

Die Arbeit

Zeitschrift für Gewerkschaftspolitik und Wirtschaftskunde

1927

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

HEFT 12

PSYCHOLOGIE IM DIENSTE DER ARBEITSWISSENSCHAFT

Von RICHARD SEIDEL

Arbeitsfreude und Leistungswille sind eng benachbarte Regungen im Seelenleben des arbeitenden Menschen; geringe Arbeitsfreude ist dem Leistungswillen abträglich, gesteigerte Arbeitsfreude wird im Betriebsleben wirksam als gesteigerter Arbeitswille. Der Arbeitswille gehört wiederum zu den wichtigsten unter den Faktoren, die den Leistungseffekt, die Produktivität der Arbeit bestimmen. „Der wesentliche Faktor für die Menge der Tagesproduktion ist neben der Leistungsfähigkeit des Arbeiters und der zweckmässigen Organisation des Betriebes der *Arbeitswille* des Arbeiters, und dieser Faktor ist von solcher Bedeutung, dass für eine Erhöhung der Produktion alles darangesetzt werden muss, den Arbeitswillen zu steigern und nicht zu schädigen¹⁾.“ Behalten wir das enge Verhältnis zwischen Arbeitsfreude und Arbeitswillen im Auge, das sich darstellt als ein Verhältnis von Ursache und Folge, so ist klar, dass die Folgerung Lipmanns auch lauten könnte: Für eine Erhöhung der Produktion muss alles darangesetzt werden, die *Arbeitsfreude* zu steigern und nicht zu schädigen. Es besteht aber ausserdem auch ein Verhältnis zwischen dem Problem der Arbeitsfreude und den anderen von Lipmann genannten Faktoren, welche die Produktionsmenge bestimmen. Denn viele Faktoren, die auf die Arbeitsfreude bestimmend einwirken, üben zugleich einen — fördernden oder mindernden — Einfluss aus auf die *Leistungsfähigkeit* des Arbeiters, und die *zweckmässige Organisation der Betriebe* wird als ein die Arbeitsfreude steigerndes Moment unmittelbar wirksam. Das letzte wird in de Mans Untersuchungen über das Problem der Arbeitsfreude nachgewiesen, und das andere ergibt sich, ohne dass es dort betont wird, gleichfalls aus der Lektüre dieses Werkes²⁾.

De Man geht nicht aus von dem Verhältnis zwischen Arbeitsfreude und Leistungsertrag. Diese Beziehungen kümmern ihn wenig. Er will mehr geben als einen Nachweis der Wirkung der Arbeitsfreude auf die Arbeitsleistung. Sein Buch ist den *Menschen* gewidmet. Ihn bewegt die Frage, ob unter den gegebenen und fernerhin zu erwartenden technischen und sozialen Bedingungen der industriellen

¹⁾ Otto Lipmann: Das Arbeitszeitproblem. Berlin 1926.

²⁾ Hendrik de Man: Der Kampf um die Arbeitsfreude. Eug. Diederichs Verlag in Jena, 1927.

Arbeit Arbeitsfreude überhaupt möglich ist, und aus welchen Quellen sie genährt wird. Er will klarstellen, wie der Mensch im Arbeiter auf die Gegebenheiten der Arbeitsumwelt in der modernen Fabrik reagiert, um Wege zu finden, die in dieser Umwelt und trotz aller bedrückenden Umstände des Arbeitslebens in der mechanischen Fabrik zu einem Höchstmass von menschlichem Wohlbefinden des Arbeiters führen können. Diesem Zweck soll sein Buch dienen, auf dieses Ziel sind alle seine Folgerungen gerichtet. Die Bedeutung dieser Aufgabe verkennen wir nicht, und den Wert der Arbeit de Mans schätzen wir nicht gering. Wenn wir dennoch die Frage nach dem Verhältnis zwischen Arbeitsfreude und Leistungsertrag ein wenig mehr in den Vordergrund rücken als de Man selbst, so darum, weil für unser unter dem Eindruck aktueller Fragestellungen und Forderungen stehendes Bewusstsein gerade die gegenwärtig viel erörterte Frage des Leistungsertrags in geradezu aufdringlicher Weise überall durch das Geäst der Darlegungen de Mans schimmert. Und aus dem Material wie aus den Folgerungen de Mans ergeben sich zahlreiche Anhaltspunkte für die Beantwortung dieser Frage, die gar nicht im einzelnen erwähnt zu werden brauchen, da als feststehend angenommen werden kann, dass *jedes* Moment, das die Arbeitsfreude vermehrt, gleichzeitig dem Arbeitswillen neuen Antrieb verleiht und die Arbeitsleistung steigert. Auch für manche andere praktische Gegenwartsfrage lässt sich aus der Lektüre des Buches Gewinn ziehen.

De Man hat sich von 78 Hörern der Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main nach einem von ihm vorgelegten Fragebogen Schilderungen ihres Arbeitserlebnisses im Hinblick auf die Frage nach den Gründen gesteigerter oder geminderter Arbeitsfreude geben lassen. Auf diese Berichte stützt sich seine Arbeit.

De Man erinnert daran, dass man bei der Wertung der Berichte den Charakter der Hörerschaft als eine geistige Auslese beachten müsse. Man könne die Aussagen der Berichte nicht plump verallgemeinern. Bewahre man sich jedoch vor solcher Verallgemeinerung, dann sei es besonders wichtig, die Einstellung der Hörer kennenzulernen, *weil* sie das geistige Element in den Betrieben vertreten. „Denn wenn diese ihre Einstellung auch nicht immer das darstellt, was in den Massen *ist*, so bringt sie um so deutlicher zum Ausdruck, was in den Massen *wird*.“

Dieser Satz de Mans kann in seiner Bedeutung erst verstanden werden, wenn man sich erinnert, wodurch die Hörer und Berichterstatter den Charakter als geistige Auslese erworben haben, und inwiefern sie das geistige Element in den Betrieben vertreten. Nur ihr *Dienst an der Arbeiterbewegung*, nur die geistige Schulung und Disziplinierung durch diesen Dienst, der sie auch in die Akademie der Arbeit führte, erhob sie zur Stellung des geistigen Elements in den Betrieben. Wenn sie also widerspiegeln, „was in den Massen wird“, so spiegeln sie auch wider, *wodurch* in den Massen geistige Kräfte rege werden: durch die Arbeiterbewegung. Und wenn wir an ihrem Vorbild die Frage prüfen können, „*was* (geistig) in der Masse wird“, so gibt es nur die Antwort: der Geist der Arbeiterbewegung.

Das ist das eine. Sodann legen zahlreiche Stellen in den Berichten Zeugnis dafür ab, dass ihre Eigenschaft, geistiges Element in den Betrieben zu sein, den Berichterstattern auch in ihrer Eigenschaft als Arbeiter in den Betrieben von

Nutzen ist. Der Dienst an der Arbeiterbewegung, alle Kenntnisse und Fähigkeiten, die sie in diesem Dienst erworben haben, ihr geistiges Leben in seiner Gesamtheit, ganz gleich, ob es sich im Betrieb oder ausserhalb seiner Grenzen betätigt, steigert ihre Lebensfreude. Und jede Steigerung der Lebensfreude setzt sich um in eine Steigerung der Arbeitsfreude und des Leistungswillens. De Man drückt das gleiche anders aus. Er spricht vom „Betriebskomplex“, dessen Hauptursache die die Arbeitsfreude hemmende „seelische Loslösung des Arbeiters von seiner Arbeit ist“, und erklärt dann: „Die Berichterstatter entgehen den schlimmsten dieser Wirkungen auf Grund der Geistesrichtung, die mit ihrer Teilnahme an der Arbeiterbewegung zusammenhängt.“ Dadurch, dass sie die Probleme ihres individuellen Verhaltens als soziale Gemeinschaftsprobleme zu sehen vermögen oder wenigstens zu verstehen suchen, verwandeln sie den verheerenden inner-individuellen Konflikt in einen erlösenden sozialen Willenskonflikt. „Auf diese Art werden dann manche Triebhemmungen in sozialer Tätigkeit mehr oder weniger erfolgreich abreagiert. Weite Schichten der Arbeiterschaft aber stehen auf einer zu niedrigen Stufe des sozialen Bewusstseins, um diesen Weg einzuschlagen.“ Eröffnet und gewiesen wird ihnen dieser Weg aber durch *die Arbeiterbewegung*, die durch ihr Wirken, teils mittelbar, indem sie geistige Kräfte in der Arbeiterschaft auflockert, nährt und in Bewegung setzt, teils, wie wir noch sehen werden, unmittelbar durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wesentlich zur *Mehrung der Arbeitsfreude*, des Leistungswillens, des Produktionsertrages beiträgt. Die Berichte zeigen, dass auch bei angeregter Beschäftigung in den Betrieben die Erholung und Entspannung in geistiger Betätigung ausserhalb der Betriebe als unentbehrlich empfunden wird. Doch stets wirken von dieser Betätigung her belebende Kräfte zurück auf die Arbeit.

Die grössere Leistungsfreudigkeit dieser das geistige Element in der Masse darstellenden Persönlichkeiten ist aber nicht nur bestimmend für den Nutzeffekt ihrer eigenen Arbeit, sondern auch für den Grad der Arbeitsleistung ihrer Nachbarn im Betriebe. *Lipmann* schreibt in seiner bereits erwähnten Arbeit, für eine Beschleunigung des Arbeitstempos sei es wesentlich, „dass der eine oder der andere, von seinen Arbeitskollegen als ‚Führer‘ anerkannte Werkgenosse mit gutem Beispiel vorangeht“. *Lipmanns* Buch ist der Arbeit de Mans insofern ähnlich, als auch sein Material zum grossen Teil aus Erlebnisaussagen und Beobachtungen im Betrieb besteht. *Taylor*s Idee, Rekordarbeiter zu züchten, mag der gleichen Erwägung entsprungen sein, nur dass die Anwendung dieser Idee von den deutschen Arbeitern als ein Verstoß gegen ihr stark ausgeprägtes Solidaritätsgefühl empfunden wird und daher auf die Dauer bei ihnen versagt. *Taylor*s Arbeiter „vom Schlage eines Stieres“ wird von deutschen Arbeitern nicht als ein Führer respektiert. In den Berichterstattern dürfen wir jedoch 78 lebendige „gute Beispiele“ erblicken. Kombinieren wir de Man mit *Lipmann*, so ergibt sich: Der als Führer anerkannte Werkgenosse, der geschulte, geistig lebendige gewerkschaftliche Funktionär, wird zum Führer zu gesteigerter Arbeitsleistung.

