebendige Ausdruck der gewerkschaftlichen Solidarität.

Schritt um Schritt hatte die Arbeitsgemeinschaft ihren Aufgabenkreis erweitert und die Verbindung der beteiligten Verbände verdichtet. Aus der losen Gemeinschaft für einen bestimmten gesetzgeberischen Zweck wuchs die Arbeitsgemeinschaft freier Angestelltenverbände — die nach dem Kriege an Bedeutung in der Öffentlichkeit zusehends gewann, um sich schliesslich auch äusserlich organisatorisch zum Bund der Verbände, dem Allgemeinen freien Angestelltenbund, umzubilden. Es ist unrichtig, wenn hier und dort der AfA-Bund als ein Revolutionsgebilde hingestellt wird. Er war bei Ausbruch der Revolution das Sammelbecken, um die Massen der noch unorganisierten und falsch organisierten Angestellten aufzunehmen. Die geschichtliche Entwicklung hatte bestätigt, dass es notwendig war, eine Grossorganisation der Angestelltenorganisationen zu bilden, um diese dann ihrerseits als Ganzes mit dem Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund in der Spitze, wie in dem örtlichen Unterbau zur Gemeinschaftsarbeit zu vereinigen. Dank der Einsicht und Unterstützung, die unsere junge freigewerkschaftliche AfA-Bewegung bei *Karl Legien* und nach seinem Tode bei *Theodor Leipart* gefunden hatte, konnte der weitere organisatorische Ausbau und der Organisationsvertrag zwischen ADGB. und AfA-Bund in kurzer Zeit durchgeführt werden. Dem Beispiel der Arbeiter und Angestellten folgten alsbald die Beamten, die als Allgemeiner Deutscher Beamtenbund die dritte Heeressäule dieser grossen Gewerkschaftsarmee formierten.

Der Vergleich mit den Angestelltenorganisationen des Auslandes zeigt, dass es bisher in keinem anderen Lande möglich war, eine auch nur annähernd absolut oder relativ ebenso starke Bewegung zu schaffen wie in Deutschland. Es wäre daher lohnend, die im AfA-Bund für Deutschland gewählte Organisationsform der Angestellten auch international anzuwenden. Es wäre sicher der kürzeste Weg, das Neuproletariat mit den Arbeitergewerkschaften aller Länder zur Einheitsfront zu vereinigen.

DIE NEUE BEAMTENBEWEGUNG

Von ALBERT FALKENBERG

Schon einmal schienen ein Jahrzehnt in der Beamtenschaft gehegte Hoffnungen und durch die Entwicklung der Weltkriegsperiode genährte Wünsche der Erfüllung nahe. Mit der Gründung des Deutschen Beamtenbundes (DBB.) am 4. Dezember 1918 wurde der Schienenweg abgesteckt, auf dem die „neue“ gewerkschaftlich orientierte Beamtenbewegung hätte laufen sollen. Tatsache ist, dass die Schienenstränge dem Drucke der *politischen* Entwicklung nachgegeben haben, und dass die Bewegung infolgedessen aus der Richtung gradliniger *gewerkschaftlicher* Gleisführung herausgedrängt worden ist.

Die sich zwangsläufig aus dieser Tatsache ergebende Entwicklung hat uns mit der am 18. Juni 1922 erfolgten Gründung des Allgemeinen Deutschen Beamtenbundes (ADB.) zwei Richtungen innerhalb der Beamtenbewegung beschert: Die „neutrale“ und die freigewerkschaftliche. Die mehrmals unternommenen Versuche, die allein schon aus beamtenpolitischen Gründen unbedingt erforderliche Einigung beider Bünde herbeizuführen, haben bisher stets mit der Feststellung geendet, dass die Überbleibsel unterschiedlicher Einstellung auf gewissen Gebieten der Beamtenpolitik — Beamtenrecht, Beamtenbesoldung, Beamtenwirtschaft — die organisatorische Einigung nicht zu hindern brauchten, wenn der ADB. seine Grundauffassung in der Frage des Zusammengehens mit Arbeiter- und Angestelltengewerkschaften preisgeben würde. Da diese Grundauffassung in dem zwischen ADB., ADGB. und AfA-Bund abgeschlossenen *Organisationsvertrag* Ausdruck gefunden hat, kann man verstehen, dass auch draussen im Lande vielfach die Aufhebung dieses Abkommens als Voraussetzung für die Wiedervereinigung angesehen wird. Wer sie will, muss vor allen Dingen wissen, was mit ihr erreicht werden soll.

Wäre unmittelbar nach Gründung des DBB. das Zusammenwirken von Arbeitern, Angestellten und Beamten auf organisatorisch gesicherter Grundlage erstrebt worden, dann dürften diese Bemühungen bei der damaligen politischen Gesamtlage zweifellos von Erfolg gewesen sein. Aber auch die Annahme dürfte Berechtigung in sich haben, dass alsdann die beamtenpolitische Praxis einen anderen Verlauf genommen haben würde, als wir ihn leider jetzt festzustellen gezwungen sind. Die Bemühungen Legiens im März des Jahres 1919, eine organisatorische Annäherung der Gewerkschaften zu erreichen, haben ergeben, dass sich die derzeitige Leitung des DBB. durchaus nicht grundsätzlich ablehnend verhielt und alles daransetzte, die Forderung Legiens, der DBB. solle schon in seiner Satzung den Gewerkschaftscharakter erkennen lassen, zu erfüllen. Widrige Umstände, u. a. auch die Falscheinstellung einzelner Mitglieder der Bundesleitung während des Kapp-Putsches, haben der bald nach dem Kapp-Putsch allgemein einsetzenden rückläufigen Bewegung auch innerhalb der Beamtenbewegung die Bahn geebnet. Als der ADGB. zu Anfang des Jahres 1921 ernsthafte Verhandlungen wegen Abschlusses eines Organisationsvertrages mit dem DBB. aufnahm, standen äusserlicher Bereitwilligkeit schon starke innerliche Hemmungen entgegen, die

durch künstlichen Antrieb vervielfacht, am 16. August 1921 das Scheitern des Planes besiegelten.

Die Phrase der „Wiedervereinigung“, die bald nach der Trennung im Jahre 1922 aktuell wurde, kann nur dann einer befriedigenden Lösung entgegengeführt werden, wenn alle begriffen-haben, dass die organisatorische Zusammenfassung der Beamten mit Arbeitern und Angestellten zur gemeinsamen Vertretung der Wirtschafts- und Verbraucherfragen der Angleichung gegensätzlicher Auffassungen in Fragen des Beamtenrechtes vorgeordnet ist. Erst die Anerkennung dieser Sachlage verbürgt die folgerichtige Eingliederung des Beamtenproblems in den Komplex der Arbeitnehmerfragen, ohne dass darum die auch in ihrem Rahmen anzuerkennende Sonderprägung des Beamtenberufs preisgegeben zu werden braucht. Bei dem überwiegenden Teil der Gegner der Herstellung einer organisatorischen Verbindung zwischen der Beamten-, Arbeiter- und Angestelltenbewegung ist für ihre ablehnende Haltung tatsächlich die Befürchtung ausschlaggebend, dass die Beamtenvereinigungen dem Drucke der Arbeiter und Angestellten unterliegen müssten, und dass die Verluste gesetzlich anerkannter Rechte eine zum Nachteil der Beamten ausschlaggebende Umbildung des Beamtenverhältnisses nach sich ziehen könnten. Ist diese Begründung berechtigt?

Wenn wir nach einer Begründung für unsere Feststellung suchen, dass eine Gefährdung des Berufsbeamtentums viel mehr aus der Isolierung der Beamtenbewegung als aus der Verbindung mit anderen Arbeitnehmerschichten droht, dann brauchen wir nur auf die beamtenpolitischen Vorgänge des letzten Jahres zu verweisen. Gerade sie sollten den Beamten die Augen geöffnet haben für organisatorische Notwendigkeiten, ohne deren Erfüllung das Berufsbeamtentum dem sicheren Verfall ausgeliefert ist. Seit die staatliche Gewalt durch die Beauftragten der Wirtschaft ausgeübt wird, ist die gesamte Arbeitnehmerschaft in Kampfstellung gedrängt worden. Solange die Haushaltungsführung in Reich und Staat unter der Kontrolle der Wirtschaft steht, haben auch die Beamten nur das zu erhoffen, was ihnen im Rahmen des geltenden Systems zugewiesen wird. Dieses System ist keineswegs der Ausdruck des Nichtmehrgebenkönnens, sondern in höchstem Ausmass des Nichtmehrgebenwollens. Wenn die Beamten sich dieser Willenskundgebung fügen, ist ihre Angelegenheit für sie erledigt. Dann noch zu klagen, bedeutet eine Geste, für die nirgendwo und bei niemand das geringste Mitleid erweckt werden wird. Sind aber die Beamten hellhörig genug, um aus den sie besonders treffenden Schlägen den Rhythmus des Systems herauszuhören, dann können sie nicht auf die Dauer abwartend beiseite stehen, um der politischen Kursänderung aufzulauern, sondern sie selber müssen sich rühren und den Nachweis liefern, dass sie fähig sind, das ihnen verfassungsmässig zugestandene politische Mitbestimmungsrecht zu gebrauchen. Am 4. Mai 1924 haben sie diesen Beweis nicht in dem Umfange erbracht, wie es in ihrem eigensten Interesse notwendig gewesen wäre. Wenn auch die Möglichkeit besteht, bei politischen Neuwahlen in absehbarer Zeit politische Torheiten zu revidieren, so darf darum nicht die Forderung des Tages übersehen werden. Sie zu erfüllen, ist die gewerkschaftliche Linie gegeben.

Keine Zeit ist den Beamten günstiger gewesen für die Herstellung der Frontgemeinschaft mit Arbeitern und Angestellten als der Augenblick, in dem das Unternehmertum sich anschickte, zum Frontalangriff gegen die Arbeitnehmerschichten vorzugehen. Dass niemand auf seiten der Arbeitgeber daran denkt, die Beamten zu schonen, hat die letzte Besoldungsregelung bewiesen. Oder ist ausgerechnet die Beamtenschaft davor bewahrt geblieben, mehr Arbeitszeit in Verbindung mit niedrigen Gehältern gegen einen relativ günstigeren Zustand einzutauschen? Hat nicht auch die Vergrößerung der Spannweite zwischen den Gehältern zungunsten der Beamtenmassen Weg und Ziel der Regierungspolitik blossgelegt? Schon heute wird es in Arbeiter- und Angestelltenkreisen nicht verstanden, dass die Beamten aus dem Zustande des Zuwartens noch immer nicht herausgetreten sind. Soll dieser Schwebezustand auch dann aufrechterhalten werden, wenn, wie zu erwarten ist, eine Verschärfung der Lage eintritt? Welche Gründe überwiegen bei der Zauderpolitik der Beamten; sind es Gründe, die in *traditioneller* Hemmung wurzeln, oder überschattet die *Furcht vor Radikalisierung* der eigenen Bewegung alle Vernunft? Beide, Hemmung und Furcht, können nur überwunden werden durch die Kraft nüchterner Überlegung.

Oft genug ist die „Revolutionierung der Köpfe“ verlangt worden, ohne zu erwägen, dass diese Forderung nur im Wege des Erziehungsprozesses erfüllbar ist, der bei den Beamten den umgekehrten Verlauf zu nehmen hätte wie bisher. Die traditionellen Hemmungen der Beamten gegenüber der fortreissenden Tendenz neuzeitlicher Organisationsentwicklung lassen sich nur überwinden, wenn die Beamten selber sich in die Arbeitnehmerfront einreihen und damit die grundlegende Wandlung ihrer Stellung im und zum Staat öffentlich dokumentieren. Das Fundament freiheitlicher Organisationsentwicklung der Beamten wächst aus der Verwaltung und den Betrieben. Das weiss die Verwaltungsbureaukratie, und die Beamten haben sich bisher wenig um die zwischen innerer und äusserer Verwaltungsstruktur und der Organisationsfrage bestehenden Zusammenhänge gekümmert. Die Verwirklichung des an sich gesunden Gedankens der Neutralisierung des öffentlichen Dienstes hat sehr zum Schaden der Beamten nicht bei ihrer Leistung haltgemacht, sondern auch den Menschen aller politischen Initiative entkleidet. Diesen Schaden wieder gutzumachen, ist eine der Hauptaufgaben der Beamtengewerkschaften. Sie stellt die verlorengegangenen Zusammenhänge der Beamten als Berufsschicht mit der gesamten Arbeitnehmerschaft wieder her, indem sie die Tatsache, dass auch der Beamte nichts weiter als seine Arbeitskraft zu verkaufen hat, zum Ausgangspunkt für die sich zwangsläufig aus ihr ergebenden gewerkschaftspolitischen Gedankengänge nimmt.

Eine der bedeutsamsten Auswirkungen dieser Neuorientierung zeigt sich für die Beamten bei dem Versuch, die Frage der *Koalitionsfreiheit* in fortschrittlichem Sinne zu lösen. Auch der Eisenbahnerstreik vom Februar 1922 hat eine Klärung der Rechtsfrage bisher nicht herbeigeführt. Wenn jetzt das Reichsverkehrsministerium an die Reichsgewerkschaft Deutscher Eisenbahnbeamten und Anwärter die ultimative Forderung richtet, sie solle Garantien für das RVM. in dem Sinne beraten, dass letzterem im wiederkehrenden Streikfall nicht erneut Vor-

würfe wegen stillschweigender Anerkennung der Satzung auch des § 2 („Anwendung aller gewerkschaftlichen Mittel“) gemacht werden könnten, dann bedeutet auch dieser Akt nicht eine Bereinigung des Rechtsproblems, sondern höchstens eine Handlung aus Prestige Gründen und zum Zwecke der Abwehr bestimmter aus dem Dawes-Gutachten hergeleiteter Auslandforderungen gegenüber der Reichsbahn. An dem Tatbestande der Vorkriegszeit ist auch in der nachrevolutionären Periode nicht gerüttelt worden: Der Beamtenstreik bleibt verboten, obgleich jedermann weiss, dass Not kein Gebot kennt, und dass die Streikpraxis auch durch Verbote nicht abgedrosselt werden kann. Oberflächliche Betrachtung des Problems führt zu diesem Ergebnis, mit dem aber die allen Widerständen zum Trotz sich zum sozialen Wirtschaftsstaat entwickelnde Republik schon gar nichts anzufangen weiss.

Erst allmählich hat sich in der Beamtenschaft die Erkenntnis durchgesetzt, dass der Beamte, der streikt, nicht ein Ausnahmerecht gegenüber dem freien Arbeitnehmer für sich in Anspruch nehmen kann. Geltendes Recht ist, dass der streikende Arbeiter und Angestellte jederzeit ausgesperrt oder fristlos entlassen werden kann. Und der Beamte? Er kann nicht fordern, dass ihm wegen der Besonderheit seines Dienstverhältnisses noch dazu besonderer Rechtsschutz gewährt wird. Auch er hat nach dem geltenden Recht im Streikfalle u. a. Dienstentlassung zu gewärtigen (siehe auch §§ 14 und 72 des RBG.). Eine Frage ist allerdings, ob diese Rechtsgeltung einen wünschenswerten Zustand für ein Staatswesen schafft, das sich im Zustande der Entwicklung — wir meinen der Vorwärtsentwicklung — befindet. Ob nicht vielmehr von den Gewerkschaften alles daran gesetzt werden sollte, um eine Regelung der Koalitionsfrage auch für die Beamten anzustreben, die nicht nur auf die Beseitigung des zwischen Reichsverfassung und Beamtenrecht bestehenden Zwiespalts abzielt, sondern gleichzeitig auch die Plattform für das neue Beamtenrecht beschreitet, das die lebendige Entwicklung längst zu einem Bestandteil des sozialen Arbeitsrechtes umzugestalten begonnen hat.