Von den Stellen aus den Berichten, die Beweise darstellen für unsere und de Mans These, für den die Arbeitsfreude und die Arbeitsleistung von ver-

schiedenen Seiten her steigerrnden *Einfluss der gewerkschaftlichen Betätigung* der Arbeiter und des *gewerkschaftlichen Lebens und Wirkens* überhaupt, führen wir einige an.

Besonders bemerkenswert ist das Urteil des Lokomotivführers (Fall 76): „Für mich als Person liess der Gedanke, gewerkschaftlich organisiert zu sein und in den Betriebsräten eine wesentliche Stütze zu haben, jederzeit das Gefühl der Dienstfreudigkeit aufkommen.“ Als einen die Arbeitsfreude hemmenden Grund gibt ein Streckenarbeiter (Fall 1) an, dass nur 20 Prozent der Rotte gewerkschaftlich organisiert seien und Strebertum und Angeberei eines Teiles der Kollegen die Kameradschaft beeinträchtigen. Viele andere Aussagen, die den positiven Nutzen des Zusammengehörigkeitsgefühls der gewerkschaftlich organisierten Arbeiter für Arbeitsfreude und Leistungswillen hervorheben, bestätigen dieses Urteil. Der Hilfsarbeiter (Fall 3) schreibt: „Noch viel unerträglicher wäre diese Arbeit (er schnürte Postpakete) aber zweifellos gewesen, wenn nicht dank einem guten Organisationsverhältnis in der Belegschaft der Geist der Kameradschaft . . . lebendig gewesen wäre.“ Ein Hutarbeiter (Fall 20) erzählt, wie es ihm gelungen war, „die halbstündige Mittagspause zur Diskussionsstunde mit immer grösser werdender Teilnehmerzahl“ auszugestalten. „Der Gang zur Arbeitsstätte wurde von vielen meiner Kollegen jetzt freudiger angetreten. Für mich wurde diese Diskussionsstunde zum Betriebserebnis, so dass meine Arbeitsfreude im Grossbetrieb eine grössere war als im Kleinbetrieb.“ Ähnlich äussert sich die Stenotypistin in einer grossen städtischen Bibliothek (Fall 31): „Die Möglichkeit der Auseinandersetzung mit Fragen der Jugendbewegung, der auch einige Mitarbeiterinnen angehörten, wirkte ebenfalls befriedigend (zugunsten der Arbeitsfreude) auf uns ein.“ Und ein Lackierer (Fall 34), der die Frage nach der Arbeitsfreude uneingeschränkt positiv beantwortet, führt als einen der Gründe für dieses günstige Verhältnis die gute Kollegialität an, die besteht, weil alle Mitarbeiter organisiert sind.

Diesen Aussagen verwandt sind Zeugnisse, die erkennen lassen, dass *Erwägungen des sozialen Nutzens* der eigenen Arbeitsleistung die Arbeitsfreude steigern. Im privatwirtschaftlichen Betriebe wird das Bewusstsein des Arbeiters vom gesellschaftlichen Nutzen seiner Arbeitsleistung überschattet durch die Kenntnis der Besitzordnung des Kapitalismus, die den sozialen Nutzen der Arbeit zweifelhaft erscheinen lässt. Die Antriebe, die aus der Befriedigung des sozialen Verantwortungsgefühls des Arbeiters für die Arbeitsfreude sich ergeben können, bleiben hier gebunden. Um so stärker machen sie sich geltend in Betrieben, die einen wirtschaftlichen oder sozialen Zweck erfüllen, dem sich der Arbeiter als Mensch und Zeitgenosse innerlich verpflichtet fühlt.

Der Genossenschaftsarbeiter (Lagerhalter, Fall 25) „spürt nicht so die Abhängigkeit vom Arbeitgeber“. Und „als Sozialist konnte ich“, schreibt der Krankenkassenangestellte (Fall 28), „gerade den Unterschichten gegenüber, denen ich ja selbst entstamme und angehöre, helfend gegenüberstehen“. Der Handlungsgehilfe (Fall 32) erklärt, im Konsumverein „finde ich im Gedanken des Schaffens für eine grosse Gemeinschaft (35 000 Mitglieder) eine Freude, obwohl ich mich dabei durch die Arbeit selbst nicht ganz befriedigt fühle“. Ein Setzer (Fall 66) empfindet bei seiner Arbeit in einer sozialistischen Zeitungsdruckerei grössere Arbeitsfreude in dem Gefühl, dass „für die Allgemeinheit gearbeitet wird“.

Die gleichen Wirkungen zugunsten der Arbeitsfreude zeigen sich, wenn sich das soziale Verantwortungsgefühl der Arbeiter zum Vorteil der eigenen Kollegen erfolgreich regen kann, eine Möglichkeit, die auch in den privatwirtschaftlichen

Betrieben gegeben ist, und die auch diesen sehr zustatten kommen könnte, wenn die Betriebsleitungen Regungen dieser Art grösseren Spielraum geben würden. Dieses Moment hängt wiederum zusammen mit den Wirkungen der Zugehörigkeit der Arbeiter zur gewerkschaftlichen Organisation zugunsten der Arbeitsfreude, denn das soziale Verantwortungsgefühl wird sich nur dem organisierten Kollegen gegenüber in vollem Masse geltend machen.

Ein Metallbohrer (Fall 26) gibt an, dass er zum ersten Male als Versuchsbohrer (er wurde es „nach einigem Widerstreben der Betriebsleitung, jedoch auf Drängen des Betriebsrates“) so etwas wie Arbeitsfreude empfunden habe; „wusste ich doch, dass es viel von mir abhing, ob den Kollegen die Möglichkeit des Verdienens gegeben war“. Dem Maschinenschlosser (Fall 45) waren als Kolonnenführer im Lokomotivbau 8 Schlosser zugeteilt, denen er die Arbeit zuwies, „damit die Herstellung ihren geregelten Verlauf nahm. Hier wurde der ganze Mensch in Anspruch genommen.“

In dieser Aussage, die deutlich von der *Hingabe* des „ganzen Menschen“ an die Arbeit zeugt, kommen gleichzeitig die *Freude am Herrschen* zum Ausdruck, deren Befriedigung der Mensch für ein wesentliches Moment zur Belebung der Arbeitsfreude hält, und auch das Lustgefühl, das aus der Möglichkeit der Entfaltung von Initiative bei der Arbeit entspringt. Aussagen, die für die günstige Wirkung der Freiheit zur Initiative für die Arbeitsfreude zeugen, sind zahlreich; mangelnde Möglichkeit zur Initiative wird oft als Hemmung empfunden. Unser Maschinenschlosser aber wurde von seinen Kollegen auch zu ihrem Vertrauensmann und später zum Betriebsrat gewählt; ein Zeichen dafür, dass auch dieser Mann sich bei seinem Tun von dem sozialen Verantwortungsgefühl für seine Mitarbeiter leiten liess.

Über ähnliche Gruppenarbeit, bei der die Arbeitsweise dem Verantwortungsgefühl des einzelnen überlassen war, berichtet ein anderer Schlosser (Fall 44) folgendes: „Wirklich dringende und schnelle Arbeiten wurden durch die gegenseitige Hilfsbereitschaft mit einer Schnelligkeit durchgeführt, wie sie nie mit einem Zwangssystem erreicht werden kann.“

Dieses Urteil ist zugleich von Bedeutung für die Frage der Wirkungen der Betriebshierarchie und des Verhaltens der Vorgesetzten auf die Arbeitsfreude, auf die wir noch zurückkommen werden.

Aus der Freude an der Betätigung des Verantwortungsgefühls gegenüber einem sozialen Ganzen, aus der Sehnsucht nach grösserer Arbeitsfreude und dem Glauben, ein Zuwachs an Arbeitsfreude müsste entspringen aus dem ungestörten Bewusstsein, mit der Arbeit einem sozialen Ganzen zu dienen, aus dem Willen schliesslich, sich den Geboten einer selbstgewollten sozialen Verfassung unterzuordnen — aus all diesen Gefühls- und Willensregungen, die sich in den Berichten an vielen Stellen äussern, erklärt es sich auch, dass mehrere Berichtserstatter eine Ausdehnung des *Mitbestimmungsrechtes* im Betrieb und in der Produktion als ein Mittel zur Steigerung der Arbeitsfreude fordern.

Der Buchdruckmaschinenmeister (Fall 69) erklärt: „Die Arbeitsfreude (an der es ihm selbst nicht fehlt) könne noch gehoben werden durch möglichste Gewährung von Mitbestimmung und Einblick der Betriebsräte in die Geschäftsführung. Man will wissen, was im Betrieb los ist...“ Eine andere Stelle aus seinem Bericht mag als Beitrag erwähnt sein zur Beantwortung der oft gestellten Frage, ob denn die Arbeiterschaft „reif“ sei für

den Genuss einer gewissen Freiheit im Betriebe, für die Betätigung eigener Verantwortung bei der Arbeit. Einige der angeführten Zeugnisse berührten dieses Moment bereits. Unser Buchdruckmaschinenmeister erzählt nun von Verhältnissen, in denen den Arbeitern eine gewisse Freiheit gelassen wurde. „Es kam vor, dass manche Arbeiter diese Freiheit missbrauchten, aber sie wurden von den Kollegen zurückgewiesen. Es geschah dies stets unter Berufung auf eine gewisse innere Verantwortung vor der Anständigkeit und Zuverlässigkeit der Arbeiterschaft selbst, vor der Zukunft, dabei ausblickend auf eine zukünftige Übernahme der Wirtschaft durch die Arbeiterschaft, und auch vor dem Betrieb — also seiner Wirtschaftlichkeit.“

Ohne die Gültigkeit dieser Aussage verallgemeinern zu wollen, wissen wir doch aus unserer Kenntnis des Lebens in den Betrieben, dass Fälle solcher Art nicht selten sind.

Ähnliche Gedanken zum Mitbestimmungsrecht und zur Leistung der Arbeit auf Grund eigener Verantwortung, wie dieser Buchdrucker, äussert sodann ein Gürtler (Fall 73): „Andere Gesellschaftsverhältnisse, zum Beispiel Mitbesitz am Betrieb, würden leicht eine Arbeitssteigerung bewirken... Eine Ordnung der Arbeiten unserer Werkstätte durch die Kollegen selbst (etwa Betriebsausschuss) würde zu einer freiwilligen Ordnung im Betriebe führen. (Beispiel höherer Leistungen während des Urlaubs der zwei Meister liegt zweimal vor.)“

Auch diese Aussagen sind Beiträge zu dem Thema von der Betriebshierarchie und zur Frage der Wirkung der inneren Organisation des Betriebes auf den Grad der Arbeitsfreude. Das Urteil der Berichterstatter über diese Frage sowie über das *Vorgesetztenwesen* und über den Einfluss der materiellen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses ist einstimmig und in dieser Einstimmigkeit absolut überzeugend. Auf diesen Gebieten liegen die stärksten, von allen Arbeitern unmittelbar und am heftigsten empfundenen und auch am leichtesten erkennbaren *Hemmungen der Arbeitsfreude*. Man gewinnt den Eindruck, dass Reformen hier am ehesten möglich und von den fruchtbarsten Folgen für den Leistungsgrad sein würden; aber um zu solchen Reformen zu gelangen, wäre eine Änderung der grundsätzlichen Haltung der Werkleitungen und Unternehmer zum Arbeiter erforderlich. Denn das von den Berichterstattern am tiefsten und allgemein beklagte Hauptübel, die heute noch fast allgemein verbreiteten und gepflegten Methoden des *Vorgesetztenwesens* in den Betrieben, entspringt einer menschlichen und sozialen Geringschätzung der Arbeiterschaft durch die Unternehmer und Betriebsleiter. Die Urteile der Berichterstatter hierüber anzuführen, ginge zu weit, weil sie zu zahlreich sind. Die Berichte verurteilen scharf die starren Regeln einer auf militärischen Grundsätzen beruhenden Betriebsordnung und die Stellung, die in dieser Ordnung der Vorgesetzte gegenüber den Arbeiterrekruten innehat. Sie verwerfen es, dass nicht die infolge fachlicher Tüchtigkeit berufene, sondern die dem Charakter nach in einem solchen System bequeme und geeignete Person zum Vorgesetzten bestellt wird, in einem System, das nicht auf Führung, sondern auf Bevormundung der Arbeiterschaft beruht. Und aus diesen Stellen in den Berichten geht hervor, dass die Arbeiter bei der täglichen Berührung mit diesem System die Grundursache, der es entspringt, die geringe soziale und menschliche Wertung der Arbeiter durch die Werkleitungen, auf das be-

drückendste empfinden. Die persönliche Abhängigkeit im Arbeitsverhältnis wird ihnen dadurch immerwährend zum Bewusstsein gebracht, und ein zäher Widerwille gegen die gesamte Arbeitsumgebung, der tief verstimmend wirken muss, pflanzt sich infolgedessen in ihnen fest. Das System der Betriebshierarchie macht sich am stärksten geltend in den öffentlichen Betrieben und Verwaltungen, bei der Reichsbahn, der Feuerwehr, den Gemeinden. Hier kommt zu allen Übeln noch hinzu die starke Übersetzung mit Vorgesetzten, die bürokratische Stufung von Abhängigkeiten, in welcher der ganz gewöhnliche, mit keinem Rang ausgezeichnete Arbeiter oder Angestellte vollends eine Null ist.

Die Urteile von Arbeitnehmern aus diesen Betrieben (Fälle 35, 38, 39, 47, 51) klingen daher am härtesten. Unter diesen Urteilen ist das eine besonders aufschlussreich. Der Schlosser in einer Reparaturwerkstatt der Reichsbahn (Fall 47) schreibt: „Nicht die Mehrleistung an sich bringt Arbeits- und Lebenslust, sondern die dauernde Bevormundung. . . Gelingt es, das zu erreichen, dass die Arbeiter sagen: ‚Unser Alter weiss, dass wir arbeiten, da lassen wir uns nicht reinkommen‘, und der Vorgesetzte sagt: ‚Auf meine Leute kann ich mich verlassen‘ — dann ist das Fundament vorhanden, auf dem aufgebaut werden kann. . . Wie oft haben sich solche Vertrauensverhältnisse einbürgern wollen und sind immer wieder zerrissen worden durch *noch höhere Vorgesetzte*.“

Das auf der Bevormundung beruhende Vorgesetztenwesen hat aber eine für die Arbeitsfreude verheerende Wirkung vor allem dadurch, dass es in der gesamten Arbeiterschaft ein soziales Minderwertigkeitsgefühl hervorruft und wach erhält. Der nachteilige Einfluss dieses Gefühls kann in dieser sozialen Welt nur aufgehoben oder stark gemildert werden durch die gewerkschaftlichen Organisationen, deren Tätigkeit und Macht im Arbeiter das Bewusstsein seines sozialen Wertes wieder befestigen.

Im engsten Zusammenhang mit dem Vorgesetztenwesen steht das Moment der *technischen Betriebsumstände*. Häufig sind fachliche Unzulänglichkeit der Vorgesetzten und fehlerhafte Anlage des Vorgesetztensystems die Ursachen für ungünstige technische Betriebsverhältnisse, und diese wiederum treten auf als Hemmungen der Arbeitsfreude.

Doppelt bezeichnend ist ein Urteil eines Maschinenarbeiters aus der Holzindustrie (Fall 8): „Hohe weite Arbeitsräume, grosse helle Fenster, Exhaustoren zum Beseitigen der Hobel- und Sägespäne, gleichmässig hoher Fussboden, umfassende Dampfheizung, bessere Abortanlagen“ gibt er als Gründe für „besonders hohe Arbeitsfreude“ an. Gleichzeitig nennt er zwei Ärgernisse: „Die Meisterbude mitten im Raum (ich stand vor ihrem Fenster) und das Plakat: Nicht auf den Boden spucken!, wo es trotz des Holzstaubes keine Spucknäpfe gab.“

Am stärksten ist die Klage über ungünstige technische Betriebsverhältnisse, wenn diese die *Gesundheit der Arbeiter* bedrohen.

Klagen solcher Art äussern die Bergarbeiter (Fälle 38, 39) und die Kesselschmiede (Fälle 55, 56). Gleichsam abschliessend über das Thema urteilt der Schreiner (Fall 63) mit folgenden Worten: „Der Durchschnitt der Arbeiterschaft ist bestrebt, in der Werkstatt Ordnung zu halten. Reinlichkeit, soweit es die Arbeit zulässt, liebt auch der Arbeiter im Betrieb. Die Ordnung im Betrieb wird gestört durch eine schlechte Arbeitsorganisation.“ Der Arbeiter liebe es, seine Arbeit in einer „fahrplanmässigen Abwicklung“ zu verrichten.

Zu Hause und auf dem Wege zur Werkstatt mache er sich einen Plan für die beste Erledigung seines Arbeitsauftrages. „Dadurch wird die Leistung gesteigert. Das Gegenteil tritt ein, wenn der Arbeiter oft gestört wird durch eine schlechte Organisation der Arbeit im Betrieb.“

Die die Arbeitsfreude hemmende Wirkung *ungünstiger Arbeitsbedingungen* steht ausser Zweifel; hier bedurfte es nicht erst der Berichte der Hörer der Akademie. Der hemmende Einfluss ungünstiger Arbeitsbedingungen ist jedoch um so nachhaltiger, weil ungünstige Arbeitsbedingungen mit der Arbeitsfreudigkeit zugleich die *physische Leistungsfähigkeit* des Arbeiters beeinträchtigen. In den Berichten bleibt diese Frage nie unberührt — wir sagten schon, dass das Urteil hierüber einstimmig ist —, aber sie wird fast immer als eine Selbstverständlichkeit nur nebenbei erwähnt.

Nur einige bestimmtere Aussagen seien zitiert: „Die stärkste Arbeitsunlust wird ausgelöst durch das Gefühl, dass man zu gering entlohnt ist“, erklärt der Tischler (Fall 62). „Auch die gewerkschaftliche Organisation“, urteilt ein Feuerwehrmann (Fall 16), „hat zur Arbeitsfreude beigetragen. Die Dienstzeit, die früher 36 Stunden betrug, ist auf 24 Stunden herabgesetzt worden, und wir liegen heute noch im Kampf mit den Behörden um eine weitere Verkürzung.“ Und der Buchbinder (Fall 68) schreibt, „tarifliche Regelung des Wochenlohnes und der Ferien gibt ein Gefühl der Sicherheit“.

Ein besonderer Fall der materiellen Arbeitsbedingungen ist die *Akkordarbeit*. Sie wird in den Berichten an vielen Stellen erwähnt, und auch de Man widmet ihr eine ausführliche Betrachtung. Sie wird des besseren Verdienstes wegen angenehm empfunden, von anderen Berichterstattern jedoch entschieden verworfen, und zwar hauptsächlich, weil die Arbeiter wissen, dass Steigerungen des Akkordverdienstes vom Unternehmer zum Anlass für die Reduktion der Akkordsätze benutzt werden. De Man führt die die Arbeitsfreude hemmenden Einflüsse des Akkordsystems ferner darauf zurück, dass es die Qualität und damit die Freude des Arbeiters am Arbeitsstück vermindere, die Solidarität bedrohe und (infolge der Gefahr der Freisetzung von Arbeitskräften durch Steigerung der Leistungsintensität) die Existenzunsicherheit vermehre. Dadurch jedoch, folgert de Man, dass „die Tarifierung des Akkordlohnes, oder zum mindesten die Maschinerie für ihre Festsetzung und Schlichtung, durch die Tarifverträge zur Angelegenheit der organisierten Arbeiterschaft überhaupt gemacht wird, nimmt man dem Einwand, dass der Akkordlohn die Betriebssolidarität gefährde, den schlimmsten Stachel.“ Ausserdem macht de Man (immer auf Grund der Berichte) gegen das Akkordsystem geltend, dass es einen Zwang zu höherer Arbeitsleistung darstellt und das *Selbstbestimmungsrecht* der Arbeiter hinsichtlich des Arbeitstempos vermindere. Es ist gewiss richtig, dass diese Verminderung der Verfügung über das Tempo der Arbeit von den Arbeitern empfunden wird als eine die Arbeitsfreude hemmende Beschränkung der persönlichen Freiheit. Aber das gleiche Argument müsste dann in vielen Fällen gegen die Maschine und in jedem Fall gegen die Fliessarbeit, die mehr noch als die Akkordarbeit eine Steigerung der Arbeitsintensität gegen den Willen des Arbeiters erzwingt, erhoben werden. Folgerichtig ergibt sich hieraus die Forderung der Gewerkschaften nach Einfluss auf die Bestimmung der Geschwindigkeit des laufenden Bandes.