Es bedarf keiner weiteren Erläuterung, dass die jeweilige Einstellung der Beamten und ihrer Organisationen auf diese Fragen die Beamtenbewegung ausschlaggebend beeinflussen muss, wenn anders sie nicht wegen fehlender Entwicklungstendenzen einem inhaltslosen Organisationskonservatismus verfallen soll. Gerade der Beamtenbewegung droht mehr als anderen berufspolitischen Bewegungen diese Gefahr. Sie kann nur gebannt werden durch die Herstellung von Verbindungen mit lebens-, d. h. kampfstärkeren Faktoren, in unserem Falle mit der Arbeiter- und Angestelltenbewegung. Weil die freigewerkschaftliche Beamtenbewegung durch Abschluss des Organisationsvertrages mit ADGB. und AfA-Bund diesen Weg beschritten hat, ist sie von allen Seiten heftiger Bekämpfung ausgesetzt. Obgleich z. B. die neutrale Beamtenbewegung ebenfalls für die Hauptpunkte des Organisationsvertrages einzutreten vorgibt, lehnt sie die Herstellung der organisatorischen Einheitsfront durch Organisationsvertrag ab. Sie will sich vorbehalten, „von Fall zu Fall“ mit Arbeitern und Angestellten zusammenzugehen. Wir behaupten nicht, dass diese Methode überhaupt nicht anwendbar sei, aber wir bestreiten, dass sie sich zur Förderung des Solidaritätsgedankens eignet, was wir

allerdings als Voraussetzung für das Gelingen der Lösung der grossen Wirtschaftsfragen angesehen wissen möchten. Indem sich also die Gegner des Organisationsvertrages grundsätzlich mit dem sachlichen Vertragsinhalt (Gemeinwirtschaft, Republikenschutz, Internationalismus) einverstanden erklären, behaupten sie einfach die Unzulänglichkeit der übrigen Vertragsbestimmungen und meinen damit den Beweis erbracht zu haben, dass die Selbständigkeit der freien Beamtenbewegung dahin sei, und dass infolgedessen auch von der Behauptung ihrer beamtenpolitischen Position nicht mehr geredet werden könne. Ernsthaft auf diese Kritik einzugehen, erübrigt sich. Sie beweist den auf der „neutralen“ Seite vorhandenen Mangel der Erkenntnis, dass die im Organisationsvertrag gestellten Aufgaben niemals gelöst werden können, wenn nicht von vornherein Parität der Kampffronten gewährleistet werden kann.

Und dann noch eins: Immer wieder wird vergessen, dass der zwischen ADGB., AfA-Bund und ADB. abgeschlossene Organisationsvertrag die Grundfeste einer Schutzwehr darstellt, hinter der bei kluger Taktik eine sichere Verteidigungsstellung gehalten werden kann. Wer möchte an gewerkschaftspolitische Eroberungen glauben zu einer Zeit, die durch die Versäumnisse auch der Arbeitnehmer in den rückliegenden Jahren der Reaktion eine nie dagewesene Kräftesammlung gestattet. Heute gilt es, die Position zu halten. Aber auch das kann nur gelingen, wenn die Einheitlichkeit der Grundauffassungen als Kitt des Organisationsgebäudes zu dienen vermag. Auch in der freien Beamtenbewegung sind die Auswirkungen des politischen Rückschritts zu spüren, und dennoch kann festgestellt werden, dass die überwiegende Mehrheit der Organisierten nicht den Blick verloren hat für die Zusammenhänge gewerkschaftspolitischer Notwendigkeiten. Sie orientieren sich an der Einsicht, dass man nicht für die Republik, den Freistaat eintreten kann, ohne gleichzeitig die Bahn offen zu halten für die Selbstbefreiung aller Volksgenossen aus den Fesseln eines auf Knebelung eingestellten kapitalistisch-egoistischen Wirtschaftssystems, dessen internationale Verflechtungen auch die Arbeitnehmer zwingen, aus der Reserve hervorzutreten und Internationalismus zu „machen“.

Auch die freie Beamtenbewegung ist entwicklungsfähig, muss es bleiben, gerade deswegen wird sie stets die „neue“ Beamtenbewegung darstellen. Will sie es sein, muss sie fort und fort immer neue Hilfsquellen für die Verwirklichung ihrer Ideen sowie für die Erfüllung ihrer Forderungen dienstbar zu machen verstehen. Nicht die Frage ist entscheidend, woher die Hilfstruppen kommen, sondern ob sie die Stosskraft des gewerkschaftspolitischen Elans durch Einsetzung geistiger Potenz zu steigern, zu vervielfachen in der Lage sind. Und weiter: Gewerkschaftsforderungen werden nicht darum Parteiforderungen, weil sie in der politischen Partei ihre Vertretung finden. Die in der Fédération Nationale zusammengeschlossenen französischen Beamten haben vor den Wahlen vom 11. Mai 1924 einen Kongress veranstaltet, auf dem folgende Parole ausgegeben wurde:

„Der Kongress erklärt, dass unsere Gewerkschaft sich mit keiner politischen Partei deckt, und dass wir am Wahlkampf nur in völliger Unabhängigkeit von den Parteien und ihren Führern teilnehmen können. Aber wenn auch die Gewerkschaftsbewegung

autonom bleiben muss, so folgt doch daraus nicht, dass es keinerlei Beziehungen gäbe zwischen unseren Zielen und den politischen Organen, die die öffentliche Gewalt in Händen haben, und dass folglich die Politik, gesehen als Kampffeld der grossen Interessengruppen aller Art, uns ein fremdes Gebiet bleiben dürfte. Die Erfahrungen mit den jetzt gesetzgebenden Körperschaften zeigen den Beamten, welche Lage man ihnen bereiten würde, wenn die gleiche Mehrheit wieder in die Kammer zurückkehren würde. Man wollte uns das allgemeine Vereinigungsrecht vorenthalten, indem man unsere Gewerkschaften verfolgte und die Gedankenfreiheit in unseren Reihen zu unterbinden gedachte; man verweigerte uns eine Erhöhung der Gehälter, die der Einkehr des Elends in unserem Heim begegnen sollte.

Die Beamten werden in Erkenntnis der Gefahren einer abermaligen Mehrheit des Bloc national das klare Bewusstsein ihrer Interessen bezeigen; sie werden den notwendigen Entschluss finden, einmütig ihre Kräfte — in einer Front mit denen aller anderen Arbeitenden — dem Wahlblock der grossen wirtschaftlichen Interessenverbände entgegenzuwerfen. Unsere Bundesangehörigen werden diesen Weg um so fester beschreiten, als sie durch den Sieg unserer Gewerkschaftsideale dem Wohle des Volksganzen dienen...“

Dieser Beschluss spricht für sich selber. Er zeigt die Abgrenzung der Gewerkschaft von der politischen Partei. Wer die Grenzen beider Arbeitsgebiete zu unterscheiden gelernt hat, wird so leicht nicht Gefahr laufen, auf der Gewerkschaftsseite die „parteiolitische Neutralität“ zu verletzen und die Parteiarbeit durch Gewerkschaftsdiktat zu verwirren, zu zersetzen und zu schwächen. Eine der dringlichsten Aufgaben, auch der neuen Beamtenbewegung in Deutschland wird es sein, das Verhältnis zwischen Gewerkschaft und politischer Partei so weit zu klären, dass die Mitglieder massen nicht mehr zurückschrecken vor dem Agitationsgespenst, das heute immer wieder unter der Parole „Verletzung der parteiolitischen Neutralität“ in Marsch gesetzt wird.

ARBEITSWISSENSCHAFT

Von OTTO LIPMANN

Unter „Arbeitswissenschaft“ verstehen wir die Wissenschaft von den Bedingungen, Begleiterscheinungen und Folgen der menschlichen Arbeit. Einen näheren Einblick in das Wesen und den Inhalt dieser Wissenschaft erhalten wir, wenn wir einerseits die Bedingungen, andererseits die Begleiterscheinungen und Folgen der Arbeit genauer betrachten. Dieser Betrachtung vorzuschicken ist die Feststellung, dass als „Bedingungen“ nur solche Faktoren geltend zu machen sind, die als *Ursachen* für irgendwelche Begleiterscheinungen oder Folgen betrachtet werden können, und als „Begleiterscheinungen oder Folgen“ nur solche, die als *Wirkungen* der aufzuzählenden Bedingungen gelten können. Diese Wirkungen bestehen meistens nicht in dem Auftauchen eines gänzlich neuen Phänomens, sondern darin, dass irgendein in bestimmter Form vorhandener Zustand in der einen oder anderen Richtung *verändert* wird. Auf einen Kausalzusammenhang zwischen „Ursache“ und „Wirkung“ ist dann zu schliessen, wenn irgendeine Variation der aufzu-

zählenden Ursachen mit irgendeiner Veränderung der aufzuzählenden Wirkungen regelmässig zusammenhängt. Es genügt also nicht, *einen* Komplex von Ursachen und Wirkungen genau zu beschreiben; eine solche Feststellung bekommt erst dann arbeitswissenschaftlichen Wert, nachdem einer der Faktoren des Ursachenkomplexes geändert wurde und dieser veränderte Komplex nun wiederum mit seinen Wirkungen in Beziehung gesetzt wurde. Diese Variation der Bedingungen braucht natürlich nicht notwendig eine solche zu sein, in der die verschiedenen Bedingungskomplexe zeitlich einander folgen (z. B. Arbeitsperioden mit zehnstündiger und mit achtstündiger Arbeitszeit), sondern die verschiedenen Bedingungen können auch zeitlich nebeneinander bestehen (z. B. Vergleich von Männer- und Frauenarbeit in demselben Betriebe).

Übersicht über die Bedingungen, Begleiterscheinungen und Folgen menschlicher Arbeit.

A. Ursachen für gradweise Verschiedenheiten der Folgen und Begleiterscheinungen menschlicher Arbeit:

I. Zeitliche Verhältnisse der Arbeit.

1. Abhängigkeit von der natürlichen Periodizität des menschlichen Organismus:
 - a) Jahreszeit,
 - b) Tageszeit,
 - c) bei Frauen: Menses.
2. Abhängigkeit von konventionellen oder sonstigen äusseren Zeitperioden:
 - a) Wocheneinteilung,
 - b) Lohnperiode,
 - c) Arbeitspausen (Arbeitszeiteinteilung, Schichtwechsel).

II. Eigenschaften des Arbeiters.

1. Innere (unveränderliche):
 - a) Alter,
 - b) Geschlecht,
 - c) Rasse, Nationalität,
 - d) Familienstand,
 - e) Herkunft (Grossstadt, Kleinstadt, Land),
 - f) Bildung,
 - g) Berufseignung,
 - h) Körperbeschaffenheit (intakt oder beschädigt, Krüppelhaftigkeit, Kriegsbeschädigung usw.),
 - i) Gesundheits- und Ernährungszustand.
2. Äussere (veränderliche):
 - a) Berufsschulung,
 - b) Beschäftigung in der Freizeit,
 - c) Zugehörigkeit zu einer Organisation,
 - d) Arbeitswille,

- e) Gesundheits- und Ernährungszustand (abhängig z. B. von Lohnverhältnissen),
- f) Gebrauch von Giften und Anregungsmitteln während der Arbeit (Alkohol, Tee, Tabak usw.),
- g) Wohnverhältnisse (Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsstätte).

III. Eigenschaften der Arbeitsstätte und der Arbeit.

1. Geographische Lage der Arbeitsstätte:

- a) Klima,
- b) Grosstadt, Kleinstadt, Land usw.

2. Arbeitsraum:

- a) Temperatur (Heizung),
- b) Beleuchtung,
- c) Luftfeuchtigkeit,
- d) Gerüche, Staub und dergleichen,
- e) Einrichtungen, die der Bequemlichkeit des Arbeiters während der Arbeit dienen (z. B. Sitzgelegenheiten),
- f) Hygienische und soziale Einrichtungen (Waschgelegenheit, Erfrischungsraum und dergleichen).

3. Arbeitsdauer:

- a) Täglich,
- b) Wöchentlich.

4. Organisation des Betriebes und der Arbeit:

- a) Betriebseinrichtungen (Maschinen, Arbeitsmethoden, Art und Grad ihrer Anpassung an den Arbeiter),
- b) Lohnhöhe,
- c) Lohnsystem und Arbeitsorganisation (Gruppenakkord, Gewinnanteile und dergleichen),
- d) Art der Arbeit (Maschinenarbeit, Handarbeit, Kopfarbeit usw.),
- e) Vorgesetzte, Betriebsräte und dergleichen.

IV. Politische und wirtschaftliche Konstellation (Konjunktur, Streik- oder Aussparungsgefahr, Arbeitsstreckung und dergleichen).

B. *Wirkungen* verschiedener Bedingungen menschlicher Arbeit.

I. Arbeitsprodukt.

1. Menge:

- a) Menge des in der Arbeitszeiteinheit (Arbeitsstunde) gelieferten Produktes,
- b) Menge des in der kalendarischen Zeiteinheit (Tag, Woche, Monat, Jahr) gelieferten Produktes.

2. Qualität.

II. Nebenkosten.

- 1. Strom- und Kraftverbrauch.
- 2. Verbrauch an Rohmaterial.

3. Abnutzung der Maschinen.
4. Generalunkosten (Heizung, Beleuchtung und dergleichen).
5. Ausschuss (unbrauchbare Produkte).

III. Wirkungen auf den Betrieb als Ganzes.

1. Regelmässigkeit und Pünktlichkeit der Arbeit.
2. Belegschaftswechsel.

IV. Wirkungen auf den Arbeiter.

1. Energieverbrauch (Ermüdungszustand).
2. Gesundheit (Krankheits- und Sterbeziffer).
3. Unfallhäufigkeit.
4. Kulturzustand.
5. Alkoholverbrauch.
6. Arbeitswille.
7. Einkommen.
8. Ausbildungszeit, Anlernzeit.

Ziel der Arbeitswissenschaft ist es also, je eine dieser „Ursachen“ und „Wirkungen“ eindeutig einander zuzuordnen, z. B. wie verändert der Wechsel der Jahreszeiten (A I 1a) die Häufigkeit der Arbeitsunfälle (B IV 3)?

Aber die Herstellung solcher eindeutigen Beziehungen ist häufig sehr schwer, manchmal fast unmöglich; denn nur selten bleiben *alle* sonstigen Bedingungen unverändert, wenn eine der „Ursachen“ sich ändert, so dass dann die festzustellende „Wirkung“ nicht eindeutig auf eine der Ursachen, sondern nur auf einen Komplex solcher Ursachen bezogen werden kann. Dies lehrt schon eine eingehende Betrachtung unserer schematischen Übersicht; wir finden dort z. B., dass der Gesundheits- und Ernährungszustand (A II 2e, B IV 2) sowie der Arbeitswille des Arbeiters (A II 2d, B IV 6) sowohl als „Ursache“ wie als „Folge“ genannt werden mussten. Eine Arbeitszeitverkürzung (A III 3) z. B. wirkt also nicht nur direkt auf die Menge des Arbeitsproduktes (B I 1), sondern auch indirekt, indem sie den Gesundheitszustand des Arbeiters, seinen Arbeitswillen usw. beeinflusst, und indem dann auch diese Faktoren wiederum als Bedingungen für die Menge des Arbeitsproduktes sich geltend machen.

Noch schwieriger liegen die Verhältnisse dann, wenn gleichzeitig mehrere — an sich voneinander unabhängige — Arbeitsbedingungen geändert werden, wenn z. B. gleichzeitig mit einer Arbeitszeitverkürzung (A III 3) die Zusammensetzung der Belegschaft (A II 1h), die Lohnhöhe (A III 4b), das Lohnsystem (A III 4c), die Arbeitszeiteinteilung (A I 2c), die Art der verwendeten Maschinen und dergleichen (A III 4a), die politische und wirtschaftliche Konstellation (A IV) sich ändern. Natürlich ist dann eine Wirkung, z. B. auf die Menge oder die Qualität des Arbeitsproduktes (B I 1), nicht schlechthin auf nur *eine* dieser Ursachen zurückzuführen.

Deshalb müssen auch alle „arbeitswissenschaftlichen“ Notizen, besonders der Tagespresse, in denen nicht ausdrücklich auf die Konstanz aller sonstigen Bedingungen ausser den erwähnten hingewiesen wird, mit grösster Vorsicht hingenommen werden.

Die Arbeitswissenschaft ist zurzeit noch keine Wissenschaft, sondern nur ein Komplex grossenteils unvollständiger und unkontrollierbarer Einzelergebnisse, die auch noch nicht systematisch zusammengefasst, in Beziehung zueinander gesetzt und systematisch geordnet sind. Um aus diesem Chaos eine Wissenschaft aufzubauen, müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit den Vertretern der Wissenschaft zusammenwirken, und ihre Aufgabe besteht zunächst darin, aus Betriebsstatistiken usw. einwandfreies und vollständiges Material zu liefern.