Damit berühren wir den zweiten grossen Teilkomplex des Gesamtproblems, die Frage: Wie wirken die Maschine, die Teilarbeit und die Massenfabrikation auf die seelische Lage des Arbeiters? Ist unter ihrer Herrschaft über die Güterproduktion Arbeitsfreude überhaupt noch denkbar? Bisher handelte es sich um Faktoren, die in der herrschenden Sozialordnung ihre Ursache haben und deren die Arbeitsfreude hemmende Wirkungen zum Teil durch Reformen an der Regelung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der bestehenden Sozialordnung, zum anderen Teil durch eine Veränderung der Sozialordnung selbst aufgehoben werden können. Jetzt handelt es sich jedoch um die unter der gegenwärtigen Sozialordnung herausgebildeten Formen der Produktion, welche die Menschheit nur bei Strafe des Untergangs antasten dürfte. Nun sind jene Faktoren im Spiel, von deren Herrschaft man annimmt, dass sie die Ursache ist für ein verzweifertes seelisches Dilemma, in dem der Arbeiter sein Leben verbringt, für die Trennung von Arbeits- und Lebensziel, für die „Entseelung“ der Arbeit. Jene Faktoren also, von deren weiterer Ausbreitung vielfach eine Steigerung dieser seelischen Not ins Unerträgliche befürchtet wird. Es ist bekannt, dass diese Gedanken und Befürchtungen eine ganze Literatur erzeugt und die gewagtesten Reformvorschläge heraufbeschworen haben. Zu dieser Literatur ist de Mans Buch unbedingt der wertvollste, weil der Wirklichkeit am nächsten stehende Beitrag.

Wir führen zunächst einige Äusserungen der Berichterstatter über die Eindrücke an, die sie vom *Grossbetrieb* im allgemeinen gewonnen haben.

Der Hilfsarbeiter (Fall 3) meldet, „dass das Widerstreben gegen die Fabrikarbeit allezeit in ihm mächtig sei; er müsse ungebunden bei der Arbeit sein“. Die Zigarrenmacherin (Fall 7) dagegen spricht aus: „Die Fabrik scheint mir immerhin das (relativ! R. S.) beste zu sein, weil man dort freier ist.“ Dann wieder ein Winkelschmied (Fall 10): „Der Grossbetrieb hat mir von Anfang an ein Unbehagen eingeflösst, und dieses hat mich nie verlassen.“ Und gleich darauf (Fall 11) erwidert ein Fabrikarbeiter aus der Spielwarenindustrie, der früher Heimarbeiter war: „Ein starkes Motiv der Zufriedenheit in der Fabrik ist ausser den besseren materiellen Verhältnissen die grössere soziale Selbständigkeit auf Grund der besseren gewerkschaftlichen Organisation.“

Hier halten die zustimmenden und ablehnenden Urteile einander das Gleichgewicht. Nehmen wir jedoch die Aussagen über das für den Grossbetrieb charakteristische Moment, über die Anwendung von Maschinen hinzu, so überwiegen die positiven Äusserungen bei weitem. Ausserdem dürften die im allgemeinen ablehnenden Urteile über den Grossbetrieb leicht zu revidieren sein durch Verbesserungen der sozialen und technischen Arbeitsverhältnisse.

Sodann ergibt sich aus den Berichten, dass Arbeitsverhältnisse, die Gelegenheit zur Entfaltung von Können und eigener Verantwortung und zur Qualitätsleistung bieten, jedem anderen Zustand bei weitem vorgezogen werden. Das zeigen besonders die Aussagen der Berichterstatter, deren Arbeitsverrichtungen noch Beziehungen zu handwerksmässigen Methoden haben, so die Maurer, Zimmerer, Tischler und Schriftsetzer. Das ist erstens menschlich verständlich und darum nicht überraschend, und zweitens hat hier wohl die besondere geistige Regsamkeit der Berichterstatter das Urteil mitbestimmt. Von mehreren Berichterstattern wird selbst bezweifelt, dass die Mehrzahl der Arbeiter diese Neigungen teilt und

der Gelegenheit zur Initiative und Qualitätsleistung bedarf, um sich bei der Arbeit wohl zu fühlen. Ein Mechaniker, der selbst die Einzelarbeit bevorzugt (Fall 53), spricht von einer „Neigung zur Massenarbeit“ bei seinen Kollegen; sie gebe ihnen die grössere Sicherheit im Arbeiten. Zugleich aber wird aus den Berichten erkennbar, dass sich die Arbeiter, die diese Neigung zur Einzelarbeit und Qualitätsleistung haben, von der Geringschätzung ihres Standes und ihrer Person durch die Unternehmer und Betriebsleiter besonders bedrückt fühlen. Fast ist man versucht, zu folgern, die Neigung zur Qualitätsarbeit entspringe nicht nur einer reinen Freude am Arbeitsstück, sondern auch einem besonderen Verlangen nach persönlicher Anerkennung, was wiederum unseren Akademieschülern durchaus anstehen würde.

So schreibt der Gürtler, der zu dieser Kategorie gehört (Fall 73), er war mit seiner Arbeit zum grössten Teile durchaus zufrieden. „Nur fielen alle erhöhten Leistungen in den leeren Raum, wie auch sonst in diesem Betriebe fähige Kräfte nicht gefördert wurden, wohl weil sie zugleich gewerkschaftlich tüchtig geschult und tätig waren.“

In dieser Vorliebe für die qualifizierte Leistung ist indessen keine Ablehnung der Maschine verborgen. Das Urteil über die Arbeit an der Maschine kann nicht übereinstimmend sein, weil diese Arbeit ganz verschiedenartige Anforderungen an den Menschen stellt. Neben Maschinen, die ihre hochqualifizierten Fertigprodukte nur erzeugen können, wenn der gelernte und mit der Maschine vertraute Arbeiter sie regiert, stehen die anderen, deren sich der Qualitätsarbeiter abwechselnd bedient, um sich die Arbeit zu erleichtern, Maschinen, die ihm grobe und uninteressante Arbeit abnehmen. Von ganz anderer Art aber sind jene Maschinen, die in ewiger Folge eine kleinste Teilarbeit verrichten, und bei denen ein Arbeiter steht, dem nichts anderes anvertraut ist als die Zuführung von Material zur Maschine, die Beobachtung des Arbeitsprozesses und die Abnahme der fertigen Stücke. Trotzdem finden wir in den Berichten nirgends eine uneingeschränkte Ablehnung der Maschine, sondern nur verschieden nuancierte Bewertungen ihres Nutzens für den Arbeiter und seines Verhältnisses zu ihr. Selbst der ungelernete Maschinenarbeiter an Holzbearbeitungsmaschinen (Fall 8) erklärt, dass er die ungelernete Handlangerarbeit als eintönig und erniedrigend empfinde, wogegen sich Arbeitsfreude einstellt, wenn an Maschinen gearbeitet wird.

Auch der überzeugteste Qualitätsarbeiter begrüsst die Maschinen und verlangt die volle Ausnutzung aller Möglichkeiten der technischen Rationalisierung, wenn die Maschinen ihm als Gehilfen, über die er gebietet, zur Seite stehen.

So schreibt der Schlosser (Fall 48), er empfinde die „moderne Einrichtung der Betriebe mit Arbeitsmaschinen aller Art“ als Förderung der Arbeitsfreude, und gerade die höchstqualifizierten Arbeiter hängen an ihren eisernen Kollegen wie an menschlichen Wesen und bekunden die Liebe zu ihnen in begeisterten Worten. „Ich glaube“, schreibt der Metallbohrer (Fall 26), „dass es kein Zufall ist, wenn man ‚meine Maschine‘ sagt. . . . Eine dieser Maschinen (die er vorher näher beschrieb), eine grosse Säulenbohrmaschine mit automatischem Verschub, hatte ich direkt gern und behandelte sie besonders sorgfältig und schonend.“ „Ich liebe meine Maschine,“ bekennt die Handlungsgehilfin (Stenotypistin, Fall 30), „nur will ich dabei nicht gehetzt werden.“ Und der Zigarettenmaschinenführer (Fall 50) liebt den Rhythmus der Maschine; darum habe er sich, gelernter Maschinen-

schlosser, als Zigarettenmaschinenführer am wohlsten gefühlt. „Die Zigarettenstrangmaschine *hat eine Seele*, Pflicht des Maschinenführers ist, sie nicht zu verstimmen... Die Maschinen müssen vom Arbeiter geführt und beherrscht werden.“

Das Gefühl des innigen Vertrautseins mit dem feinen Gefüge der Maschine oder des Herrschens über den beängstigenden Koloss, der Überlegenheit des Menschen über das gewaltige technische Mittel und die Urkraft, die es bewegt, ist es vor allem, was diese Befriedigung im Umgang mit Maschinen auslöst. In vielen Zeugnissen tritt das zutage.

Eine der interessantesten Aussagen, die auch noch einmal ein Licht wirft auf die Wirkungen des Vorgesetztenwesens, ist die des Lokomotivführers (Fall 76): „Solange die Personale im Bereitschaftsdienst unter der Hoheit des vorgesetzten Beamten stehen, fühlen sie sich nicht frei und bewegen sich im Lokschuppen ziemlich gedrückt... Sobald das Personal jedoch auf der Maschine ist, bewegt es sich der Dienstverrichtung entsprechend vollständig frei und als eigener Herr.“ Und der Eisenbahnbetriebsassistent (Fall 14) erklärt: „Ein höherer Grad von Arbeitsfreude wäre zu erreichen, wenn die auf dem Markt liegenden technischen Hilfsmittel in jeder Dienststelle vorhanden wären.“ Als Beispiel nennt er die Gleisstopfmaschinen. „Monoton, eintönig, nervenzerrüttend, ermüdend, abstumpfend“ wirkt die Arbeit des Gleisstopfens ohne Maschine; Belegschaften, die ihre Arbeit in dieser technisch rückständigen Weise verrichten müssen, führen den Namen: „Strafkolonnen mit mittelalterlichen Selbstfolterwerkzeuge.“

Hier haben wir den typischen Fall der Erleichterung schwerer körperlicher und seelisch bedrückender Arbeit durch die Maschine, den Fall, in dem die Maschine als Quell neuer Lebensfreude auftritt.

Aber auch diese Tatsachen waren hinlänglich bekannt. Die Urteile überraschen nicht, ihr Wert liegt in der Bestätigung dessen, was theoretisch vielfach angenommen wurde, durch Tatsachen aus dem Erfahrungskreis der berufensten Beurteiler, jener Arbeiter, die die Wirkungen moderner Technik und Betriebsorganisation andauernd am eigenen Leibe und im Tiefsten ihrer Seele verspüren. Als wichtigstes und schwierigstes Problem bleibt noch übrig die Frage nach der Wirkung der *Teilarbeit* und der *Repetitivarbeit* in der Massenfabrikation auf die seelische Lage des Arbeiters und das Mass der Arbeitsfreude. Diese Frage hängt innig zusammen mit dem Maschinenproblem, und zwar auf zweierlei Art: Das Maschinenwesen fördert den Prozess der Arbeitsteilung und ist die Voraussetzung für die Massenfabrikation, aber zugleich erweist sich die Maschine als Mittel zur Linderung der gefährlichsten Wirkungen des Stumpfsinns der arbeits teiligen Erzeugung und der Repetitivarbeit.