Als „einwandfrei“ kann nur solches Material angesehen werden, das in exakten, womöglich zahlenmässigen Angaben besteht, das einer statistischen Bearbeitung unterworfen werden kann. Vage Angaben wie „die Belegschaft ist grösser geworden“ oder solche, die auf blossen Schätzungen beruhen (z. B. die Arbeitsleistung war vor dem Kriege grösser als jetzt), sind für die Arbeitswissenschaft so gut wie ohne Wert. Zum mindesten muss bei Schätzungsangaben verlangt werden, dass auch mitgeteilt wird, wer die Schätzung vorgenommen hat, und welche Feststellungen ihr zugrunde liegen. Viele Widersprüche z. B. über die Wirkung der Arbeitszeitverkürzung erklären sich durch das Fehlen von Angaben über die Schätzungsgrundlagen und durch die Verschiedenheit der Zugehörigkeit der Personen, welche die Schätzung vorgenommen haben, zur Gruppe, sei es der Arbeitgeber, sei es der Arbeitnehmer.

Das wichtigste und brauchbarste Material, aus dem arbeitswissenschaftliche Ergebnisse gewonnen werden können, sind sorgfältig geführte Betriebsstatistiken. Die Führung solcher Statistiken kann ein dauernder Teil der Betriebseinrichtungen sein und braucht nicht ausdrücklich zum Zwecke der Gewinnung arbeitswissenschaftlicher Ergebnisse zu geschehen; die arbeitswissenschaftliche Wichtigkeit solcher Betriebsstatistiken ergibt sich häufig erst dann, wenn in dem Betriebe irgendwelche *Änderungen* Platz greifen, und wenn nun der Erfolg dieser Änderungen festgestellt, d. h. der veränderte Zustand mit dem früheren in exakter Weise verglichen werden soll. Es sei hier an die Untersuchung von Abbe über das Ergebnis einer Arbeitszeitverkürzung erinnert.

Eine zweite Möglichkeit ist die, dass innerhalb eines Betriebes eigens für arbeitswissenschaftliche Zwecke während einer begrenzten Zeit betriebsstatistische Feststellungen gemacht werden. So hat Marie Bernays in einer Textilfabrik die Tages- und Wochenkurven der Produktion festgestellt.

Geringere Bedeutung für die angewandte Arbeitswissenschaft ist m. E. dem reinen Laboratoriums-Experiment beizumessen, wenn auch zweifellos solche Feststellungen wie die der Kraepelinschen Schule oder des Instituts für Arbeitsphysiologie in Berlin manches Licht auf die *Theorie* der Ermüdung usw. werfen können; aber die Anwendung solcher Laboratoriums-Ergebnisse auf die Frage der *industriellen* Ermüdung bleibt immer zweifelhaft und gewagt, weil die aus wissenschaftlichen Gründen zwar notwendige und wichtige Vereinfachung der Probleme der Komplexität der wirklichen Arbeitsvorgänge nicht Rechnung tragen kann und deshalb diese Wirklichkeit durch die wissenschaftliche Vereinfachung nur verfälscht und verzerrt wiedergegeben wird.

PROBLEME DER INDUSTRIELLEN BETRIEBSKONTROLLE

Von RICHARD WOLDT

I.

Auch in dem Kampf um die Wirtschaftsdemokratie sind die Gewerkschaften von der Offensive in die Defensive zurückgeworfen worden. Das ist nicht allzu tragisch zu nehmen. Weil das Problem der Mitgestaltung und Mitverantwortlichkeit der Masse an der Wirtschaft nicht eine Tagesparole ist, sondern eine Zwangsnotwendigkeit der wirtschaftlichen Entwicklung bedeutet, deshalb ist die jetzige Verteidigungsstellung der Gewerkschaften nur als eine Episode und nicht als eine verlorene Schlacht anzusehen.

Es konnte auch nicht anders kommen: In der ersten Phase der Betriebsrätebewegung standen sich zwei Kulturen gegenüber. Auf der Seite des Unternehmertums befanden sich die Fachleute, die gelernt hatten, Betriebe zu gründen, zu organisieren und zu leiten. Die Gewerkschaften aber hatten nur ein Menschenmaterial zur Verfügung, das, aufgerollt in breiter Front, plötzlich vor praktische Aufgaben gestellt wurde, für die jede Vorbereitung fehlte. Je mehr dafür als Ersatz sich eine radikale Ideologie auslebte und die Massen in Agitationsstimmung erhielt, um so weniger wurde praktisch geleistet. Jetzt kommt es darauf an, den Ursachen der ersten Niederlagen nachzugehen, die Kräfte zu sammeln, um sich das zu erarbeiten, was den Gewerkschaften auch geistig an Aktionskraft fehlt.

Aus dem Fachgebiet des zünftigen Betriebsleiters sei zunächst die Frage der *Betriebskontrolle* herausgegriffen, um zu zeigen, durch welche organisatorischen Mittel die Vorgänge der Fabrik gemeistert werden.

Die Betriebslehre hätte eigentlich schon längst für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit der Betriebsräteschulung als Elementarfach mit besonderer Sorgfalt gepflegt werden müssen. Denn das Schaffen eines jeden wirklich erfolgreichen Betriebsrates muss sich im *Betrieb* auswirken, muss aus der Kenntnis der Betriebsvorgänge herauswachsen¹⁾. Und gerade die Betriebslehre zeigt auch dem Gewerkschaftsmann, wie empfindlich der Industriebetrieb als Organismus ist, wie der Betrieb geleitet und bewirtschaftet werden muss.

II.

Immer gliedert sich die betriebliche Arbeit in *Planung, Fertigung, Abrechnung*.

Die Planung ist das Vordenken im Betrieb. Dadurch unterscheidet sich ja überhaupt die Fabrik von der Handwerksstube, dass in der Werkstatt des Handwerkers Entwurf und Ausführung, geistige Überlegung und körperliche Arbeit, zusammenfallen und in der Person eines Menschen oft vereinigt sind, während in der Fabrik die Denkarbeit von der ausführenden Arbeit getrennt wird. Wie die Arbeit werden soll, welche Methoden zur Herstellung des Produktes zur Anwendung kommen, wird, wiederum organisiert, als vorausschauende Denkarbeit

¹⁾ Es sollten deshalb mit dem Arbeiter weniger geistige Weltreisen gemacht werden, bevor der Arbeiter nicht in seiner engeren Heimat, seiner unmittelbaren Arbeitsumwelt, Bescheid weiß,

vorher festgelegt. Deshalb steht der Planung, der Dispositionsarbeit, die eigentliche Fertigung, die ausführende Arbeit gegenüber.

Da der rationelle Geist im Fabrikssystem besonders verfeinert ist, werden alle Überlegungen, die sich im Produktionsprozess als ausgeführte Handlungen umgesetzt haben, auf ihr wirtschaftliches Resultat nachgeprüft. Dazu dient die Abrechnung, das Feststellen und Registrieren der rein wirtschaftlichen Ergebnisse im Produktionsprozess.

Planung, Fertigung und Abrechnung stehen für den leitenden Betriebsmann in Wechselbeziehungen zueinander. Der Zweck der Betriebskontrolle besteht also darin, den Bewegungsverlauf der Arbeitsvorgänge im Betrieb zu registrieren und Betriebsstörungen sofort fühlbar zu machen. Die Betriebskontrolle sucht nach Sollzustand der Planung abzuweichen, wo der Istzustand der Fertigung von dem Sollzustand der Planung abweicht, wo z. B. das geforderte Sollquantum in der Werkstatt nicht erreicht wurde.

Der Bereich der Betriebskontrolle erstreckt sich auf die Gesamtheit des Betriebes und ist sorgfältig der Eigenart des betreffenden Werkes anzupassen.

Alle Betriebskontrolle geht zunächst von *Menschen* aus. Der Arbeiter ist die ursprünglichste Kontrolleinrichtung und wird mit verfeinerter Entwicklung selbst zu mechanisieren gesucht. Aber der Mensch ist empfindlich gegen äussere Ablenkungen, er ermüdet, setzt in seiner Zuverlässigkeit aus, und deshalb werden mechanische Gegenkontrollen eingeschaltet. Diese Hilfsmittel sind *Apparate* als Kontrollwächter, die zwar seelenlos, aber, sofern ihre Konstruktion zweckentsprechend durchgeführt und ihre Ausführung dauerhaft ist, unermüdlich sind und immer arbeitsbereit zur Verfügung stehen.

Als weiteres Hilfsmittel kommt das *Formular* in Frage. In Arbeiterkreisen begegnet man der Einführung des Zettelsystems, der „Formularwirtschaft“ häufig mit Misstrauen und Geringschätzung. Das Misstrauen ist gerechtfertigt, denn das Formularwesen dient auch zur verfeinerten Kontrolle in der Leistung des Arbeiters. Die Geringschätzung ist nicht berechtigt, denn ein zweckmässig eingerichtetes Formularsystem ist der Ausdruck einer bestimmten betriebsorganisatorischen Reifekultur, die ein Unternehmen erreicht hat. Der Zweck des Formulars ist, die einzelne Disposition, die im Betrieb getroffen werden muss, zu schematisieren. Die einzelnen gleichartigen Vorgänge, die Massenvorgänge geworden sind, treten durch das Formularwesen geregelt und geordnet für Beobachtung, Kontrolle, Statistik sichtbar in Erscheinung. Indem also das Formularsystem alle gleichartigen Vorgänge registriert, wird erkennbar, wo eine Bewegung im Betrieb einsetzt, die ausserhalb des normalen Verlaufs sich vollzieht, die von dem Soll abweicht.

Nachfolgend einige Beispiele der Kontrolltechnik aus der Betriebspraxis.

III.

Die feinsinnigste Betriebskontrolle ist im *Verkehrswesen* anzutreffen. Hier ist ja zugleich in hervorragendem Masse die Sicherheitstechnik notwendig. Denn jedes Versagen an irgendeiner Stelle des Bewegungsvorganges kann leicht zur

Gefährdung von Menschenleben führen. Deshalb wird z. B. mit dem Signalwesen und dem Blocksystem der Eingriff des Schrankenwärters und des Lokomotivführers verbunden. Telephon, Telegraph, schriftliche Aufzeichnungen und Berichte, Registrieren und Kontrollieren, ob die Strecke in Ordnung erhalten wurde, sind die Mittel dieser Kontrolltechnik.

Auch in der *Kraftzentrale* finden wir ähnliche Konstruktionsformen der Kontrolltechnik durch Apparate. Die Dampfmaschine erhält in dem sogenannten Indikator eine Kontrollvorrichtung, die automatisch anzeigt, welche Kraftleistung durch den Kolbenhub im Zylinder erzeugt worden ist. Auch das Sicherheitsventil können wir als ein Instrument zur Betriebskontrolle mit automatischer Selbstauslösung betrachten. Sowie der Dampfdruck eine bestimmte Grenze übersteigt, wird das Ventil gehoben, und der Dampf strömt hinaus. Er gibt dem Maschinenwärter das Zeichen, Massnahmen zu treffen, um diese Überschreitung des Druckes abzustellen. Ebenso haben wir den Manometer mit Wasserstandglas als Kontrollapparat, der mit Zuverlässigkeit bestimmte innere Vorgänge des Kessels und der Maschine kontrolliert und anzeigt.

Besichtigen wir eine *Fabrik*, überall treten uns ähnliche Kontrollformen entgegen. Die Betriebskontrolle beginnt schon bei der Materialverwendung. Es ist notwendig, nur noch Material in Arbeit zu nehmen, das wirklich auf seine Verwendbarkeit kontrolliert wird, bevor der Umwandlungsprozess vom Rohmaterial zum Halbfabrikat erfolgt. Wenn eine Eisenlieferung eingeht, so wird das Hüttenwerk, das dieses Eisen fabriziert hat, von der Fabrik, die nun die Weiterverarbeitung übernehmen will, kontrolliert. Es werden Materialproben angestellt. Einzelne Eisenstäbe kommen in einen Materialprüfungsraum. Hier werden sie von dafür geeigneten Maschinen auf Druckfestigkeit, Zerreißfähigkeit, auf Biegung und sonstige Eigenschaften kontrolliert. Der Eisenstab kommt in eine Marterstation, und es werden ihm keine Belastungen erspart, die nachher draussen in der Praxis an ihn herantreten können.

Eine *Qualitätskontrolle* finden wir auch noch mehr bei der Weiterverarbeitung der Fabrikate. Fabrikarbeit ist Massenarbeit, und Massenarbeit darf nicht schlechter und geringwertiger ausfallen als Handarbeit in Einzelausführung. Dem Arbeiter wird auch hier bei seiner Arbeit eine Betriebskontrolle eingeschaltet. Löst sich der Arbeitsprozess in eine Summe von Teilfunktionen auf, setzt sich das Endprodukt aus Einzelteilen zusammen, dann müssen die Einzelteile nachher ineinander passen. Die Montagearbeit einer Lokomotive, eines Automobilmotors, einer Dampfmaschine darf nicht ein Nacharbeiten der Einzelteile sein, sondern muss als ein passrechtes Zusammenfügen der Einzelteile durchgeführt werden können. Gerade im Maschinenbau sind wir hier zur Normalisierung und zum Austauschverfahren gekommen. Bestimmte Normalteile, Schrauben, Keile, Bohrungen oder Gewinde, müssen so genau hergestellt werden, dass die Fabrikate der einzelnen Erzeugungsstätten ausgewechselt werden können. Die notwendige Genauigkeitsausführung wird durch das *Toleranzsystem* erreicht. In der Betriebskontrolle kommen Messwerkzeuge zur Anwendung, die auf ganz bestimmte Normaldimensionen eingerichtet sind. Ein Achsendrehmesser von 200 mm darf eine gewisse

„Toleranz“ haben, das heisst eine Abweichung nach unten und oben. Wir nehmen an, die Differenz beträgt $\frac{1}{20}$ mm. Dann sind die Toleranzlehren so eingerichtet, dass alle hergestellten Wellen nur dann von dem Kontrollwerkzeug der „Lehre“ als brauchbar festgestellt werden, die nach unten oder oben diese Massdifferenz nicht überschreiten. Die deutsche Rüstungsindustrie hätte während der Kriegswirtschaft ihre ungeheuren Produktionsleistungen, besonders in der Metallbearbeitung, nicht ohne das Kontrollsystem der Toleranzlehren leisten können.

IV.

Auch der *Arbeiter selbst* soll in seiner Arbeitsleistung möglichst einwandfrei kontrolliert werden. Diese Kontrollformen unterscheiden wir in *Pünktlichkeitskontrollen* und *Leistungskontrollen*. Die Pünktlichkeitskontrolle stellt fest, ob der Arbeiter pünktlich zur Arbeitsstelle kommt und nicht vor der Zeit den Arbeitsplatz wieder verlässt. Es handelt sich im wesentlichen also um eine *Anwesenheitskontrolle*, während die Leistungskontrolle das *Tempo* der Arbeit überwacht.

In der Fabrik geschieht die primitivste Form der Pünktlichkeitskontrolle durch den *Portier*. Am Eingang der Fabrik steht dieser Mann und notiert die Namen derjenigen Arbeiter, die nach der Karenzzeit das Fabriktor betreten haben. Nach diesen Notizen wird ein Bericht an den Betriebsleiter gemacht, und die betreffenden Arbeiter, die zu spät gekommen sind, werden in Strafe genommen. Diese Form der Pünktlichkeitskontrolle durch den Pfortner ist nur dort durchführbar, wo die Fabrik noch so klein ist, dass der Portier jeden Arbeiter dem Namen nach kennen kann. Für den Unternehmer ist diese Form nicht rationell, weil er auf die Zuverlässigkeit seiner Aufsichtsbeamten angewiesen ist. Der Portier kann „Schiebungen“ machen, er kann die Namen solcher Arbeiter in seinem Bericht verschweigen, mit denen er durch irgendwelche Bande der Freundschaft verknüpft ist, und er kann diejenigen Arbeiter melden, die aus irgendeinem Grunde nicht in seiner Gunst stehen. Das Meldesystem ist also einseitig und deshalb für den Betrieb unsicher.

Die höhere Form bildet die *Markenkontrolle*. Jeder Arbeiter bekommt eine Blechmarke. Der kräftige Werkstattausdruck dafür heisst „Hundemarke“. Wie ja überhaupt im modernen Fabrikbetrieb jeder Arbeiter eine Nummer ist. Diese Blechmarke wird vom Markenbrett abgenommen und nachher in einen Markenkasten hineingeworfen. Der Portier entleert den Markenkasten und notiert die Nummern der Arbeiter, die ihre Marken zu spät hineingeworfen haben.

Auch hier hat sich der Unternehmer „modernisiert“. Früher wurde in den Fabriken einfach das Tor geschlossen und der Arbeiter, der zu spät kam, wurde zur Strafe eine Stunde ausgesperrt. Diese Stunde wurde ihm dann vom Lohn abgezogen. Das gilt jetzt nicht mehr als rationell. Der Unternehmer hat bald erkannt, dass er sich damit selbst schädigt. Denn die Maschine des Arbeiters bleibt ja während dieser Stunde unbenutzt, und die Betriebsunkosten laufen weiter. Der Spätling wird heute immer hereingelassen, nur wird dafür gesorgt, dass der Vorfall des Zuspätkommens genau registriert wird.

Markenuhren werden eingeführt. Die Blechmarken sammeln sich in einem Kasten, in einem Fächerformbehälter. Die Achse des Fächerkastens steht mit einem Uhrwerk in Verbindung, und rein automatisch ziehen, getrieben durch das Uhrwerk, die verschiedenen Kästen an dem Schlitz vorbei, in den die Blechmarken hineingeworfen werden. Es sammeln sich also die Blechmarken in einem Kasten, und zwar getrennt. Der Portier schliesst den Kasten auf und hat nun eine Scheidung der Gerechten und Ungerechten vorzunehmen, d. h. die Marken der zuspätgekommenen Arbeiter sind von den pünktlichen Leuten geschieden. Der Aufsichtsbeamte macht seinen Bericht, und danach werden die Arbeiter in Strafe genommen.

Auch dieses Markensystem hat seine Fehler. Wieder ist der Betrieb auf die Zuverlässigkeit des Aufsehers angewiesen. Der Portier muss richtig schreiben und richtig übertragen. Bei jedem Übertragungsfehler entstehen Differenzen, Beschwerden der benachteiligten Arbeiter, und so hat man nach Mitteln gesucht, auch diese Aufsichtsfunktion zu mechanisieren.

Es sind *Kontrolluhren* entstanden. Wir haben in den letzten Jahren in den Fabriken die verschiedensten Ausführungsformen dieser Kontrolluhren in Anwendung kommen sehen. Die entscheidenden Kontrollanregungen sind von Amerika zu uns herübergekommen. Die meisten Uhrentypen sind deshalb auch amerikanische Konstruktionen.

Die einfachste Kontrolluhr ist der *Zeitstempel*. In der Mitte des Saales ist ein viereckiger Kasten aufgestellt, der ein Uhrwerk enthält. In Verbindung mit dem Uhrwerk arbeitet ein veränderlicher Gummistempel. Die Zahlen des Gummistempels werden fortlaufend durch die Uhr ausgewechselt. Wenn wir oben an den Hebel drücken, dann stempelt die Zeituhr genau die Stunde und Minute, welche der grosse Uhrzeiger vorn am Zifferblatt des Kastens angezeigt hat. Die Arbeiter haben bei Anfang ihrer Arbeit und bei Beendigung derselben ihre Karten von dem mechanischen Arbeitskontrolleur sich abstempeln zu lassen. Der Werkmeister oder irgendein anderer Aufsichtsbeamter lässt die Arbeiter bei Anfang und Beendigung der Arbeit den Zeitstempel passieren, drückt oben auf den Knopf und die Arbeitszeiten werden mechanisch fixiert.

Man hat auch sogenannte „Stechuhren“ eingeführt. Diese Apparate sind wohl gegenwärtig in den deutschen Fabrikbetrieben am meisten verbreitet. Die Stechuhr ist ein viereckiger Kasten, an der vorderen Seite ist ein grösserer Ring angeordnet, der Löcher mit Nummern enthält. Jeder Arbeiter und jede Arbeiterin hat ihre Nummer. Ein radial befestigter Hebel führt mit seinem Hebelstift an den Löchern vorbei, die betreffende Nummer wird von jedem Arbeiter „gestochen“, d. h. der Hebelstift in das betreffende Loch hineingedrückt. Dadurch markiert sich auf einem Papierstreifen die Zeit auf die Minute, an welcher der Arbeiter die Stechuhr passiert hat. So wird der im Innern genau gestempelte Kontrollstreifen zu einem Mittel, eine verhältnismässig grosse Anzahl von Arbeitern auf ihre Pünktlichkeit zu kontrollieren.

Die neuesten Kontrollformen sind die sogenannten *Kartenapparate*. Eine normale Zeituhr ist mit einem Getriebe veränderlicher Gummistempel verbunden.

Auf einem Zählwerk rückt mit jeder Minute der Gummistempel in seinen Ziffern weiter. Wird eine auf ein bestimmtes Format gedruckte Karte in den Schlitz des Schreibwerkes hineingeschoben, so bedruckt der veränderliche Gummistempel die Zeit, die das Uhrwerk anzeigt. Die Kartenuhr ist also ein mechanischer Kartenschreiber, der jedem Arbeiter auf seiner Kontrollkarte quittiert, wann er an dieser Kontrollstation vorbeigegangen ist.

In einer Reklameschrift wird die Begründung für die sorgfältige Pünktlichkeitskontrolle der Arbeiter durch Uhren gegeben. Es wird den Fabrikanten vorgerechnet, wieviel Verluste durch Verspätungen entstehen, welchen Vorteil für seinen Betrieb die genaue Kontrolle durch einen solchen mechanischen Wächter hat.

Täglicher Verlust pro Mann Minuten ergibt in einem Zeitraum von	1		2		4		5		10	
	1 Monat	1 Jahr	1 Monat	1 Jahr	1 Monat	1 Jahr	1 Monat	1 Jahr	1 Monat	1 Jahr
bei 50 Mann einen Verlust von Stunden die Stunde mit nur 30 Pf. berechnet, Mk.	25 7,50	300 90	50 15	600 180	100 30	1200 360	125 37,50	1500 450	250 75	3000 900
bei 100 Mann einen Verlust von Stunden die Stunde mit nur 30 Pf. berechnet, Mk.	50 15	600 180	100 30	1200 360	220 60	2400 720	250 75	3000 900	500 150	6000 1800
bei 200 Mann einen Verlust von Stunden die Stunde mit nur 30 Pf. berechnet, Mk.	100 30	1200 360	200 60	2400 720	400 120	4800 1440	500 150	6000 1800	1000 300	12000 3600
bei 500 Mann einen Verlust von Stunden die Stunde mit nur 30 Pf. berechnet, Mk.	250 75	3000 900	500 150	6000 1800	1000 300	12000 3600	1250 375	15000 4500	2500 750	30000 9000
bei 1000 Mann einen Verlust von Stunden die Stunde mit nur 30 Pf. berechnet, Mk.	500 150	6000 1800	1000 300	12000 3600	2000 600	24000 7200	4000 750	30000 9000	8000 1500	60000 18000

Diese Uhr bedeutet gegenwärtig die höchste Form der mechanischen Pünktlichkeitskontrolle.

Der moderne Betriebsmann will aber nicht nur die Zeit, sondern auch das *Tempo* der geleisteten Arbeit für jeden einzelnen Mann kontrollieren.

Die Stoppuhr ist bereits aus der „Zeitstudie“ bekannt. Das Taylor-System hat uns die Einrichtung gebracht, dass an der Arbeitsmaschine neben dem Arbeiter der „Geschwindigkeitsmeister“ steht. Er hat eine kleine Uhr in der Hand, die von aussen den Eindruck einer gewöhnlichen Taschenuhr macht. Sie hat ein grosses und ein kleines Zifferblatt und zwei Zeiger. Wenn auf den Knebel oben gedrückt wird, fängt die Uhr an zu laufen. Jetzt wird ein zweitesmal gedrückt und die Uhr „stoppt“, die Zeiger bleiben stehen und zeigen genau an, wieviel Sekunden inzwischen vergangen sind. Wieder wird gedrückt, die Zeiger stellen sich auf Null ein, und die Uhr ist zu einem neuen Zählen bereit.

Diese Stoppuhr ist zuerst auf Rennplätzen eingeführt worden. Vom Rennplatz kam die Uhr in die Fabrik. Sie registriert jetzt die Zeit, die der Arbeiter für eine bestimmte Funktion an seiner Maschine braucht, und so dient die Stoppuhr für den Taylor-Meister als Kontrollmittel, um mit dem Arbeiter über Arbeitslohn und Arbeitsleistung zu verhandeln.

Einen Fortschritt auf diesem Gebiete der Leistungskontrolle bedeutet die *Gilbreth-Uhr*. Gilbreth, ein Schüler von Taylor, stellt die Forderung auf, am Arbeiter und am Arbeitsplatz *Bewegungsstudien* zu treiben. Die Arbeitsumgebung (Werkzeuge, Einrichtungen) müssen sorgfältig mit dem Verlauf der Arbeitsbewegungen des Arbeiters selbst beobachtet und studiert werden. Von diesen Arbeitsbildern macht man Kinoaufnahmen. Im Film sollen diese Arbeitsbilder dann auch als Anschauungsunterricht für den Betriebsmann und den Arbeiter dienen. Um aber den Verlauf und das Tempo der Arbeit auf jedem Bild zu erkennen, wird eine besondere Uhr photographisch mit aufgenommen. Diese Gilbreth-Uhr ist also eine Art Schrittmacher, dem Arbeiter selbst, der die Arbeit ausführt, soll die Uhr das Spiegelbild seiner eigenen Leistungsfähigkeit demonstrieren und dem Betriebsmann Unterlagen für die Leistungskontrolle bieten.

Über Gilbreth hinaus ist *Poppelreuter* gegangen. Er hat eine *Arbeitsschauuhr* konstruiert, die durch eine elektrische Leitung z. B. mit einer Arbeitsmaschine verbunden wird. Der Schreibstift, von einem Schaltwerk arretiert, schreibt entsprechende Kurvenbilder. Daraus ist zu ersehen, wieviel Zeit ein Arbeiter für bestimmte Arbeiten gebraucht hat, wann und wie lange Arbeitspausen eingetreten sind und wann die Leistungsfähigkeit des Arbeiters nachgelassen hat. Auch diese Arbeitsuhr von Poppelreuter soll zugleich Kontrolluhr für den Betrieb und Beobachtungsuhr für den Arbeiter sein.

So sehen wir, dass die Kontrolltechnik im Betrieb vielgestaltige Möglichkeiten schafft, den Arbeitsprozess zu überwachen und sofort zu erkennen, wo die *ausgeführte* Leistung nach Quantum und Qualität die *geforderte* Leistung nicht erreicht.

Rundschau der Arbeit

ARBEITSRECHT.

Clemens Nörpel.

Was praktisch an erster Stelle steht, muss auch theoretisch in derselben Weise in Erscheinung treten, wenn der volle Erfolg gesichert sein soll. Seit 1918 haben die Verhältnisse sich in jeder Beziehung anormal entwickelt, und hieraus hat sich ergeben, dass eine gewisse Zwiespältigkeit in den Handlungen der Menschen die Folge war. Diese Feststellung trifft auch auf die in den Gewerkschaften zusammengeschlossenen Arbeitnehmer und die Vertretung ihrer Interessen zu. In der Tat haben seit 1918 ebenso wie früher die Ausgestaltung und der Ausbau des Arbeitsvertrages immer im Vordergrund gestanden, während in Worten von ganz anderen Dingen verhandelt worden ist. Da sollte die Wirtschaft übernommen, die politische Macht erobert werden und anderes mehr, jedoch tatsächlich drehte sich der Kampf fast immer um die Verbesserung des Arbeitsvertrages. Diese Doppelseitigkeit musste notwendig zur Vernachlässigung beider Teile, der Praxis sowohl als auch der Theorie des Arbeitsvertrages führen, und daher kommt es auch, dass oft ganz gegensätzliche Ansichten in derselben Sache vertreten wurden. Hierfür ist das charakteristischste Beispiel die Stellungnahme zur Tätigkeit der Schlichtungsausschüsse in der ersten Hälfte des Jahres 1923. Die Arbeitnehmer wandten sich damals bei der Stabilisierung der Papiermark gegen die Beeinflussung der Schlichtungsausschüsse durch das Reichsarbeitsministerium, das auch die Entlohnung auf einer bestimmten Höhe halten wollte, während unmittelbar nachher, als die Geldentwertung stark einsetzte, die Arbeitnehmer wiederum von demselben Reichsarbeitsministerium verlangten, dass es die Schlichtungsausschüsse anweisen sollte, dieser Geldentwertung in bestimmter Weise Rechnung zu tragen. Das bedeutete aber praktisch, dass man unmittelbar hintereinander verlangte, keinerlei Einfluss auf die Schlichtungsausschüsse auszuüben

und die Massnahmen der Schlichtungsausschüsse zu bestimmen. Also vollkommene Gegensätzlichkeit in der Haltung zu derselben Materie. Es ist zwar richtig, dass man im praktischen Leben seine Handlungen nach der gegebenen Situation einrichten soll und muss, ebenso wichtig ist aber auch, dass dies bewusst und mit Überlegung der Konsequenzen geschieht, denn jedes Ding hat seine Logik; im Staatsleben, und im heutigen Staate ganz besonders, hat Inkonsequenz immer nachteilige Folgen.

Die Interessen der Masse der Menschen wenden sich tatsächlich stets den nächstliegenden Dingen zu. Auf dem Gebiete der Arbeit ist dies der Arbeitsvertrag, und dessen Ausgestaltung ist vornehmste Aufgabe der Gewerkschaften. Die Prinzipien, nach denen dies geschieht, finden ihren gesetzlichen Niederschlag im Arbeitsrecht, und sie äussern sich in der unmittelbaren Wirkung von Gesetzen und in der mittelbaren Wirkung derselben, z. B. aus Tarifverträgen. Die Arbeitnehmer müssen sehr wohl ihr Interesse allen Materien zuwenden, welche zusammen erst die Erreichung unserer Ziele gewährleisten, aber jede Sache muss wiederum für sich betrachtet und in Angriff genommen werden, und mit der Verfolgung bestimmter Interessen ist immer die dafür massgebende Instanz zu betrauen. Diese Instanz ist für das Arbeitsrecht in erster Linie die Gewerkschaft, und die Gewerkschaftsbewegung hat sich hauptsächlich mit diesem Gebiet zu befassen. Der Charakter der Gewerkschaften wird bestimmt durch die Erfüllung von Gegenwartsaufgaben. Es mag sehr schön, sehr grosszügig, sehr reizvoll und sehr ehrenvoll sein, wenn die Gewerkschaften sich um die Gestaltung der Wirtschaft unmittelbar kümmern, herausgekommen ist dabei noch nichts, was für die Arbeitnehmer von Vorteil gewesen ist, ebensowenig wie die Arbeitgeberverbände eine für die Allgemeinheit segensreiche Tätigkeit in der Wirtschaft entfalten kön-

nen, denn beide, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sind auf diesem Gebiete Interessenten, und sie vertreten nur ihre engeren Interessen, was sich bei der Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nur insofern ändert, als der Kreis der Interessenten grösser und einheitlicher wird, während die Wirtschaft und damit die Allgemeinheit dadurch bestimmt nicht gewinnt. Die unmittelbare Beeinflussung der Wirtschaft ist Aufgabe der Partei, welche einen viel grösseren Kreis von Menschen erfasst, die vor allem an den einzelnen Zweigen der Wirtschaft nicht persönlich interessiert sind, wodurch die Objektivität gewahrt und das Wohl der Allgemeinheit allein gesichert wird.