De Man unterzieht diese Fragen einer genauen Untersuchung. Er zerlegt die Entwicklung des Maschinenwesens und die parallel verlaufende Entwicklung des Verhältnisses des Arbeiters zur Maschine in zwei Abschnitte:

a) „die ursprüngliche Phase der Verdrängung des Arbeiters durch die Maschine; in diesem Stadium herrscht die maschinenfeindliche Stellung vor;

b) die spätere Phase der Vervollkommnung der Maschine, wobei eine neue Art von Arbeitsfreude entsteht, die ein Überwiegen der positiven Haltung bei der Arbeiterschaft zur Folge hat.“ (S. 207.)

Die erste Phase dürfte in weitem Umfange als überwunden gelten. Der gegenwärtig an der Maschine tätige Arbeiter ist mit dem Handwerker, der in der ersten Phase durch die Maschine verdrängt, als soziales Wesen wie als Arbeitskraft dequalifiziert und dem Elend überliefert worden ist, überhaupt nicht mehr zu vergleichen. Demgemäss ist auch der Schritt des Arbeiters, der unter den heutigen Verhältnissen aus dem mehr oder weniger handwerksmässig-primitiven Kleinbetrieb hinüberwechselt in den mit modernen Maschinen ausgerüsteten Grossbetrieb, in keiner Weise ähnlich jener Katastrophe, von der einst die Handwerker durch das erste starke Umsichgreifen arbeitsparender Betriebsmethoden betroffen wurden. Ein Vergleich dieser beiden Stadien und der Verhältnisse, die aus ihnen für die Arbeiterschaft entstanden, untereinander und eine Folgerung von Erscheinungen der ersten Phase auf Zustände in der zweiten ist weder hinsichtlich der sozialen Lage der Arbeiter noch in bezug auf ihr seelisches Befinden zulässig.

Wie der Schritt vom Kleinbetrieb zum Grossbetrieb beurteilt wird, lässt ein Zeugnis des Schuhmachers (Fall 40) erkennen. Er ist auch der einzige Fall, in dem ein Übergang vom gelernten Handwerk zur Fabrik in demselben Berufe erfolgte. „Die Teilarbeit als Schäftezuschneider in der Fabrik wird der handwerksmässigen Schossschuhmacherei vorgezogen, und zwar aus folgenden Gründen: Besserer Lohn, geregeltere Arbeitszeit, grössere Existenzsicherheit, bessere Betriebshygiene. Die Teilarbeit ist nicht eintöniger als das Handwerk, und die soziale Abhängigkeit vom Unternehmer wirkt, zumal auf Grund der betriebsrätlichen Tätigkeit, weniger drückend als die direktere Abhängigkeit vom Kunden und vom Meister.“ (S. 205.)

Wir sehen an diesem Urteil, dass gerade jene von *allen* Berichterstattern beklagten Hemmungen der Arbeitsfreude, die wir schon anführten, durch die Verhältnisse des arbeitsteiligen Grossbetriebes in ihren Wirkungen gehemmt oder aufgehoben werden. Die Arbeitsbedingungen sind bessere, das Gefühl der persönlichen Abhängigkeit wirkt minder drückend. Der Arbeiter nimmt auch in materieller Hinsicht teil an den Vorteilen der Rationalisierung, um eine aktuelle Forderung hier einzuflechten. Dazu kommt, dass die Teilarbeit nicht weniger eintönig empfunden wird als die handwerksmässige Arbeit. Nehmen wir die bereits angeführten Aussagen über das Verhältnis des Arbeiters zu „seiner Maschine“ hinzu, so können wir, auch wenn wir annehmen, dass die Arbeit an der Maschine die Gelegenheit zur Entfaltung von Initiative und die Freude am Werkstück schmälert, weiter folgern, dass diese Einbusse *ausgeglichen* wird durch die Freude an der Maschine selbst, am Spiel mit ihr, an ihrer Beherrschung, am Rhythmus ihrer Bewegungen, ja selbst an ihren Nücken und Tücken, die einen gewissen Reiz auf viele Arbeiter ausüben, weil sie die Aufgabe stellen, eine Störung zu überwinden, einem Mangel abzuhelpfen. Das entscheidende Kennzeichen des gegenwärtigen Stadiums des Maschinenwesens wäre also, stellt de Man fest, dieses: „Die Requalifizierung durch die Maschine ist heutzutage schon eine wichtigere soziale Erscheinung als die Dequalifizierung.“ Und zwar findet, fügen wir hinzu, eine *Requalifizierung* des Arbeiters (Wiederherstellung seines Wertes) sowohl in technischer wie in gesellschaftlicher Beziehung statt. In technischer Beziehung durch die zunehmende Kompliziertheit der Maschinen,

in gesellschaftlicher Beziehung durch die Verbesserung der sozialen Lage und des Ansehens der Arbeiter. Die Requalifizierung in arbeitstechnischer Beziehung äussert sich darin, dass nicht mehr der Ungelernte den Handwerker verdrängt, sondern — in zunehmendem Masse — der angelernte Arbeiter den ungelerten. Die Wiederkehr einer gesellschaftlichen Höherwertung des Arbeiters ist dem Wirken der Gewerkschaften zu verdanken.

Dem Haupteinwand, die Maschine vermindere die Arbeitsfreude durch Teilarbeit und Repetitivarbeit³⁾ wurde damit schon begegnet. Gewiss hat sie diese Wirkung, aber sie hat auch günstige Folgen, die den auf der anderen Seite eingetretenen Schaden ganz oder teilweise ausgleichen. Es ist ferner — immer stützen wir uns auf die Zeugnisse der Berichterstatter — nicht zweifelhaft, dass dieser Ausgleich zugunsten einer Vermehrung der Arbeitsfreude noch vollkommener herbeigeführt werden kann durch weitere Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. So wird z. B. die Forderung nach längerem Urlaub und kürzerer Arbeitszeit von den Berichterstattern sehr häufig erhoben. Das erklärt sich daraus (und weist darauf hin), dass die seelisch-geistige Entspannung, die Lebensfreude weckende Betätigung auf Grund persönlicher Neigungen von vielen Arbeitern — und von den geistig regsamsten zuerst — ausserhalb der Betriebe gesucht wird. Das mag als Übel empfunden werden, es ist aber unabwendbar. Alle Versuche, es zu ändern, schreibt der Tischler (Fall 62), „sind utopisch und steuern eigentlich aufs Mittelalter zurück“. Und zu vergessen ist nicht, dass in jeder ausserberuflichen Entspannung und Ablenkung Kräfte der Lebenszuversicht entbunden werden, die als produktive Kräfte zurückwirken auf das Leben in der Fabrik.

Sodann aber ist gegen die Behauptung, die Maschine sei die *Ursache* für die qualvolle Repetitivarbeit, einzuwenden, dass sie nur teilweise richtig ist. Repetitivarbeit spielt auch in der handwerksmässigen Fertigungsweise eine grosse Rolle. Ein naheliegendes Beispiel ist das Nähen mit der Hand, Stich für Stich in ewiger Folge. Ist die gleiche Arbeit mit der Maschine qualvoller? De Man nennt ein weiteres Beispiel: „Die Zigarettenarbeiterin z. B. mag zwar viel leichter und schneller an der Maschine angelernt werden als zum Rollen mit der Hand, aber es ist sehr fraglich, ob die Bedienung der Maschine nicht immerhin weniger eintönig und verblödend ist als die entsprechende Handarbeit.“

Wir glauben, das ist gar nicht „fraglich“. Und so müssen wir de Man schliesslich zustimmen, wenn er folgert: „Spürt man im einzelnen nach, wie sich das Schicksal der Arbeiter an der Maschine gestaltet, so findet man, dass eine unbegrenzte Verbesserung dieses Schicksals auch in seelischer Hinsicht möglich ist, ohne dass man die wirtschaftlichen Vorteile der Mechanisierung aufgibt, ja erst auf Grund einer Weiterentwicklung der maschinellen Produktionsweise.“ Man brauche dem Zuge der Entwicklung kein sowieso vergebliches „Zurück!“ zuzurufen, sondern ein kräftiges „Weiter vorwärts!“ „Ein Vorwärts allerdings (und das sogar vor allem, bemerken wir einschaltend) auch den *sozialen*

³⁾ Unter Repetitivarbeit ist zu verstehen die fortgesetzte gleichförmige Wiederholung des gleichen Handgriffs oder der Herstellung eines gleichen Artikels.

Bestrebungen, die auf die Wiedergewinnung des mit Verlust bedrohten Teils der menschlichen Selbstbestimmung den sachlichen Produktionsmitteln gegenüber zielen.“ Ein kräftiges „Weiter vorwärts!“ also den Bestrebungen der Gewerkschaften. Den Wert der Arbeit de Mans sehen wir darin, dass sie wesentlich dazu beitragen kann, die Nebel zu zerstreuen, die durch die zahlreiche Literatur über die „Entseelung“ der Arbeit um den wahren Sachverhalt verbreitet worden sind, die Nebel, in deren trüber Dämmerung viele den Weg verfehlen, der in der Tat nicht zurück in romantische Gegenden der Wiederbelebung alter Handwerksübungen, sondern *nur* vorwärts führt zu besseren sozialen Lebensbedingungen für die Arbeiterschaft. Alle Romantik hat nur den Erfolg, dass sie zum Schaden der Arbeiter diesen wahren Sachverhalt verdunkelt.

DIE IDEE DES KOLLEKTIVISMUS

Von CLEMENS NÖRPEL

„Einst war der Mensch, der nicht ein „Freier“ war, Sache. Durch die Rechtsgleichheit wurde er Person. Die neue Ordnung macht ihn zum Menschen.“
Hugo Sinzheimer: „Grundzüge des Arbeitsrechts“, S. 61.

Wenn Artikel 159 der Reichsverfassung die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für jedermann und für alle Berufe gewährleistet, und wenn weiter im Artikel 165, Absatz 1 der Reichsverfassung die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen anerkannt werden, so bedeutet dies, dass nunmehr *Unternehmerklasse* und *Arbeiterklasse* zur Vertretung ihrer *Klasseninteressen* vom Staate mit gleichen Rechten ausgestattet worden sind. An die Stelle des Individualismus ist der Kollektivismus getreten. Der einzelne Arbeiter braucht seine Kräfte nicht mehr in dem aussichtslosen Kampf gegenüber dem wirtschaftlich regelmässig stärkeren Unternehmer aufzureiben. Die Gewerkschaften als Vertretung der *Arbeiterklasse* können vielmehr die Rechte der Arbeiterklasse wahrnehmen und vertreten und auch rechtswirksam für die einzelnen Arbeiter und Angestellten Tarifverträge abschliessen, die den Inhalt der Arbeitsverträge unmittelbar und unabdingbar bestimmen. Dieser grossen Idee des Kollektivismus ist das Buch von Professor Dr. Sinzheimer: „Grundzüge des Arbeitsrechts“, in erster Linie gewidmet. Durch diese Grundeinstellung nimmt dieses Buch gegenüber fast der gesamten übrigen arbeitsrechtlichen Literatur eine Sonderstellung ein. An die Seite zu stellen ist diesem Werk eigentlich nur noch der Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 12. Auflage, von Ministerialrat Dr. Flatow.