Dagegen sollen und müssen wir in viel stärkerem Masse als bisher da Interessenten sein, wo es notwendig und angebracht ist. Das höchste Gut der Arbeitnehmer ist ihre Arbeitskraft. Aus der bestmöglichen Verwendung derselben fliesst alles Glück der Arbeitnehmer und auch der Allgemeinheit, und hieraus ergeben sich auch der Wohlstand und die Kulturhöhe eines Staates. Diese Arbeitskraft gilt es daher in weitestem Ausmasse zu sichern. Das hat durch die Gewerkschaften dadurch zu geschehen, dass dieselben den Arbeitsvertrag in jeder Weise durch unmittelbare Vereinbarungen mit den Unternehmern und durch die Beeinflussung der Gesetzgebung ausgestalten. Durch diese Tätigkeit werden auch erst die Voraussetzungen zur Überführung der kapitalistischen in die sozialistische Wirtschaft geschaffen. In dieser Reihenfolge kann sich die Entwicklung zu unseren Zielen nur abspielen, und in solcher Art ergänzen sich auch die Aufgaben von Gewerkschaften und Partei.

So fassen wir das Arbeitsrecht auf, und in dem Sinne wollen wir die Entwicklung desselben an dieser Stelle laufend verfolgen. Wir hoffen zu beweisen, dass man auch das Arbeitsrecht nicht nur als trockene Materie behandeln kann. Denn nicht zuletzt ist die Antipathie vor dem

dem Arbeitnehmer doch zunächstliegenden Arbeitsrecht darauf zurückzuführen, dass man glaubt, hier handle es sich nur um die Buchstaben der Gesetze und um die Paragraphen. Gewiss können beide nicht entbehrt werden, und dem Juristen ist überhaupt nur diese Seite der Sache geläufig, denn für ihn ist das Recht gleichzeitig auch der Beruf, der Broterwerb. Nicht so aber für uns als Arbeitnehmer. Für uns muss das Arbeitsrecht einen lebendigen Inhalt bekommen, für uns ist es ein Teil unseres Menschenrechtes, welches uns von unseren Gegnern immer noch vorenthalten wird, wir kämpfen bei der Augestaltung des Arbeitsrechtes ebenfalls mit um die Zukunft der Menschheit, und bei einem solchen Kampfe ist Wärme des Gefühls und herzliche Innerlichkeit ebensowenig zu entbehren wie auf jedem anderen von den Arbeitnehmern zu behandelnden Gebiete. Somit muss das Arbeitsrecht für die Arbeitnehmer nicht der Inbegriff trockener Paragraphen und Buchstaben, sondern der lebendige Inhalt ihres Ich werden.

Jeder Arbeitnehmer muss wissen, nach welchen Grundsätzen seine Arbeitskraft gesichert und geschützt werden muss, er muss wissen, inwieweit ein solcher Schutz schon besteht, wieweit dieser Schutz geht, in welcher Weise Änderungen zu erstreben und Erweiterungen vorzunehmen sind. Wie die politische Weltanschauung, wie der Sozialismus, muss auch das Arbeitsrecht in den Köpfen der Arbeitnehmer leben und fruchtbar sein. Nicht auf Grund von Einzelerfolgen oder Niederlagen, sondern in seinen grossen Zügen muss das Arbeitsrecht Gemeingut der Arbeitnehmer werden, damit wir wissen, in welcher Richtung wir allen etwaigen Misserfolgen zum Trotz weiterzuarbeiten haben.

Wäre diese Erkenntnis bereits seit 1918 in genügendem Masse vorhanden, dann wären uns viele Misserfolge erspart geblieben, und dann hätte sich das geltende Recht schon ganz anders auswirken können, als dies bisher der Fall war. So aber hat

man die verpönten Rechtsfragen so ganz nebenbei behandelt, geschimpft, wenn Richter den lebendigen Geist des Arbeitsrechtes nicht begriffen haben, selbst heute so und morgen anders über eine Sache gedacht und versäumt, mit Überzeugung und Wissen den Richtern und Unternehmern beizubringen, was wir unter Arbeitsrecht verstehen. Wir haben unterlassen, zu beweisen, dass für uns das Arbeitsrecht dem Menschenrecht überhaupt gleichkommt.

Versäumte Gelegenheiten sind nicht ohne weiteres nachzuholen, aber sie sind dadurch wiedergutzumachen, dass mit grösster Energie die Versäumnisse aufgeholt werden. Diesem Zwecke soll auch die regelmässige Übersicht an dieser Stelle dienen. Sie soll dem Laien einen Einblick in Prinzip und Disziplin des Arbeitsrechtes und dem Fachmann die nötigen Informationen geben. Der Zweck und das Ziel ist, dem Ausbau des Arbeitsrechtes und damit dem Aufstieg der Arbeitnehmer und hierdurch wiederum der Verwirklichung des Sozialismus zu dienen.

Für das Arbeitsrecht stellt die Beendigung des Weltkrieges national und international einen Wendepunkt dar. Die französische Revolution hat im Gefolge der bürgerlichen Freiheit die Gewerbefreiheit und damit auch den Arbeitnehmern die Freiheit gebracht, mit welcher die letzteren aber nicht sehr viel anfangen konnten, weil sie zur Fristung ihrer Existenz gezwungen waren, ihre Arbeitskraft zu jedem Preis zu verkaufen, und für die, wenn ihnen auch dies nicht gelang oder wenn sie erkrankt oder verunglückt waren, keine Existenzsicherung mehr bestand, so dass nur durch Bettelei, Armenfürsorge usw. das Leben gefristet werden konnte. Der Arbeitnehmer war als einzelnes Individuum hiergegen machtlos, nur der Zusammenschluss konnte helfen. Aus dieser Erkenntnis entstanden dann die Gewerkschaften, und hierdurch wiederum fühlten sich die Regierungen veranlasst, die Sozialversicherung einzuführen

und auszubauen, um den Arbeitnehmern den unmittelbaren Anlass zur Bildung und zum Beitritt von Gewerkschaften zu nehmen. Ausserdem wurden die Gewerkschaften an der Entfaltung nach Möglichkeit wiederum durch den Staat und auch durch die Unternehmer gehindert. Alle diese Hemmungen versagten jedoch, die Gewerkschaften nahmen an Macht und Bedeutung immer mehr zu. Immerhin war es in der Vorkriegszeit in Deutschland und in den meisten übrigen Staaten der Welt nicht möglich, die Anerkennung der Gewerkschaften zu erreichen. Infolgedessen gelang es auch nicht, das Arbeitsvertragsrecht wesentlich auszubauen. Die Gesetzgebung kannte nur die individuelle Regelung des Arbeitsvertrages, die von den Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge wurden von der Gesetzgebung nicht anerkannt, irgendeine kollektive Sicherung des Arbeitsvertrages bestand überhaupt nicht. Diesen Zuständen hat der Weltkrieg ein Ende gemacht. Die Katastrophe des Kapitalismus hat mit dem Individualismus aufgeräumt. Ein neues Zeitalter ist angebrochen, dessen Grundlage der *Kollektivismus* ist.

Der Kapitalismus erkennt selbstverständlich diese Entwicklung nicht an, er hält am Individualismus fest. Die Regierungen, welche unter der Herrschaft des Kapitalismus stehen, tun mehr oder weniger desgleichen. Trotzdem hat sich der Kapitalismus selbst zur Aufrechterhaltung seiner eigenen Herrschaft dem neuen Prinzip fügen müssen, und die Staaten konnten nach dem Weltkriege nur durch die Anerkennung dieses Prinzips wieder zu einer normalen Ordnung geführt werden.

Der Individualismus wird abgelöst durch den *Kollektivismus*. Dieses neue Prinzip äussert sich allenthalben in Staat, Wirtschaft und Arbeit. Die Gegner dieser Entwicklung, welche sich derselben gegen ihren Willen fügen müssen, versuchen dieselbe abzulenken und wenn möglich berufsständisch oder zunftmässig zu paraly-

sieren. Die logische Entwicklung des *Kollektivismus* muss von den Arbeitnehmern ausgehen, und sie äussert sich zuerst im Arbeitsvertrag und damit im Arbeitsrecht. Hierin liegt die sehr grosse Bedeutung desselben, wodurch dieses geradezu zur Vorstufe der Gemeinwirtschaft wird, denn nur in dem Masse, wie das neue, das *kollektive Arbeitsrecht* sich durchsetzt, in dem Masse wird sich auch die Umstellung der Wirtschaft in demselben Sinne vollziehen.

Das ist der grosse Sinn des Arbeitsrechts, und man kann wirklich nicht behaupten, dass es sich hier nur um Gesetze und Paragraphen dreht.

Der Unterschied besteht also darin, dass früher nur die individuelle Regelung des Arbeitsvertrages bestanden hat, dass mithin nur der einzelne Arbeitnehmer mit seinem Unternehmer einen Vertrag über die Bedingungen, zu welchen er arbeiten durfte, schliessen konnte, während jetzt die Gewerkschaften für die Arbeitnehmer einen Tarifvertrag abschliessen, und der Unternehmer gezwungen ist oder wenigstens gezwungen werden kann, die Bedingungen desselben anzuerkennen. Das hat für den einzelnen Arbeitnehmer den grossen Vorteil, dass derselbe den Schwankungen des Arbeitsmarktes lange nicht in dem Masse ausgesetzt ist, wie früher, und dass bei Wirtschaftskrisen der Ausbeutung des Arbeitnehmers Schranken gesetzt sind. Diese Schranken sind um so wirksamer, je mehr die Arbeitnehmer diese Entwicklung begriffen haben und je geschlossener sie sich in den Gewerkschaften zusammenschliessen. Denn es muss ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass das *kollektivistische Prinzip nur dann voll wirksam werden kann, wenn als Grundlage starke Gewerkschaften vorhanden sind.*

Die Gesetzgebung der Nachkriegszeit in Deutschland hat das kollektivistische Prinzip ziemlich folgerichtig anerkannt. Wenn sich dies noch nicht im genügenden Masse auswirkt, so liegt das an Umständen, welche

ausserhalb der gesetzlichen Regelung liegen. Die Folgen des Weltkrieges lasten auf Deutschland besonders schwer. Not und Elend sind in überreichem Masse vorhanden. Die Auffassung der Sozialdemokratischen Partei und damit auch der Gewerkschaften wird von der Mehrheit der Volksgenossen nicht geteilt. Ein erheblicher Teil derselben ist durch Not und Elend nicht in der Lage, Vernunftsgründen zugänglich zu sein, die kühle und nüchterne Überlegung fehlt, viele jagen kommunistischen und völkischen Phantomen nach. Diese Verwirrung hat dem Kapitalismus gestattet, die Situation für sich auszunutzen, seine Position zu festigen. Dadurch wurde die Inflation auf die Spitze getrieben, Arbeitnehmer und Mittelstand wurden enteignet. Im Verlaufe dieser Entwicklung musste die aus der Verzweiflung geborene Verwirrung der betroffenen Schichten immer grösser werden. Aber auch der Kapitalismus hat sich dabei totgelaufen, und gegenwärtig besteht die ganze Weisheit der Unternehmer darin, die Zeiten der Inflation wieder herbeizuwünschen. Dass dies, selbst wenn der Wunsch in Erfüllung gehen würde, für den Kapitalismus keine Rettung wäre, ist diesem bekannt, und deshalb will man, um einen anderen Ausweg zu finden, die Sozialpolitik abbauen, was nur bedeutet, dass man freie Bahn zur Ausbeutung der Arbeitnehmer schaffen will. Auch aus diesem Grunde kommt dem Arbeitsrecht gegenwärtig erhöhte Bedeutung zu. Mit dem Abbau der Sozialpolitik würden die Verhältnisse nur noch schlimmer werden. Denn mit einer ausgebeuteten, verelendeten und ausgemergelten Arbeitnehmerschaft ist eine Volkswirtschaft nicht zu gesunden und auf die Höhe zu bringen, ohne Arbeitsfreudigkeit lassen sich keine grossen Leistungen vollbringen. Die Unternehmer müssen wohl oder übel die Reinigung in ihren eigenen Reihen vornehmen. Die überflüssigen Unternehmer und die unrentablen Unternehmen sind auszumerzen, die Konkurrenz muss wieder

einsetzen, die Betriebe müssen technisch und organisatorisch auf die Höhe gebracht werden, die Kalkulationsmethoden sind nach dem Grundsatz: grosser Umsatz, kleiner Nutzen, umzustellen, und die Unternehmer müssen wieder mit ihrem ganzen Kapital arbeiten, es darf keine Unternehmer mehr geben, welche nur mit, meist vom Staat (der Reichsbank), geliehenem Gelde ohne eigenes Risiko arbeiten. Werden die Unternehmer gezwungen, nach diesen Grundsätzen zu handeln, und ist eine in ihrer Existenz gesicherte Arbeitnehmerschaft vorhanden, dann wird die Wirtschaft zu Höchstleistungen kommen. Nur so kann dieser Erfolg erzielt werden, anders nicht. Dieses Ziel, dem sich der Kapitalismus nicht dauernd entgegenstemmen kann, wird um so eher erreicht, je schneller sich die Köpfe der Arbeitnehmer auf das *kollektivistische Prinzip* umstellen.

Wir haben festgestellt, dass die Gesetzgebung dieses Prinzip ziemlich folgerichtig anerkannt hat. Im Artikel 159 der Reichsverfassung ist die Vereinigungsfreiheit anerkannt, im Artikel 165 derselben werden die Gewerkschaften und ihre Vereinbarungen ebenfalls anerkannt. Der § 1 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 bestimmt das Recht der Gewerkschaften, und zwar auf Arbeitnehmerseite nur der Gewerkschaften, Tarifverträge abzuschliessen, die automatische und unabdingbare Wirkung haben, was bedeutet, dass der einzelne Arbeitnehmer nicht gezwungen ist, Sonderabmachungen mit dem Unternehmer zu treffen, sondern was im Tarifvertrag festgelegt ist, das ist das, gegebenenfalls klagbare, Recht des Arbeitnehmers, auf das er nicht zu verzichten braucht, ja auf das er gar nicht verzichten kann. Das Betriebsrätegesetz setzt an die Stelle des einzelnen Arbeitnehmers die Arbeitnehmerschaft. Die Schlichtungsverordnung gibt in erster Linie den Gewerkschaften das Recht, die Schlichtungsorgane zur Herbeiführung von Tarifverträgen anzurufen. Die Arbeitszeitver-

ordnung räumt den Abmachungen der Gewerkschaften vor aller anderen den Vorrang ein. In jedem anderen Gesetz der Nachkriegszeit auf arbeitsrechtlichem Gebiet ist die Mitwirkung der Arbeitnehmer durch ihre Gewerkschaften gesichert.

Vieles ist auf diesem Gebiete im einzelnen noch unvollständig, manches fehlt noch ganz, aber diese Mängel gilt es abzustellen, und hauptsächlich ist die Unvollkommenheit auf das mangelnde Interesse und die fehlende Erkenntnis der Arbeitnehmer selbst zurückzuführen. Denn das *kollektivistische Prinzip*, durch das allein die Arbeitnehmer den Kapitalismus zurückdrängen und überwinden können, *bedarf zu seiner Durchsetzung starker Gewerkschaften*.

Daneben bestehen die gesetzlichen Bestimmungen über den Einzelarbeitsvertrag im wesentlichen noch unverändert fort. Die den einzelnen Arbeitsvertrag regelnden Paragraphen des Bürgerlichen Gesetzbuches, der Reichsgewerbeordnung und des Handelsgesetzbuches sind noch in Kraft. Wir haben noch keine wirklichen Arbeitsgerichte. Die Arbeitnehmer müssen ihr Recht noch an den unterschiedlichsten Stellen suchen. Wir haben vor allem auch noch keine *Arbeitsbehörden*, in denen Arbeitsgerichte, Schlichtungsorgane, Tarifämter und vielleicht auch Arbeitsnachweise, Erwerbslosenfürsorge, Gewerbeaufsicht, Handelsaufsicht, Jugendschutz und Sozialversicherung *unter einheitlicher Verwaltung* vereinigt sind. Das ändert aber alles an unseren prinzipiellen Feststellungen nichts, vielmehr treffen bezüglich dieser Unzulänglichkeiten unsere Schlussfolgerungen über die Möglichkeiten der Verbesserung ebenfalls zu.

Wir werden in der nächsten Übersicht einen Überblick über die wichtigste Buch- und Zeitschriften-Literatur geben und dann die weitere Entwicklung des Arbeitsrechts an Hand der Literatur, der Rechtsprechung und der Grundsätze der Arbeitnehmerbewegung laufend begleiten.

DIE SELBSTVERWALTUNG IN DER ANGESTELLTENVERSICHERUNG.

Fritz Schröder.

Die Selbstverwaltung in der Angestelltenversicherung war von jeher Gegenstand heftiger Auseinandersetzungen innerhalb der Angestelltenbewegung. Vor Schaffung des Gesetzes erklärte der Vorsteher des Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verbandes, Bechly: „In der Sonderkasse werden wir Angestellte eine Selbstverwaltung erhalten, wie sie den Arbeitern natürlich nicht gegeben werden kann.“ Diese Auffassung wurde auch von den übrigen bürgerlichen Angestelltenverbänden geteilt. Demgegenüber wiesen die AfA-Verbände darauf hin, dass die im Gesetz vorgesehene Selbstverwaltung mit echter Selbstverwaltung nichts zu tun habe. Nach § 100 des alten Versicherungsgesetzes bestand das Direktorium aus einem Präsidenten und der erforderlichen Anzahl von beamteten Mitgliedern, sowie aus je zwei Vertretern der versicherten Angestellten und ihrer Arbeitgeber. Das Direktorium fasste zwar seine Beschlüsse nach Stimmenmehrheit, bei der Beschlussfassung mussten aber soviel nicht-beamtete Mitglieder ausscheiden, als notwendig waren, damit die beamteten in der Mehrzahl blieben. Der Verwaltungsrat war gleichmässig aus Arbeitnehmern und Arbeitgebern zusammengesetzt, übte jedoch nur eine begutachtende Tätigkeit aus. Den unermüdlichen Bemühungen des AfA-Bundes gelang es durch die Novelle vom 10. November 1922, wesentliche Verbesserungen in der Selbstverwaltung zu erzielen. Die Novelle brachte gleichzeitig eine wesentliche Erweiterung des Versichertenkreises und eine Vereinheitlichung der Spruchbehörden mit der Invalidenversicherung. Nach den gegenwärtigen gesetzlichen Bestimmungen werden die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie die Beisitzer der Spruchbehörden von den Vertrauensmännern gewählt. Das ist nach dem Gesetz die einzige positive Funktion der Vertrauensmänner. Der Reichsarbeitsminister hat unter Verletzung dieser

Vorschrift die Wahl der Beisitzer zu den Spruchbehörden dem neu zu wählenden Verwaltungsrat übertragen. Dagegen hat der AfA-Bund Einspruch erhoben und darauf hingewiesen, dass auch die jetzigen Vertrauensmänner nicht mehr dem durch die Novelle vom 10. November 1922 erweiterten Versichertenkreis entsprechen, da sie *früher* gewählt worden sind. Das ganze Wahlsystem bedarf einer neuen gesetzlichen Regelung, um den Versicherten einen tatsächlichen Einfluss zu gewährleisten. Zu diesem Zwecke ist insbesondere notwendig, dass der Verwaltungsrat aus Urwahlen hervorgeht. Das gegenwärtige indirekte Wahlsystem durch die Vertrauensmänner birgt eine Fülle von Ungerechtigkeiten. Nicht genug damit, schaltet der Reichsarbeitsminister entgegen den gesetzlichen Vorschriften die Vertrauensmänner auch als Wahlkörper für die Beisitzer der Spruchbehörden aus. Auch in diesem Falle verteidigt der AfA-Bund allein das Selbstverwaltungsrecht in der Angestelltenversicherung. Sein Bundesausschuss hat die Beteiligung an den jetzigen Wahlen abgelehnt.

HEERSCHAU DER ARBEIT IN DEN VEREINIGTEN STAATEN. F. J. Furtwängler.

Gleich der englischen Arbeiterbewegung hat auch die der Vereinigten Staaten von Nordamerika unter dem Namen „Labor Research Department“ eine Körperschaft eingesetzt zum Studium und zur statistischen Erfassung aller Fragen, die die Arbeiterschaft, deren gewerkschaftliche, genossenschaftliche und politische Bewegung in irgendeinem Zusammenhange berühren. Das amerikanische „Labor Research Department of the Rand School of Social Science“, New York, gibt in diesem Jahre zum fünften Male ein Jahrbuch heraus, dessen erster, etwas grösserer Teil, die Arbeiterbewegung und deren Richtungen und Einrichtungen, die Arbeiterpolitik und Arbeitergesetzgebung der Vereinigten Staaten zu einem klaren, auch dem Fremden be-

greiflichen Bilde zusammenfasst, einer Heerschau der Arbeit in den Vereinigten Staaten. Der zweite Teil skizziert die Arbeiterbewegung fast aller Länder in ihrer zahlenmässigen Stärke und ihrem Gesamtaufbau. Wir können die zahlreichen Inhaltstitel des 548 Seiten umfassenden Buches hier nicht anführen, und wollen statt dessen einiges aus dem Inhalt selbst anführen.

In einem der ersten Kapitel erfahren wir, dass das Nationaleinkommen der Vereinigten Staaten schon 1919 auf 66 Milliarden Dollar berechnet wurde, d. h. 629 Dollar pro Kopf. Im Jahre 1921 wurden 6,7 Millionen Menschen von der Einkommensteuer erfasst. Die rapide Industrialisierung des Landes auf der einen und die Tendenz zur Konzentration in der Industrie auf der anderen Seite kommen zum Ausdruck in der Angabe, dass von 1914 bis 1919 die Zahl der in der Industrie Beschäftigten um 30,9, dagegen die Zahl der Betriebe nur um 5,2 Prozent gewachsen ist. Die Industrie beschäftigte 1920 12,8 Millionen Menschen, die Gesamtzahl der Erwerbstätigen beträgt 41,6 Millionen, darunter über 8½ Millionen Frauen. Die in dem Buche enthaltenen Angaben über Löhne und Kosten der Lebenshaltung sind zu verzweigt, als dass nützliche Wiedergaben in einer kurzen Besprechung möglich wären. Alles in allem stehen im Staate New York heute die Real-löhne auf 125 gegenüber 100 im Jahre 1914. Die Arbeitszeit soll sich im Durchschnitt aller Industrien des ganzen Landes um über eine halbe Stunde verringert haben. Am schlimmsten sieht es in der Eisen- und Stahlindustrie aus, wo von einer halben Million Arbeiter etwa 300 000 noch zwölf Stunden täglich arbeiten. Eine starke Bewegung der Gewerkschaften, unterstützt von religiösen Vereinigungen, ist gegen die Tyrannei der Schwerindustrie im Gange, dazwischen steht eine Regierung, die sich schwerlich an diese Grossmacht heranwagt. Der unsoziale Geist des Landes kommt in der sehr interessanten Unfallstatistik des Buches, und in dem Kapitel „Recht-

sprechung“ zum Ausdruck. Von ganz allgemeinem Interesse sind sicherlich die Zahlen über die Einwanderung nach den Vereinigten Staaten nach Inkrafttreten des Gesetzes von 1921. Auch das Volksbildungswesen wird in dem Buche behandelt. Die Zahl der Analphabeten unter der weissen Bevölkerung wird mit 4 Prozent angegeben (1920). Diesen allgemeinen Darlegungen der Verhältnisse des Landes folgen umfangreiche Angaben über die gewerkschaftlichen, politischen und genossenschaftlichen Arbeiterorganisationen und deren internationale Beziehungen.

Im Vordergrund der amerikanischen Arbeiterbewegung steht der dortige Gewerkschaftsbund, die „American Federation of Labor“. Im Jahre 1897 zählten die dem Bunde angeschlossenen Fachverbände etwas über eine Viertelmillion Mitglieder, fünf Jahre später, im Jahre 1902, schon eine volle Million, und bei Beginn des Weltkrieges zwei Millionen. Den höchsten Stand erreichte der Bund im Jahre 1920 mit vier Millionen Mitgliedern. Diese Höchstziffer verminderte sich bis zum Jahre 1923 auf etwas weniger als drei Millionen (2 926 468). Von den dem Bunde angeschlossenen Fachverbänden haben nur sechs je über 100 000 Mitglieder: Die Eisenbahnangestellten, die Tischler und Zimmerer (315 000), die Eisenbahnwerkstättenarbeiter, die Elektromechaniker, die Maschinisten und die Bergarbeiter (400 000). Die Arbeiter des Metall- und Transportgewerbes sind nicht in grossen geschlossenen Organisationen zusammengefasst. Die einzige Verbindung der verschiedenen Verbände dieser Berufe besteht in ihren gemeinsamen Kongressen und in dem Zusammenschluss in der Federation of Labor. Diese umfasst im ganzen nicht weniger als 138 grössere Verbände, daneben an die neunhundert kleine örtliche und provinzielle zunftähnliche Organisationen, sogenannte „craft unions“, wie sie uns aus den Anfängen der englischen Gewerkschaftsbewegung bekannt sind. Sehr langsame Fortschritte macht — anders als

in England — die Verschmelzung der Verbände zu grossen Industrieorganisationen. Auf den meisten Kongressen der Verbände des gleichen Industriezweiges ist die Gegnerschaft gegen diese Bestrebungen sehr stark.

Neben dem grossen amerikanischen Gewerkschaftsbund steht die radikalere Organisation der „Industrial Workers of the World“, die ganze 58 000 Mitglieder zählt. Von den Arbeitskonflikten des verflossenen Jahres endeten 165 mit einem Erfolge der Arbeitgeber, 207 mit einem Sieg der Arbeitnehmer und 110 mit einem Kompromiss.

Weit zersplitterter als die gewerkschaftliche, immerhin in einer einheitlichen Spitzenorganisation zusammengefasste Bewegung ist die politische Organisation der Arbeiterschaft. Die der Londoner Internationale angeschlossene, von Morris Hillquit und Berger geführte „Socialist Party“ hat im ganzen 12 000 Mitglieder. Neben dieser Organisation bestehen die „Socialist Labor Party“, die bei den letzten Wahlen im ganzen Lande 44 000 Stimmen zusammenbrachte, und die noch schwächeren Gebilde kommunistischer Schattierung. Der kommunistischen Internationale sind 8000 Mitglieder angeschlossen. In den Gewerkschaften ist die Moskauer Richtung, ähnlich wie in Deutschland, nicht durch besondere Verbände, sondern durch „Oppositionen“ innerhalb der zum Gewerkschaftsbund gehörigen Verbände vertreten. Die Gesamtheit dieser gewerkschaftlich-kommunistischen Opposition zählt nach amerikanischer Angabe 409 000 Köpfe. Losowsky, das Haupt der russischen Gewerkschaften, beansprucht allerdings in den Vereinigten Staaten einen Anhang von zwei Millionen Gewerkschaftern. („Prawda“, Nr. 128, vom 8. Juni 1924.)

Das Beginnen, alle sozial vorwärtstreibenden Kräfte der Bevölkerung des Landes wie in England in einer grossen politischen, jedoch nicht ausgesprochen sozialistischen Partei zusammenzufassen, ist noch im Stadium der Entwicklung. Die neue Partei,

die neben den gewerkschaftlich organisierten Arbeitern besonders die Farmer („Farmer-Labor Party“) und daneben auch andere Teile des Volkes zu ihrem Anhang zählt, hatte ihren ersten Kongress im November 1919. Bei den Präsidentschaftswahlen des Jahres 1920 erlangte die Farmer-Labor Party 265 411 Stimmen und wird bei der Neuwahl in diesem Jahre die Probe ihrer Zugkraft zu liefern haben.

Manches könnte noch über den weiteren sehr reichen Inhalt des Buches gesagt werden: über Gewerkschaftsbanken und Genossenschaften, Arbeitsrecht und Rechtsprechung, doch dies sind Gegenstände, die sich nicht auf wenigen Seiten mit einigen Zahlen angeben lassen. Es ist nur zu wünschen, dass recht viele Wirtschafts-, Sozial- und Gewerkschaftstheoretiker, Redakteure und Praktiker, soweit sie englisch lesen können, sich des Buches bedienen mögen. Auf seine Art gibt der zumeist wissenschaftlich-statistische Inhalt des Buches dasselbe Bild wie es in lebendigeren Farben der englische Schriftsteller H. G. Wells in seiner amerikanischen Reisebeschreibung bietet. Wenn wir in diesem Jahrbuch der Arbeiterbewegung (S. 54) den Satz lesen: „Der amerikanische Gewerkschaftsbund betrachtet die Gerichte mit als seine mächtigsten und bittersten Feinde“ „Das Spezialkomitee befasst sich unter anderem mit den Klassenurteilen unserer Gerichte“, so drängt sich die Erinnerung auf an eine Stelle in dem Buche von Wells: „Wir wissen, dass der Agitator unschuldig ist, aber was würden die Unternehmer sagen, wenn wir ihn freisprechen würden?“

Nur langsam, aber doch deutlich wahrnehmbar, verändern sich unter dem Einfluss der raschen Industrialisierung die soziologischen Charakterzüge dieses Landes, die Werner Sombart so klar gezeichnet hat in einer heute, nach zwanzig Jahren, noch lesenswerten Schrift mit dem Titel: „Warum gibt es in den Vereinigten Staaten keinen Sozialismus?“

LÖHNE UND INTERNATIONALE KONKURRENZFÄHIGKEIT.¹⁾ L. Brentano.

Die Produktion und die internationale Konkurrenzfähigkeit werden durch die Höhe der Löhne nicht minder beeinflusst als durch die Rückwirkung der Arbeitsdauer sowie der Betriebsorganisation und Technik.

Das findet nicht nur statt, insofern die Löhne nicht durch die übermässige Höhe in dem einen Lande dessen Konkurrenzfähigkeit mit anderen Ländern gefährden dürfen, sondern auch insofern sie in jedem Lande so hoch sein müssen, dass es dabei möglich ist, einen konkurrenzfähigen Arbeiterstamm zu erhalten. Das wird in Ziffer 3 der Grundsätze, von denen das Internationale Arbeitsamt sich leiten lassen soll, ausdrücklich ausgesprochen, und ausdrücklich wird in der Einleitung betont, wie menschenunwürdige Arbeitsbedingungen in einem Lande auch andere Nationen verhindern, das Los ihrer eigenen Arbeiter zu bessern. Hier ist es Aufgabe der Gewerkschaften, den befreundeten Arbeiterorganisationen im Ausland an der Hand der Tatsachen zu zeigen, welche verhängnisvollen Wirkungen die Verkrüppelung des deutschen Wirtschaftslebens durch das Versailler Diktat und die Ruhrbesetzung für ihre eigene Existenz hat. Die deutsche Arbeiterschaft als Ganzes ist infolge derselben unterernährt. Trotzdem soll Deutschland jährlich Milliarden an die Siegerstaaten zahlen. Da Deutschland keine Goldminen und keine überschüssigen Rohstoffe hat, kann es dieser Verpflichtung nur durch Ausfuhr von Fabrikaten entsprechen. Eine solche Ausfuhr kann aber nur stattfinden, wenn Deutschland sie billiger liefert als das Ausland. Dies aber setzt voraus, dass Deutschland eine arbeitstüchtige Bevölkerung hat, die billiger als das Ausland zu

produzieren vermag. Das kann sie aber nur bei Löhnen, die es ihr möglich machen, die bestehende Unterernährung zu beseitigen. Nun soll nicht geleugnet werden, dass viele Unternehmer und namentlich Landwirte sich infolge der gegenwärtigen Kreditverteuerung in Not befinden. Auch muss ihnen in irgendeiner Weise geholfen werden; die Aufhebung bisheriger Ausfuhrerschwerungen ist gewiss ein richtiger Anfang. Niemals aber kann ein Land, das für die Fristung seiner Unabhängigkeit zur Ausfuhr seiner Produkte gezwungen ist, durch *Einfuhrzölle* instand gesetzt werden, dieser auferlegten Pflicht nachzukommen. Solche Einfuhrzölle führen, wenn sie ihren Zweck erreichen sollen, zu höheren Preisen und damit entweder zur Steigerung der Produktionskosten oder, wenn die Löhne nicht entsprechend den gestiegenen Preisen erhöht werden, zu weiterer Unterernährung der Arbeiterschaft, das heisst auf die eine oder andere Weise zur Erschwerung der Konkurrenzfähigkeit mit dem Ausland. Sie machen damit Deutschland die Erfüllung der übernommenen Zahlungsverpflichtungen unmöglich. Es wäre nun Aufgabe der deutschen Gewerkschaften, durch die Gewerkschaften des gleichen Gewerbes im Ausland exakte Tatsachen über Lebenshaltung und Arbeitsleistung der Arbeiter der betreffenden Gewerbe in den Konkurrenzländern zu beschaffen, um denjenigen, deren Sonderinteressen sie zu so wahnsinnigen Postulaten veranlassen, klarzumachen, dass sie auf dem von ihnen geforderten Wege Deutschland dem Untergange entgegenführen.