In der Einleitung seines Buches hat Sinzheimer in dem Abschnitt „Die Grundlagen“ mit zwingender Logik aus der Entwicklung und aus den gegenwärtigen Verhältnissen heraus nachgewiesen, dass der Kollektivismus die Rechtsform der Gegenwart und der Zukunft sein muss. Um diesen Nachweis führen zu können, war es nicht notwendig, das gesamte Arbeitsrecht in allen Einzelheiten dar-

zustellen. Infolgedessen sind auch nur diejenigen Teile des Arbeitsrechtes ausführlicher behandelt worden, die der Begründung der Idee des Kollektivismus dienen.

Im übrigen hat sich Sinzheimer an die grosse Gesamtdarstellung des Arbeitsrechtes von Professor Dr. Kaskel gehalten und bei übereinstimmenden Auffassungen auf eigene Begründungen verzichtet. Das ist erfreulich, weil dadurch der Leser nicht gezwungen wird, Ausführungen lesen zu müssen, die an anderer Stelle in derselben Weise bereits gemacht worden sind. Dadurch gehören für die Folge die genannten beiden Werke von Sinzheimer und Kaskel zusammen. Man wird das eine nicht ohne das andere benutzen können.

Sinzheimer und Kaskel sind die Hauptvertreter bestimmter Richtungen. Kaskel ist der anerkannte Rechtsdogmatiker, der streng auf dem Boden des geltenden Rechtes nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen auch das Arbeitsrecht behandelt und auslegt. Sinzheimer ist der kollektivistische Arbeitsrechtler, der die Bedeutung der Einzelheiten des Arbeitsrechts aus seiner positiven Grundeinstellung zum Kollektivismus heraus erklärt und auf dieser Basis zu den Einzelheiten der gesetzlichen Regelung Stellung nimmt. Dass bei beiden Wissenschaftlern diese selbstgezogenen Grenzen nicht ganz genau innegehalten werden können, ist natürlich selbstverständlich, da ja bei der einen und bei der anderen Methode gleichermassen die Verhältnisse des praktischen Lebens Berücksichtigung finden müssen.

In den in der Kopfnote wiedergegebenen Sätzen seines Buches hat Sinzheimer in klassischer Sprache herausgearbeitet, was der Kollektivismus ist. Er begründet das Menschenrecht der Nachgeborenen (der Proletarier), das ihnen von den „Herren“ vorenthalten worden ist. Die Formulierung von Sinzheimer ist geeignet, zu einem geflügelten Wort in der Arbeiterbewegung zu werden. An anderer Stelle des Buches, in dem Kapitel „Arbeitsverfassung“, hat Sinzheimer noch einmal das innere Wesen des Kollektivismus in einer glänzenden Formulierung aufgezeigt:

„Es ist der ewige Weg von der Knechtschaft zur Freiheit, von der Untertänigkeit zur Bürgerschaft, der nunmehr auch in der Gemeinschaft zwischen Arbeit und Eigentum seinen Ausdruck findet.“

Die Gewerkschaften vertreten die Auffassung, dass dieser ewige Weg doch einmal mit der Aufhebung jeder Knechtschaft und der Anerkennung allgemeiner Bürgerschaft endet, wenn die Idee des Kollektivismus sich durchgesetzt haben wird und durch die Gemeinwirtschaft die *heutigen* Untertänigkeitsverhältnisse endgültig aufgehoben worden sind.

* * *

Nachstehend wollen wir uns mit einer Reihe von Einzelergebnissen von Sinzheimer befassen, die für die Gewerkschaften von besonderer Wichtigkeit sind, bzw. gegen die sich seitens der Gewerkschaften Einwendungen erheben lassen.

Vorweg ist nur noch festzustellen, dass sich aus der Grundeinstellung von Sinzheimer selbstverständlich ergibt, dass eine Reihe seiner Ergebnisse in der arbeitsrechtlichen Wissenschaft und Rechtsprechung noch nicht herrschende Meinung geworden sind, sondern teilweise sogar bisher noch einmütig abgelehnt werden.

Das besagt nichts gegen die Ideen von Sinzheimer, ist aber zu berücksichtigen bei der Anwendung derselben auf die Praxis.

Sehr wichtig und überzeugend begründet ist der Vorrang der *Vertragsautonomie* gegenüber der *Verbandsautonomie* (S. 46/47). Hieraus ergibt sich zum Beispiel praktisch, dass der Tarifvertrag den Vorrang hat vor einer Dienstordnung der Deutschen Reichsbahngesellschaft oder einer Dienstordnung einer Berufsgenossenschaft. Im ersteren Fall ist das auch vom Reichsbahnschiedsgericht anerkannt worden; im letzteren Fall hat allerdings das Reichsgericht in Verkennung des Wesens des Kollektivismus den Vorrang des Tarifvertrages bisher noch nicht anerkannt.

Die Abschnitte über *Koalitionen*, *Koalitionsfreiheit* und *Koalitionsrecht* sind bereits vor Erscheinen des Buches an dieser Stelle in vollem Umfange wiedergegeben worden¹⁾. Inzwischen haben sich ebenfalls an dieser Stelle andere Autoren zu Einzelheiten der Darstellung von Sinzheimer in teilweise ablehnendem bzw. anders lautendem Sinne geäußert, zum Beispiel über die Streikfreiheit und über die notwendige satzungsmässige Festlegung des Kampfcharakters der Gewerkschaften²⁾. Es ist richtig, dass die im Artikel 159 der Reichsverfassung gewährleistete Vereinigungsfreiheit nicht das Streikrecht einschliesst, dagegen ist aber in dieser Vereinigungsfreiheit die Streikfreiheit naturnotwendig enthalten. Eine Vereinigungsfreiheit ohne eine in diesem Umfange gewährleistete Betätigungsfreiheit wäre ein Messer ohne Heft und Klinge. Ob die verfassunggebende Nationalversammlung etwas anderes gewollt hat, ist nicht ausschlaggebend. Der Wille der Nationalversammlung ging auch nur dahin, die verfassungsmässige Garantierung eines Streikrechtes abzulehnen, während die Streikfreiheit durchaus aus der Vereinigungsfreiheit abzuleiten ist. Jedenfalls: *massgebend ist der Wortlaut der Reichsverfassung*. Aus diesem Wortlaut lässt sich eine gegenteilige Auffassung bestimmt nicht herauslesen. Es ergibt sich daher aus dem Artikel 159 der Reichsverfassung zwangsläufig, dass weder das Reich noch die Länder die Streikfreiheit durch Strafgesetze einschränken können. Wollten das Reich und die Länder ein solches Recht für sich in Anspruch nehmen, dann wäre hierzu eine Änderung der Reichsverfassung notwendig.

Entgegen seiner früher vertretenen Auffassung ist Sinzheimer nunmehr ebenfalls der Ansicht (S. 75), dass Artikel 159 der Reichsverfassung die besondere Vereinigungsfreiheit der wirtschaftlichen Vereinigungen enthält und kein Sonderfall des Artikels 124 der Reichsverfassung ist. Vielmehr gewährleistet die Reichsverfassung den wirtschaftlichen Vereinigungen eine weitergehende Vereinigungsfreiheit, die auch durch Artikel 48 der Reichsverfassung nicht vorübergehend eingeschränkt oder aufgehoben werden kann³⁾. Hiernach ist zum Beispiel die Verordnung, betreffend die Stilllegung von Betrieben, welche die Bevölkerung mit Gas, Wasser und Elektrizität versorgen, soweit sie die Streikfreiheit einschränkt, verfassungswidrig.

¹⁾ „Die Arbeit“, 1926, Seite 669 ff. und 744 ff.

²⁾ „Die Arbeit“, 1927, Seite 171 ff., 446 ff. und 690 ff.

³⁾ Zu derselben Ansicht hat sich auch Professor Dr. Jacobi bekannt. Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 18.

Wenn ein Arbeitgeber seine Arbeiter oder Angestellten in der Ausübung und Betätigung der Vereinigungsfreiheit behindert, dann können auch die Gewerkschaften gegen diesen Arbeitgeber auf Unterlassung klagen (S. 73 und 93)⁴⁾.

Koalitionen sind keine öffentlich-rechtlichen, sondern privatrechtliche Personengemeinschaften (S. 79 ff. und 273). Die von Sinzheimer für diese Auffassung angegebenen Gründe sind durchschlagend. Bei einer anderen Ansicht besteht die Gefahr, dass die Gewerkschaften ihre Selbständigkeit verlieren und Organe des Staates wie in Russland oder Italien werden. Eine selbständige Vertretung der Interessen der Arbeiterklasse wäre damit ausgeschaltet.

In dem Kapitel über „Arbeits selbstverwaltung“ (S. 105 ff.) werden die Arbeitsgerichtsbehörden ebenfalls als Selbstverwaltungskörper aufgeführt. Diese Ansicht vertreten auch die Gewerkschaften. Die vorläufig noch eigenartige Form dieser Selbstverwaltung ändert an dieser grundsätzlichen Feststellung nichts.

Arbeitsbereitschaft ist aktive Arbeitsruhe (S. 115). Der Maschinist, der seine Maschine bewachen muss, leistet Arbeit. Er befindet sich nicht in Arbeitsbereitschaft (S. 116). Das hebt Sinzheimer gegenüber Kaskel mit Recht sehr eindeutig hervor.