UM DIE SYNDIKATE IN DER MONTANINDUSTRIE. Paul Utermann.

In dem gegenwärtig bestehenden Syndikat für den Ruhrkohlenbergbau werden zurzeit heftige Kämpfe ausgefochten, die die Aufmerksamkeit der Arbeiterschaft verdienen. Das alte Syndikat konnte gerade seinen 30jährigen Geburtstag feiern, als es seinen Kampfplatz räumte, um nicht den

¹⁾ Nachstehende Ausführungen sollten in dem Aufsatz Prof. Dr. Brentanos: „Die Gewerkschaften nach dem Versailler Friedensvertrag“ (Die Arbeit, 1. Jahrg. Heft 1, S. 17 ff.), S. 23 am Schluß des zweiten Absatzes eingefügt werden. Da das nicht möglich war, bringen wir sie nachträglich.

Franzosen eine guteingearbeitete Organisation des Ruhrkohlenbergbaues in die Hände zu spielen. Nach Beendigung des passiven Widerstandes war der westdeutsche Bergbau ohne jede organisatorische Bindung; die Besatzungsbehörden liessen das Kohlensyndikat im besetzten Gebiet nicht mehr zu. Da es in erster Linie darauf ankam, den Absatz wieder neu zu organisieren, und dies früher ausschliesslich Sache des Syndikats war, so wurde das Fehlen eines solchen allgemein unangenehm empfunden. Die Zechen hatten in dem langen Zeitraum von 30 Jahren keine Möglichkeit, die spezifischen Eigenschaften des Kohlenhandels besonders zu entwickeln, da sie laut Vertrag alle nicht im eigenen Betriebe zum Verbrauch gelangenden Kohlensorten an das Syndikat abzuliefern hatten.

Das Kohlenwirtschaftsgesetz sieht bekanntlich die Zwangssyndizierung vor. Im § 5 dieses Gesetzes wird gesagt: „Die Besitzer der Kohlenbergwerke jedes Bezirkes haben sich zu einem Kohlensyndikat zusammenzuschliessen. Sie haben den Zusammenschluss bis zum 20. September 1919 zu vollenden. Haben sie ihn bis zu dem Zeitpunkt nicht vollendet, so führt ihn der Reichswirtschaftsminister durch Verordnung herbei.“ Die Franzosen haben auch die Anwendung der Kohlenwirtschaftsgesetze im besetzten Gebiet untersagt, in der Ordonnanz Nr. 235 der Interalliierten Rheinlandkommission wurden alle Gesetze über Absatz und Verteilung der Kohle für ungültig erklärt. Es war aus diesem Grunde ausgeschlossen, dass der Reichskohlenrat, in dem bekanntlich die Gewerkschaften ebenfalls Einfluss haben, etwas unternehmen konnte, um einen Zusammenschluss nach den Prinzipien des Kohlenwirtschaftsgesetzes herbeizuführen. Trotzdem musste etwas geschehen. Der Wiederaufbau der Absatzorganisation musste in die Wege geleitet, und zur Abwicklung der Micumverträge musste eine Organisation geschaffen werden, die den gesamten Bergbau

repräsentierte. So kam es nach tagelangen Verhandlungen zur Gründung der „*Ver-einigung für die Verteilung und den Ver-kauf für Ruhrkohle A.-G.*“

Das neue Syndikat wies gegenüber dem alten wesentliche Verschiedenheiten auf. Mit jenem mächtigen Gebilde der Vorkriegszeit, dessen Arme weit über die Landesgrenzen hinausreichten, das die Produktion und den Absatz gleich unbeschränkt zu beherrschen in der Lage war, konnte die neue Vereinigung kaum verglichen werden. Die Schwierigkeiten, die es zu überwinden gab, waren im Grunde die gleichen wie vor 20 Jahren: Es ging um Sonderrechte einzelner Zechen oder Gruppen von solchen, namentlich der grossen gemischten Werke. Es wird zum Verständnis der jetzigen Krise innerhalb des Syndikats beitragen, wenn wir uns die früheren Kämpfe ins Gedächtnis zurückrufen. Der Streit erreichte seinen Höhepunkt bei der Erneuerung des Syndikats 1904. Die streitenden Parteien waren in Hüttenzechen und sogenannten reinen Werken getrennt. Erstere, die sogenannten gemischten Werke, verlangten ihren gesamten Selbstverbrauch von jeder Syndikatskontrolle befreit, ein Privileg, das ihnen die reinen Werke nicht zugestehen wollten. Schliesslich mussten die letzteren die Segel streichen, die Gemischtwerke erhielten diejenigen Mengen frei, die sie in ihren Zechen-, Hochofen-, Stahl- und Walzwerkbetrieben verbrauchten. Die Folge hiervon war, dass die Hüttenzechen immer mächtiger wurden, die reinen Zechen wurden von ihnen aufgesogen. Die Syndikatsbestimmungen über das Brennstoffkontingent der Hüttenzechen waren der Konzentration im Kohlenbergbau sehr förderlich.

Das Kampffeld von heute ist ein wesentlich anderes als vor 20 Jahren. In dieser Zeit ist die Entwicklung im Ruhrkohlenbergbau mit Siebenmeilenstiefeln vorwärtsgeeilt. Horizontal und vertikal gegliederte Konzerne beherrschen das Feld. Diese hätten jede Diskussion über die Neubildung eines Kohlensyndikats von vornherein ab-

gelehnt, wenn man ihnen nicht den Selbstverbrauch ihrer Zechen und der angegliederten Hütten- und Walzwerke freigegeben hätte. Sie verlangten sogar eine Erweiterung dieser Rechte. Darüber hinaus erstrebten die grossen Konzerne freie Hand in wesentlichen Teilen des Kohlenhandels. Für die zur Ausfuhr gelangende Kohle bildeten sie sogenannte Auslandsblocks, und zum Vertrieb der Inlandkohle riefen sie selbständige Verkaufsgesellschaften ins Leben. Diejenigen Zechengruppen, welche keine eigenen Vertriebsgesellschaften für den Inlandabsatz gebildet hatten (Inlandblock) lieferten ihre Produkte an das Syndikat zum Weiterverkauf ab. Wenn sich die nicht zum Inlandblock gehörenden Zechen (Thyssen, Ahrenberg-Rheinstahl, Klöckner, Rombach, Stumm und der Phönix) durchweg an die Preisfestsetzungen des Syndikats gehalten hätten, dann wäre dieser Zustand vielleicht noch zu ertragen gewesen. Aber da sie das Syndikat teilweise unterboten, war der Bestand desselben zur Farce geworden. Grosse Zechen des Inlandblocks, wie Ewald, Hoesch-Köln-Neuessen, kündigten den Syndikatsvertrag und gründeten ihrerseits Kohlenhandels-gesellschaften.

Demgegenüber vergleiche man die Absatzorganisation im alten Syndikat. Eine starke Autorität hielt die Mitglieder fest im Bann. Der Vorstand des Syndikats war mit starken Rechten ausgestattet. Jahrelange Kämpfe hatten die Händler dem Syndikat untertänig gemacht, was aus einem Ausspruch des Kohlenhändlers Vohwinkel, anlässlich der kontradiktorischen Verhandlungen drastisch hervorging: „Das Kohlen-syndikat schreibt uns erstens vor, welche Sorte wir kaufen, zweitens zu welchem Preis wir sie kaufen, drittens das Absatzrevier, viertens die Verkaufspreise, zu welchen wir verkaufen dürfen. Da bleibt von der Freiheit des Handels nicht viel mehr übrig.“ Dem Syndikat zur Seite stand die Rheinische Kohlenhandels- und Reedereigesellschaft (Kohlenkontor). Dieses

besass ein Monopol des Kohlentransports auf dem Rhein und besorgte den Absatz nach Südeuropa, Holland usw. Die Deutsche Kohlendepotgesellschaft G. m. b. H., Hamburg, erledigte den Absatz nach den überseeischen Märkten. Kurz in allem eine mustergültige Organisation. Wie es demgegenüber heute aussieht, haben wir oben bereits zu zeigen versucht.

Die Zerfahrenheit auf dem Kohlenmarkt geht recht anschaulich aus einem Artikel der „Deutschen Bergwerks-Zeitung“ vom 1. August 1924 hervor. Dort heisst es u. a.: „... Wir sehen auf dem Kohlenmarkt statt der früheren Einheitlichkeit ein lebhaftes Konkurrenzgewimmel. In Süddeutschland sehen wir den Syndikatsblock (das Kohlenkontor), die ausserhalb stehenden Betriebe, die sich dem Block nicht angeschlossen haben, die oberschlesische, die Saarkohle, die Micumkohlen, die von den Franzosen in grossem Umfange durch zwei sich Zivilingenieure nennende Deutsche verkauft werden und schliesslich die belgische Kohle in lebhaftem Wettbewerb nebeneinander, wobei dem Syndikatsblock heftig zugesetzt wird, weil er allein aus natürlichen Gründen an seinen Preisen festhält.“ So haben sich die Verhältnisse gegenüber früher geändert, wo das Rheinisch-Westfälische Kohlen-syndikat auf solchen Marktbezirken ein Monopol in den besseren Kohlenarten besass.

Wie sich die syndikatmüden Grosskonzerne eine Neuregelung vorstellen, ist an einem Bericht aus einer Sitzung der Ruhrkohle A.-G. vom 30. Juli ersichtlich. Dort verlangte die Firma Thyssen, man solle dem Syndikat nur die Belieferung der Grossverbraucher, wie Eisenbahn usw., überlassen, dagegen den Absatz an Verbraucher, deren Bezüge sich unter einer bestimmten Menge — genannt wurden 100 000 Tonnen — halten, den Zechen bzw. den Zechenhandels-gesellschaften freihalten. Der Eisenbahn wollte man also nach wie vor das Knie auf die Brust setzen, im übrigen sollte freie Konkurrenz bestehen.

Die Firma Thyssen, als der stärkste Exponent der syndikatmüden Zechen, wirft dem Inlandblock in einer Zuschrift an die Presse vor, dass mehrere Gesellschaften der Inlandgruppe einen Vertrag mit der Interessengemeinschaft der Farbwerke abgeschlossen haben, der nicht auf die Verkaufsbeteiligungsziffer in Anrechnung kommt. Die von der Ruhrkohle A.-G. angestrebte Bindung des Handels „nach überlebtem Muster der Vergangenheit“ ist nach der Meinung des Thyssen-Konzerns für die neue Zeit nicht mehr tragbar. Wie Thyssen sich die Sache denkt, ist aus der ersten Auslassung zu ersehen.

Starke Kräfte sind bemüht, die bestehenden Differenzen auszugleichen. Die Regierungen des Reichs und Preussens wirken ebenfalls in dieser Richtung. An einen Erfolg dergestalt, dass ein Syndikat in der Fassung desjenigen vor der Ruhrbesetzung zustandekommt, vermag man nur dann zu glauben, wenn die Kohlenwirtschaftsgesetze für den Ruhrkohlenbergbau wieder in Wirksamkeit treten. Dann wird sich der Reichskohlenrat zweifellos für die Neubildung eines lückenlosen Syndikats verwenden, wie dies die Kohlenwirtschaftsgesetze verlangen. Auch die Arbeitervertreter, die im Aufsichtsrat der Ruhrkohle A.-G. sitzen, werden nach dieser Richtung zu wirken bestrebt sein. Doch es gibt auch reaktionäre Kräfte, die die unter Einfluss der Gewerkschaften stehenden Organe des Kohlenwirtschaftsgesetzes, den Reichskohlenrat usw., beseitigen möchten. Hierzu bedarf es aber einer Gesetzesänderung, die in den Parlamenten erfolgen müsste.

Aufmerksame Beobachter vermögen den Unterton bei den Differenzen im Ruhrkohlenbergbau herauszuhören: es ist die im letzten Jahrzehnt vor sich gegangene wirtschaftliche Entwicklung. Horizontale und vertikal gegliederte Industriekonzerne sind eben als Kartellmitglieder höchst unsichere Kantonisten. Für einen Konzern, wie den um Stinnes, der ein weitverzweigtes Kohlenvertriebsgeschäft, namentlich während des

Ruhrkampfes aufzubauen in der Lage war, dessen verästelte Export- und Importorganisationen heute ungenügend ausgenutzt sind, bietet ein Syndikat viele Hemmungen. Er würde vielleicht besser fahren, wenn er die zu seinem Konzernradius gehörenden Unternehmungen fortlaufend selbst mit Kohle und Koks beliefern könnte.

Es sind also der Schwierigkeiten viele, die einer Erneuerung des Kohlensyndikats im Wege stehen. Spruchreif wird ein solches erst wieder vollständig werden, wenn die Gesetze der Kohlenwirtschaft auch im Westen Deutschlands wieder in Kraft sind. Natürlich wird auch der Ausgang der Reparationskrise für diese Frage von wesentlicher Bedeutung sein. Sollte die Umbildung des Kohlensyndikats, gemäss den erfolgten Kündigungen des Vertrages der Ruhrkohle A.-G. erfolgen, dann wird näheres darüber zu sagen sein.

Syndikate der Schwereisen-Industrie.

In dem mächtigen Gebäude des deutschen Stahlwerksverbandes in Düsseldorf gehen heute französische Militärs aus und ein. Es wurde von der Besatzungsbehörde beschlagnahmt. Dies kann als Symbol gelten. Die deutsche Eisen- und Stahlindustrie hat als geschlossener Faktor durch den Ausgang des Krieges schwer gelitten. Der Stahlwerksverband besteht nur noch dem Namen nach. Die Verträge zwischen ihm und den Stahlwerken sind bereits am 30. Juni 1920 abgelaufen. Danach versuchte der Deutsche Stahlbund in der Halbzeugfabrikation regelnd einzugreifen, ohne nennenswerte Erfolge zu erzielen. Vom 1. April 1920 bis zum Herbst 1923 war der unter der Ära unseres Genossen Robert Schmidt geschaffene Eisenwirtschaftsbund bemüht, eine Art gemeinschaftliche Regelung zu erzielen. Das Bestehen dieser Organisation war den eisenerzeugenden Werken ein Greuel. Nach der Inflation wurde die Wirksamkeit des Eisenwirtschaftsbundes, wie aller derartigen

Organisationen, systematisch unterbunden. Sitzungen oder dergleichen finden nicht mehr statt.

In der Schwereisenindustrie besteht eigentlich nur noch der Roheisenverband. Dies ist kein Wunder. Die Hochofenwerke sind nicht sehr zahlreich und restlos im Besitze der grossen Montankonzerne. Und weil hier gleichgrosse Gruppen in Frage kommen, ist eine Verständigung im Roheisenverband leicht möglich. Dass die Krise auch hier fühlbar ist, kann nicht bezweifelt werden. Doch ist der Roheisenverband in seiner alten Form noch immer intakt.

Die früher im Stahlwerksverband syndizierten A- und B-Produkte konnten noch nicht wieder zusammengefasst werden. Versuche, ein Röhrensyndikat, einen Verband für Walzeisen, Grobbleche usw. ins Leben zu rufen, scheiterten bisher. Teilweise erklärten die Werke, eine Syndikatsbildung auf dem Eisenmarkt nicht früher eingehen zu können, ehe nicht im Kohlenbergbau eine Einigung erzielt sei.