In Anlehnung an Nikisch propagiert auch Sinzheimer die Bezeichnung „Anstellungsvertrag“ (S. 119). Hiergegen haben sich bereits Potthoff⁵⁾ und Fraenkel⁶⁾ entschieden gewendet. Nach Sinzheimer (in Übereinstimmung mit anderen Wissenschaftlern) ist der Arbeitsvertrag die Oberstufe, Dienstvertrag und Werkvertrag sind die beiden ersten Unterstufen. Eine Unterstufe des Dienstvertrages ist sodann der Anstellungsvertrag. Weil dieses Ergebnis wissenschaftlich richtig ist, will Sinzheimer an Stelle der bisherigen Bezeichnung Arbeitsvertrag in Zukunft immer die Bezeichnung Anstellungsvertrag verwenden. Wir müssen solchen Absichten sehr entschieden entgegentreten, weil durch solche Wortänderungen unüberwindliche Begriffsverwirrungen entstehen. Millionen und aber Millionen Arbeitnehmer und ebenso alle Arbeitgeber wissen seit Jahrzehnten, was ein Arbeitsvertrag ist. Hier muss das Interesse der Wissenschaft an einwandfreien wissenschaftlichen Bezeichnungen hinter den Notwendigkeiten der Praxis zurücktreten. Die Wissenschaft muss ein System finden, in dem die Bezeichnung Arbeitsvertrag die Bedeutung behält, die sie in der Praxis nun einmal bekommen hat. Bei der heutigen engen Verknüpfung von Millionen Arbeitnehmern mit dem Arbeitsrecht müssen solche Wortänderungen zu unübersehbaren Schwierigkeiten führen. Das muss auch die Wissenschaft bei ihren Untersuchungen beachten⁷⁾.

Das berühmte Reichsgerichtsurteil⁸⁾ über die soziale Arbeits- und Betriebsgemeinschaft wird, soweit hierdurch *schuldrechtliche* Beziehungen zwischen den

⁴⁾ Anderer Meinung: Reichsgericht, IV. Zivilsenat, Urteil vom 11. Februar 1926. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 8/9, 1926, Spalte 556.

⁵⁾ Arbeitsrecht 1927, Spalte 179.

⁶⁾ Betriebsrätezeitschrift für Funktionäre der Metallindustrie, 1927, Nr. 18, Seite 576.

⁷⁾ Professor Dr. Jacobi hat in seinem Buch: Grundlehren des Arbeitsrechts, Seite 55, zwar ebenfalls festgestellt, dass es Anstellungsvertrag heißen muss, aber denselben dann doch in seiner weiteren Darstellung „einfach als Arbeitsvertrag bezeichnet“.

⁸⁾ Siehe hierüber auch Nörpel in der „Arbeit“, 1925, Seite 221 ff.

einzelnen Belegschaftsangehörigen entstehen sollen, mit Recht abgelehnt (S. 167 ff. und S. 192).

Die Ausführungen über die Arbeitszeit (S. 181/182) bedürfen bei einer Neuauflage einer Überprüfung. Zur Zeit des Erscheinens der vorliegenden Auflage haben sich die durch die Änderung der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen vom 14. April 1927 ergebenden Rechtsverhältnisse noch nicht einwandfrei übersehen lassen. Inzwischen hat die Praxis sich mit der Neuregelung abgefunden, und die Klärung der Streitfragen ist erfolgt.

Gegenüber Potthoff wird mit Recht (S. 189, 265 und 290) die Zulässigkeit der fristlosen Entlassung von streikenden Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber auch dann bejaht, wenn der Streik auf Veranlassung der Gewerkschaften ausgebrochen ist. Hier vertritt Sinzheimer die herrschende Meinung. Die Ansicht von Potthoff ist abzulehnen, weil sie zu unübersehbaren Konsequenzen führen würde (Aufhebung jedes Kündigungsschutzes usw.).

Die von Sinzheimer und anderen Wissenschaftern vertretene Ansicht, § 615 des Bürgerlichen Gesetzbuches enthalte nachgiebiges Recht, erscheint uns bedenklich. Es ist vielmehr der Ansicht von Kaskel zuzustimmen, dass § 615 des Bürgerlichen Gesetzbuches seiner Natur nach zwingendes Recht enthält. Wäre es anders, dann würden alle Kündigungsschutzbestimmungen nur auf dem Papier stehen.

Gegen die in dem Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes enthaltene Ausschaltung der Betriebsvertretung aus dem Kündigungseinspruchsverfahren wendet sich Sinzheimer mit Recht (S. 201). Die durch das Betriebsrätegesetz geschaffene Mitwirkung der Betriebsvertretungen im Kündigungseinspruchsverfahren hat kollektivistischen Charakter. Der Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes will daraus ein Individualrecht machen. Gegen solche Absichten müssen sich auch die Gewerkschaften wenden. Die Einbeziehung der Arbeitnehmerschichten, die heute noch nicht des Kündigungsschutzes aus dem Betriebsrätegesetz teilhaftig werden (in Betrieben, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, gilt heute der Kündigungsschutz des Betriebsrätegesetzes nicht), muss sich auf eine Weise ermöglichen lassen, die die Befugnisse der Betriebsvertretungen nicht einschränkt.

Die Festsetzung der Lohn- und Arbeitsbedingungen gemäss § 78, Ziffer 2 des Betriebsrätegesetzes durch den Schlichtungsausschuss soll bindende Wirkung haben. Das ist nicht der Fall. Die Bezugnahme auf Flatow, in der 11. Auflage seines Kommentars zum Betriebsrätegesetz (S. 180), ist heute nicht mehr möglich, da Flatow in seiner neuesten, 12. Auflage (S. 301/302) diese, auch nach unserer Meinung unhaltbare Ansicht fallengelassen hat. Da Sinzheimer dabei bleibt, dass die nach § 78, Ziffer 2 des Betriebsrätegesetzes mit Hilfe der Schlichtungsausschüsse geschaffenen Betriebsvereinbarungen bindende Wirkung haben, lassen seine weiteren Ausführungen die Rechtslage nicht klar erkennen.

Die Betriebsvereinbarung wird als unabdingbar bezeichnet (S. 239). Diese Ansicht wird allerdings auch von Flatow vertreten, jedoch von fast allen übrigen Wissenschaftern nicht geteilt. Auch die Gewerkschaften haben sich von allem Anfang an gegen die von Flatow und nunmehr auch von Sinzheimer vertretene Auffassung gewendet, dass die Betriebsvereinbarung unmittelbare und unabding-

bare Wirkung habe. Es ist eine Überspitzung des Kollektivismus, wenn man einer Betriebsvereinbarung dieselbe Wirkung wie einem Tarifvertrag zugestehen will. Hier ist ein Unterschied zwischen *gesetzlichen* Vertretungen und *selbständigen* Vereinigungen zu machen. Nur letztere stellen einen wirklichen Machtfaktor dar, und nur letztere sind in der Lage, den Willen ihrer Mitglieder im Tarifvertrage unmittelbar und unabdingbar zum Ausdruck zu bringen.

Zu der wichtigen Streitfrage, ob der nachträgliche Verzicht auf Tariflohn zulässig ist, macht Sinzheimer Ausführungen (S. 264), die praktisch auf eine Anerkennung des nachträglichen Verzichtes hinauslaufen. Insbesondere können wir hier das angegebene Beispiel keinesfalls anerkennen. Bei der Schaffung der Tarifvertragsverordnung hat niemand daran gedacht, dass die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches sämtlich auf den Tarifvertrag Anwendung finden sollen. Gerade hier hätte man von Sinzheimer erwarten können, dass er den Kollektivismus stärker herausarbeiten würde, zumal ja auch massgebende andere arbeitsrechtliche Wissenschaftler den nachträglichen Verzicht auf tarifliche Rechte bereits ablehnen. Die Durchsetzung des Tarifvertrages erfordert die Anerkennung der vollkommenen Unabdingbarkeit. Für andere Zwecke geschaffene Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches, wie zum Beispiel § 397 BGB., können hiernach keine Anwendung finden.

Die Schadenersatzklagen von Arbeitgebern und Arbeitgebervereinigungen gegen Aussenseiter auf Grund des Gesetzes über unlauteren Wettbewerb und des § 826 BGB. bei Nichtbeachtung eines allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages, wenn diese Aussenseiter die Preise unterbieten können, weil sie den Tariflohn nicht zahlen, werden als berechtigt anerkannt (S. 269, Anmerkung 1).

In der Streitfrage, welche Wirkung nach Ablauf eines Tarifvertrages eine noch nicht aufgehobene Allgemeinverbindlicherklärung für die Tarifvertragsparteien hat (Vertragstheorie oder Gesetzestheorie), vertritt Sinzheimer die beschränkte Gesetzestheorie (S. 277), wonach also die Aussenseiter bis zur Aufhebung der Allgemeinverbindlicherklärung weiter an die normativen Bestimmungen des Tarifvertrages gebunden bleiben, während die Tarifvertragsparteien vollkommen freie Hand haben. Dieser Auffassung können sich die Gewerkschaften durchaus anschliessen, weil dadurch alle Konsequenzen wegen Schadenersatz aus Tarifbruch oder unerlaubter Handlung vermieden werden.

Die Ausführungen von Sinzheimer über die Friedenspflicht der Mitglieder der Gewerkschaften gegenüber denselben (S. 277) und der Erzwingung der Durchsetzung des Tarifvertrages durch Bussen (S. 278) sind für die künftige Rechtsgestaltung zwar von sehr grossem Interesse, jedoch werden die Gewerkschaften noch sehr eingehend prüfen müssen, ob sie sich zum Beispiel der von Sinzheimer vertretenen Ansicht anschliessen dürfen. Die Einführung einer Busse, die auch den einzelnen Arbeiter treffen kann, würde unter Umständen für den Tarifvertrag und seine Durchführung sehr nachteilig werden können. Derartige Massenbestrafungen zur Durchsetzung eines Tarifvertrages führen einmal praktisch zu keinem Ziel, ausserdem würde bei Einführung einer Busse die Gefahr bestehen, dass an Stelle des Zweckes einer Kündigung das Motiv der Kündigung eine Rolle

spielt, woraus sich unabsehbare Konsequenzen ergeben können. Schliesslich ist es auch noch sehr fraglich, ob der Interessenausgleich zwischen Unternehmerklasse und Arbeiterklasse durch solche Strafbestimmungen gefördert wird. Die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften müssen ihre Mitglieder in erster Linie zur Disziplin erziehen. Die wirtschaftlichen Vereinigungen können in ihre Satzungen Bestimmungen aufnehmen, wie sie gegen Mitglieder vorgehen wollen, die ihre Pflichten gegenüber der Organisation nicht erfüllen.

In den Kapiteln „Arbeitsgemeinschaft“, „Arbeitskämpfe“ und in dem Schlusskapitel über die „Schlichtung“ gibt Sinzheimer eine referierende Darstellung, bzw. wird die herrschende Meinung wiedergegeben.