Verbandsbildungen auf internationaler Basis sind in letzter Zeit Gegenstand der Debatte gewesen. Die Gründung eines belgischen Stahlwerksverbandes soll vor dem Abschluss stehen. Die französischen Hüttenwerke haben ihre Bereitwilligkeit erkennen lassen, nach der Liquidation der Ruhrkrise eine Zusammenfassung der französischen, deutschen, belgischen und luxemburgischen Stahlwerke zwecks Regelung der Preise, der Lieferungsbedingungen usw. näherzutreten. Obwohl diese Erwägungen vorläufig noch keine greifbare Gestalt angenommen haben, wird die Entwicklung zwangsläufig diesen Weg gehen. Die Wiedervereinigung des Minetteerzes mit dem Ruhrkoks und darüber hinaus ein überstaatliches Syndikat für Roheisen und Halbzeug wird kommen. Die Konturen dieses Zukunftsbildes sind bereits am Horizont sichtbar. Möge die Arbeiterschaft gerüstet sein, solchen mächtigen, internationalen Blocks zu begegnen.

ARBEITSMARKT UND ARBEITSLÖSEN-SCHUTZ.

A. Lüttich.

Der *Arbeitsmarkt* steht gegenwärtig wieder unter dem Zeichen wirtschaftlicher Depression. Nachdem seit Anfang des Jahres eine ständige, zum Teil sehr erhebliche Abnahme der Erwerbslosigkeit zu verzeichnen war, ist die Entwicklung seit Anfang Juni wieder in das Gegenteil umgeschlagen, und die Erwerbslosenziffer ist fortgesetzt im Steigen begriffen. Zwar hat man es diesmal weniger mit einer der üblichen Wirtschaftskrisen zu tun, denn es mangelt nicht so sehr an Aufträgen wie an Geld, um die Produktion fortzusetzen. Geldknappheit und Kreditnot sind die eigentliche Ursache der Produktionseinschränkung und der damit verbundenen Erwerbslosigkeit. Die Beseitigung dieser Ursache wird auch eine Besserung des Arbeitsmarktes zur Folge haben, die Erwerbslosigkeit mindern und die Arbeitsvermittlung wieder flottmachen. Wann und in welchem Umfange der ersehnte Umschwung zum Besseren eintreten wird, hängt ausschliesslich davon ab, wie sich gegenwärtig die politischen Ereignisse gestalten.

Bis zur Klärung der politischen Lage spielt naturgemäss die *Unterstützung der Erwerbslosen* eine erhebliche Rolle. Es kann nicht dem geringsten Zweifel unterliegen, dass die letztmalig Anfang Mai erhöhten Unterstützungssätze in keiner Weise den notwendigsten Lebensbedürfnissen Rechnung tragen. Das scheint auch an massgebender Stelle erkannt zu sein, denn seit Wochen schon wird die Frage der Erhöhung der Unterstützungssätze erörtert. Nach den Mitteilungen, die in der Reichstagssitzung vom 23. Juli gemacht worden sind, dürfte mit einer Erhöhung der Hauptunterstützung um 20 bis 25 Prozent, und der Familienzuschläge um 50 Prozent zu rechnen sein. Notwendig ist aber vor allem, dass die Erhöhung recht bald erfolgt, denn jede Verzögerung steigert die Not der Erwerbslosen.

In wenig beneidenswerter Lage befinden sich auch die sogenannten *Kurzarbeiter*. Es

ist ja ein besonderes Kennzeichen der gegenwärtigen Wirtschaftskrise, dass versucht wird, völligen Arbeitseinstellungen und endgültigen Arbeiterentlassungen durch Betriebseinschränkungen und Kurzarbeit vorzubeugen. Das mag an sich richtig sein. Aber der geradezu bängstigende Umfang der Betriebseinschränkungen schafft ein Heer von Kurzarbeitern, und die anhaltende und immer stärker zunehmende Arbeitseinschränkung drückt die Verdienstmöglichkeit auf ein Minimum herab und lässt das Einkommen aus Arbeit kaum wesentlich höher, in gewissen Fällen vielleicht sogar niedriger erscheinen als die Unterstützung für Vollerwerbslose. Die frühere Kurzarbeiterunterstützung ist durch die letzte Verordnung über Erwerbslosenfürsorge in Wegfall gekommen, und der Reichsfinanzminister scheint trotz der Menge der Anträge nicht geneigt, dem dringenden Bedürfnis auf Wiedereinführung der Kurzarbeiterunterstützung Rechnung tragen zu wollen. Hier und da scheint man allerdings sich auf den etwas ungewöhnlichen Weg zu begeben, die Kurzarbeiter unter die Teilunterstützungsempfänger einzureihen, denn die letzte Reichsverordnung hat zwar die Kurzarbeiterunterstützung, nicht aber die Teilunterstützung beseitigt. Ob trotzdem dieser Weg rechtlich gangbar ist, darf mindestens als fraglich angesehen werden, auf jeden Fall wird dadurch die Lage nur noch unklarer gestaltet, ganz abgesehen davon, dass in solchen Fällen der Unternehmer von der Pflicht der Auszahlung der Unterstützung entbunden und eine amtliche Stelle damit belastet wird. Als besonders schwerwiegend muss aber die Tatsache angesehen werden, dass durch den Wegfall der eigentlichen Kurzarbeiterunterstützung die Zahl der vorhandenen Kurzarbeiter, die wahrscheinlich der Zahl der Vollerwerbslosen nahekommt, wenn nicht gar höher ist, nicht gezählt werden kann. Damit wird jede einigermaßen zuverlässige Übersicht über den Arbeitsmarkt unterbunden, denn die Zählung der unterstützten Vollerwerbs-

losen kann allein diese Übersicht nicht schaffen.

Bei der Durchführung der Erwerbslosenfürsorge steht seit langem die Frage der Bildung grösserer *Gefahren- bzw. Beitragsgemeinschaften* zur Erörterung. Das Reichsarbeitsministerium und die Reichsarbeitsverwaltung stehen auf dem durchaus richtigen Standpunkte, dass der Bezirk einer Gefahrgemeinschaft sich mindestens mit dem Bezirk eines Landesamts für Arbeitsvermittlung decken soll, und die Erfahrungen in denjenigen Ländern, die bisher schon solche grössere Gefahrgemeinschaften errichtet haben, stützen diesen Standpunkt in jeder Weise. Wenn sich jetzt, früher als es das Reichsarbeitsministerium beabsichtigte, die Erörterung der Errichtung einer Gefahrgemeinschaft für das ganze Reich zuwendet, so haben hierzu, freilich ungewollt, einige Länder, insbesondere Preussen, infolge ihrer eigenartigen Einstellung zu Arbeitsvermittlungs- und Erwerbslosenfragen reichlich beigetragen. Es kann nicht zweifelhaft sein, dass die Reichs-Gefahrgemeinschaft das Ziel ist, auf das unentwegt hingesteuert werden muss, und dass es um so besser ist, je schneller dieses Ziel erreicht wird. Aber es muss auch von vornherein die Einrichtung so geschaffen werden, dass sie ihren Zweck erfüllt, nämlich die von Arbeitslosigkeit weniger heimgesuchten Länder und Länderteile zur Entlastung der übrigen, insbesondere der stark industriell durchsetzten Gebiete heranzuziehen.

Damit unvereinbar sind aber Bestimmungen, wie sie z. B. auf Grund von § 34, Absatz 4, Ziffer 2 der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge vom Reichsarbeitsminister getroffen worden sind, und wodurch ganze Berufsschichten, weil sie angeblich weniger unter Erwerbslosigkeit zu leiden haben, *von der Beitragspflicht befreit* werden. Von einer Gefahrgemeinschaft kann ernsthaft nicht gesprochen werden, wenn die weniger gefährdeten Berufe und Bezirke von der Aufbringung der Fürsorge-

mittel verschont bleiben. Wenn auch nur die Beitragsbefreiung in der Landwirtschaft, wie sie sich seit Erlass der Verordnung herausgebildet hat, bei Schaffung einer Reichs-Gefahrgemeinschaft bestehen bleibt, so kann die Gefahrgemeinschaft leicht zu einer Gemeinschaftsgefahr werden, denn es ist keineswegs ausgeschlossen, dass die mit Beiträgen belasteten Industriebezirke, die von ihnen aufgebracht Mittel teilweise an die von Beiträgen entlasteten landwirtschaftlichen Bezirke abgeben müssen. Es ist durchaus notwendig, auf solche Gefahren rechtzeitig aufmerksam zu machen.

BODENPOLITIK.

Arbeitsrecht u. Bodenrecht. Otto Albrecht.

„Die Millionen der Arbeitnehmer, die nach sozialistischer Lehre im *Lohnverhältnis* ein Joch sehen, das sie abschütteln wollen, können das Ziel nicht erreichen, wenn sie nicht *vorher* das Joch abschütteln, das der *Bodenbesitz* ihnen auferlegt. *Alle* Kündler neuer Gesellschaftsordnung, Reformer und Revolutionäre von der äussersten Rechten bis zur äussersten Linken, sind einig darin, dass *jeder* wirksame Neubau mit der Änderung des *Bodenrechtes* und *Bodenbesitzes* beginnen muss, wenn er nicht von vornherein zum Scheitern verurteilt sein soll. *Auch die Reform des Arbeitsrechts*, die jetzt im Vordergrund steht, *wird keine volle Wirkung üben, wenn sie nicht begleitet ist von einer Reform des Bodenrechts.*“

So urteilt einer der jetzt lebenden besten und tiefgründigsten Kenner des allgemeinen Arbeitsrechts, *Heinz Potthoff*, in seiner von der Verlagsgesellschaft des ADGB. (1923) herausgegebenen Schrift „Arbeitsrecht und Bodenrecht“. Vielen Gewerkschaftern wird dieses Urteil heute noch als übertrieben vorkommen, und manche (um nicht zu sagen die meisten) haben den Fragen der Bodenpolitik bisher überhaupt noch keine Bedeutung beigemessen. Alle müssen aber zugeben, dass man das Werturteil einer Autorität, wie *Heinz Potthoff* es ist, der

auch zu den tüchtigsten und bewährtesten Vorkämpfern und Mitschöpfern des im Artikel 157 der Weimarer Verfassung versprochenen, im Werden befindlichen neuen, einheitlichen, sozialen Arbeitsrechts gehört, nicht mit einer Handbewegung abtun kann. Wer sich mit Fragen der Wirtschaftskunde nicht einseitig beschäftigt hat, sondern bemüht gewesen ist, möglichst zu allen grossen Erscheinungen Stellung zu nehmen und deren Verhältnis zur Lage der lohnarbeitenden Volksschichten und ihren Kämpfen zu erkennen, wird und muss es lebhaft begrüssen, dass gerade *Potthoff*, als allgemein anerkannte Führerpersönlichkeit auf dem Gebiete des Arbeitsrechts, auf Grund seiner arbeitsrechtlichen Forschungen dazu gekommen ist, den Bodenrechtsfragen unserer Zeit jene Bedeutung beizumessen.

Unabhängig von *Potthoff* und mehrfach auch schon früher als *Potthoff* selbst sind zahlreiche Gewerkschafter ganz aus sich selbst heraus zu der Überzeugung gelangt, dass es notwendig sei, den bodenpolitischen Fragen eine starke Aufmerksamkeit zuzuwenden, wenn anders wertvolle und unentbehrliche Früchte des Kampfes der Arbeiterklasse nicht einfach wieder verloren gehen sollen, so dass die dafür aufgebrachten Kraftleistungen und Opfer vergeblich waren. Mancher glaubt, seine diesbezüglich erarbeiteten Erkenntnisse erst mit einem besonderen Hinweis auf *Karl Marx*, vielleicht auch auf noch einige andere anerkannte sozialistische Theoretiker rechtfertigen zu müssen — um nicht als Ketzler oder als weltfremder Ideologe zu erscheinen. In Wirklichkeit haben aber die nachgewiesene Einstellung der von ihnen benannten sozialistischen Theoretiker fast alle erst entdeckt, nachdem sie selbst sich längst zu jener Anschauung hindurchgerungen hatten.

Wir dürfen es heute in aller Ruhe und mit aller Bestimmtheit aussprechen, dass weder *Karl Marx* noch seine Nachfolger aus der anerkannt sozialistischen Schule eine wirklich greifbare Theorie des Bodenrechts

entwickelt haben. Wir können höchstens sagen, dass Karl Marx und einige andere die Bodenrechtsfrage gelegentlich gestreift haben, und dass die von ihnen aufgestellten Lehren den Theorien, die wir jetzt uns anschicken zu entwickeln oder auch von „Nicht-Marxisten“ zum Teil zu übernehmen, nicht widersprechen.

Es würde um die Arbeiterklasse und um deren Zukunft schlimm stehen, wenn sie sich sklavisch an einmal aufgestellte Lehrensätze binden wollte und bei jeder aufkommenden neuen Regung erst fragen würde, ob dasjenige, das neu zum Lichte strebt und neue Kräfte auslösen will, auch nicht gegen ein bisher als unerschütterlich anerkanntes „Dogma“ verstößt. Uner-schütterliche Glaubenssätze kennt die Wissenschaft nicht; vorurteilsfrei und voraussetzungslos steht sie allem gegenüber: überkommenen Lehren und neuen Erkenntnissen, welch letztere sie mit den ersteren vergleicht, um diese zu erhärten, zu ergänzen oder zu berichtigen, jedenfalls aber, um sie fortzubilden. Die Arbeiterbewegung hat seit jeher Wert darauf gelegt, in ihren Bestrebungen mit der Wissenschaft im Einklang zu bleiben; die Gewerkschaftsbewegung im besonderen hat allen Grund und alle Ursache, den von ihr erfassten Volksmassen diejenigen neuen Erkenntnisse zu vermitteln, von welchen sie annehmen darf, dass diese geeignet sein können, den von ihr zu führenden Befreiungskampf zu erleichtern und erfolgreicher zu gestalten.

Unter diesen Erwägungen und in diesem Sinne beabsichtige ich, im Einverständnis mit der Schriftleitung unserer neuen Zeitschrift „Die Arbeit“, demnächst einige Aufsätze zu veröffentlichen und laufend auch über die wesentlichen Erscheinungen und Vorgänge zu berichten, die das Gebiet der Bodenpolitik angehen. Ich bin überzeugt, dass die von mir vorzutragenden Ansichten noch mancherlei Widerspruch auslösen werden. Darauf kommt es mir zum Teil sogar an. Denn einmal wird damit erreicht werden, dass weit mehr Leser sich bemühen,

in diesen wichtigen Stoff der Wirtschaftskunde einzudringen, und zum andern ist zu erwarten, dass wir dadurch schneller, umfassender und unanfechtbarer zu bestimmten Lehrensätzen und Richtlinien gelangen werden, die für die praktischen Zeitkämpfe richtunggebend und zielstrebig werden sollten.

Es mag wohl sein, dass Potthoff und ich nicht in *allen* Auffassungen übereinstimmen. Was er in dem folgenden Satze, der ebenfalls in der schon genannten Schrift enthalten ist, als sein Bekenntnis ausspricht, trifft aber mit meinen Anschauungen vollauf überein, und ich lege Wert darauf, auch diese Stelle gleich hier zu zitieren: „Es ist eine *Schicksalsfrage für Deutschland*, ob die Massen der Arbeiter, Angestellten und Beamten begreifen, wie eng die Bodenfrage mit ihrer Arbeitsfrage zusammenhängt, wie fruchtlos ihr gewerkschaftliches Streben bleiben *muss*, wenn sie nicht bis an die Wurzel gehen; und ob sie den festen, einigen Willen haben und betätigen, Arbeitsrecht und Bodenrecht miteinander zu gerechter, zweckmässiger Neuordnung zu bringen“.

Ich zweifle nicht daran, dass im gegenwärtigen Zeitpunkt noch die überwältigende Mehrheit aller gewerkschaftlich organisierten diesen Standpunkt ablehnen wird, und dass viele ihn als übertrieben wenigstens belächeln werden. Zugleich bin ich aber auch überzeugt, dass die Zeit nicht mehr fern ist, in der dieselbe Anschauung ein *Allgemeingut der deutschen Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung* sein wird. Hätte sich die organisierte Arbeiterbewegung schon vor dem Weltkriege mit bodenpolitischen Fragen näher beschäftigt, und wäre sie dadurch auch zu programmatischen Forderungen auf diesem Gebiete gelangt, — vielleicht würde es heute um ihre Sache beachtlich besser stehen. In dem geschichtlichen Zeitpunkt, als der Arbeiterklasse in Deutschland die politische Macht in den Schoss gefallen war, hätte nämlich — so kann man annehmen — grundlegendes neues Recht hier sozusagen mit einem Schlage geschaffen werden können.