Auf eine grosse Reihe sehr wichtiger Einzelfeststellungen kann nicht näher eingegangen werden, weil das viel zu weit führen würde. Auf folgende in dem Buche vertretenen Auffassungen sei daher noch kurz verwiesen:

Beamte sind Arbeitnehmer (S. 36 ff.); Lehrlinge sind Arbeitnehmer (S. 41, 42 und 127). Das positive Koalitionsrecht wird anerkannt (S. 81). Die Absperrklausel wird für zulässig erklärt (S. 82). § 152, Absatz 2 der Gewerbeordnung gilt durch Artikel 159 der Reichsverfassung als aufgehoben (S. 84). Die Lehrlingsskala hat obligatorischen Charakter (S. 111). Werkbeurlaubung bei bestehendem Tarifvertrag ist nur mit Einwilligung der Verbände möglich (S. 113). Eine Kündigungsmöglichkeit des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber während der Dauer der Werkbeurlaubung besteht nicht (S. 114). Über den Schutz der Arbeitskraft siehe Seite 129. Es besteht kein Recht auf Beschäftigung (S. 147). Der Arbeiterschutz findet auf jedes Arbeitsverhältnis Anwendung (S. 156/166). § 2, Absatz 2 des Lohnbeschlagnahmegesetzes findet auch auf die Fälle der Paragraphen 119a und 134, Satz 1 der Gewerbeordnung Anwendung (S. 196/197). Die rückwirkende Kraft der Ersatzzustimmung zur Entlassung von Betriebsvertretungsmitgliedern durch die Arbeitsgerichte wird anerkannt (entgegen der anderen Auffassung einer Reihe von Gerichten und Wissenschaftlern sowie der Gewerkschaften (S. 201). Aus der Stilllegungsverordnung ergibt sich die absolute Nichtigkeit einer Kündigung bei Unterlassung der Anzeige (S. 203). Wegen einer Reihe von weiteren Gründen, aus denen Kündigungen nichtig sind, zum Beispiel Kündigungen, um die Vereinigungsfreiheit einzuschränken, siehe die Ausführungen auf den Seiten 203/204 und 264.

Das Mitbestimmungsrecht stellt keine Form der Wirtschaftsdemokratie dar, sondern es ist eine *Verwaltungsgemeinschaft* zwischen Betriebsinhaber und Belegschaft (S. 210/211). § 23 des Betriebsrätegesetzes ist ein Schutzgesetz im Sinne von § 823, Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches (S. 220).

Die Betriebsvertretung ist keine juristische Teilperson. Sie hat vielmehr eine Eigenberechtigung im fremden Interesse (S. 225). Nur die Betriebsvertretung ist parteifähig (S. 226). Wegen Wiederauflebens des Betriebsratsamtes nach Streik siehe S. 228 und wegen Absetzung oder fristloser Entlassung von Betriebsräten S. 229.

§ 66, Ziffer 3 und 6, und § 69 des Betriebsrätegesetzes sind keine Schutzgesetze, dagegen sind § 100 oder § 86 Schutzgesetze (S. 230 und 244). Arbeitskämpfe kann die Betriebsvertretung als solche regelmässig nicht führen (S. 233). Es besteht kein einseitiges Recht des Arbeitgebers zur Leibesvisitation (S. 246). Die Mitwirkung der Betriebsvertretung bei Strafen bezieht sich auf den Einzelfall (S. 247).

Die gewollte Tarifunfähigkeit wird abgelehnt (S. 254). Die Gewerkschaften können Tarifverträge im eigenen Namen abschliessen (S. 255). Die Wiedereinstellungsklausel hat obligatorischen Charakter (S. 257 und 268). Die Nachwirkung der normativen Be-

stimmungen eines abgelaufenen Tarifvertrages wird anerkannt (S. 260/261). Wegen des Unterschiedes zwischen normativen und obligatorischen Bestimmungen eines Tarifvertrages siehe S. 258. Wegen der Friedenspflicht siehe S. 265, wegen einstweiliger Verfügungen S. 266. Wegen Einwirkung eines Arbeitgeberverbandes auf seine Mitglieder bei tarifwidrigem Verhalten derselben siehe S. 265 und 269, Anmerkung 2.

Das Buch von Sinzheimer ist für die Gewerkschaften wegen seiner wichtigen Grundeinstellung sehr wertvoll. Es enthält aber auch zu vielen wichtigen Einzelfragen eine Fülle von Anregungen. Wie bereits einleitend betont, werden die Benutzer ausserdem noch das Buch von Kaskel, „Arbeitsrecht“, mit heranziehen müssen. Beide Werke bilden jetzt ein grosses Ganzes. Die Literatur über das kollektive Arbeitsrecht ist jedenfalls von Sinzheimer um ein führendes Werk bereichert worden.

ZUM BEGRIFF DER WIRTSCHAFTSDEMOKRATIE (MIT BERÜCKSICHTIGUNG DER AMERIKANISCHEN WIRTSCHAFTSDEMOKRATISCHEN IDEOLOGIE)

Von GEORG DECKER

I.

Im folgenden wird ein Versuch zur logischen Klärung des Begriffs der Wirtschaftsdemokratie unternommen mit dem Ziel, zu einer präzisen Definition zu gelangen, deren Inhalt Missdeutungen ausschliesst.

1. Wirtschaftsdemokratie ist einerseits eine Art der Demokratie, das heisst die *wirtschaftliche* Demokratie im Unterschied zur *politischen* Demokratie, anderseits ist sie eine Form der wirtschaftlichen Verfassung, die *demokratische* Verfassung der Wirtschaft im Unterschied zur wirtschaftlichen *Autokratie*. Je nachdem, ob man den Nachdruck auf „Wirtschaft“ (*Wirtschaftsdemokratie*) oder auf „Demokratie“ (*Wirtschaftsdemokratie*) legt, hebt man damit eine von diesen beiden Seiten hervor und meint vornehmlich entweder die wirtschaftliche Demokratie oder die demokratisierte Wirtschaft, und dies sind zwar an und für sich keine einander widersprechenden, aber auch keine identischen Begriffe. Man beachtet gewöhnlich nicht, wie viele Probleme faktisch mit dieser Unterscheidung verbunden sind. Die verschiedenen Programme und theoretischen Verwirklichungsmöglichkeiten können in einer grossen Spanne zwischen der Verstaatlichung der Wirtschaft ohne jede innere Demokratisierung ihrer Struktur und der demokratischen Organisation der Wirtschaft unter Ausschluss jeder staatlichen Einmischung, zwischen der diktatorischen Führung der Wirtschaft im demokratischen Staat und dem gildenmässigen Aufbau der wirtschaftlichen Organisation im undemokratischen Staat abgestuft sein. Wie weit die Verwirrung der Begriffe auf diesem Gebiet gehen kann, wird zum Beispiel aus dem Umstand ersichtlich, dass einige (amerikanische) Befürworter der Wirtschaftsdemokratie sowohl den Faschismus als auch den Sozialismus verwerfen, weil sie ihnen beide als *undemokratisch* erscheinen. Anderseits regen sich zum Beispiel in Kreisen

der katholischen Arbeiterbewegung Bestrebungen, ein Programm der „Wirtschaftsdemokratie“ zu entwickeln, das starke Verwandtschaft mit der faschistischen Ideologie offenbart. Wollen wir alle Missverständnisse vermeiden und jeden Missbrauch *unserer* Idee der Wirtschaftsdemokratie unmöglich machen, so müssen wir vor allem in dem hier angeschnittenen Punkt jede Zweideutigkeit beseitigen und völlige begriffliche Klarheit schaffen.

2. Die hier gemachte logische Unterscheidung ist keine künstlich erdachte, sie entspricht vielmehr den beiden Wegen, auf welchen man zur Forderung der Wirtschaftsdemokratie kommt, nämlich dem durch die Kritik der *politischen* Demokratie und dem durch die Kritik der wirtschaftlichen *Autokratie*.

Die Kritik der politischen Demokratie stellt fest, dass die politische Demokratie allein noch keine endgültige Befreiung der Arbeiterschaft bedeutet, dass sie von sich aus nicht einmal die schlimmsten Formen der Ausbeutung beseitigt. Lehnt man dabei die anarcho-syndikalistische oder kommunistische Verneinung der politischen Demokratie ab, so ergibt sich die Forderung der wirtschaftlichen Demokratie als notwendige Folge dieser Kritik. Es ist aber für den Inhalt der wirtschaftsdemokratischen Ideologie von ausschlaggebender Bedeutung, ob man die Wirtschaftsdemokratie als eine Parallelentwicklung auf anderem als politischem Gebiet denkt, die womöglich unabhängig von der staatlichen Entwicklung vor sich geht, oder ob man als Ziel der Entwicklung den Ausbau der politischen und aller Ansätze zu anderen Arten der Demokratie zur allumfassenden demokratischen Ordnung auffasst. Die Wirtschaftsdemokratie wird in diesem zweiten Fall verstanden als notwendiger, integraler Bestandteil dieser, sagen wir, *sozialen* Demokratie, die als organische Zusammenfassung der politischen, ökonomischen und kulturellen Demokratie bzw. als Verwirklichung politischer, ökonomischer und kultureller Freiheit aufzufassen ist. Volkssouveränität im Staate und in der Wirtschaft, Beseitigung jedes Privilegs, aller erbten Rechte, Gleichheit der Chance für jeden, wie im politischen, so auch im wirtschaftlichen Leben, aber ermöglicht durch die kulturelle Demokratie und fest *gesichert* durch die politische Demokratie. Die erste Auffassung, die bei den amerikanischen Ideologen der Wirtschaftsdemokratie sehr stark zu spüren ist, sucht das Ideal der ökonomischen Demokratie mit dem der ökonomischen Freiheit im liberalen Sinne zu vereinigen. Wenn man die Wirtschaftsdemokratie proklamiert, darf man nicht mehr den Kampf der freien Kräfte der einzelnen Individuen als Idealzustand des wirtschaftlichen Lebens ansehen, man glaubt aber, ihn durch den Ausgleich zwischen *gleichberechtigten, freiwilligen* Organisationen ersetzen und dem Staate wiederum die Rolle des „Nachtwächters“ überlassen zu können. Die andere Auffassung erkennt grundsätzlich alle Formen der staatlichen Einmischung bis zur völligen Verstaatlichung an, betrachtet aber ihre Anwendung und die Wahl der Mittel vom Standpunkt der wirtschaftlichen Zweckmäßigkeit.

3. Aus der Kritik der wirtschaftlichen Autokratie ergibt sich die Forderung der Wirtschaftsdemokratie noch nicht unmittelbar. Hier kann man ebenso viele Zwischenstufen denken, wie zwischen politischem Absolutismus oder Feudalismus und der modernen politischen Demokratie. Die einzelnen Stufen dürfen, sofern

sie verwirklicht werden, auch hier, wie auf politischem Gebiet, als Schritte auf dem Wege zur Demokratie angesehen werden („Konstitutionelle Fabrik“, Betriebsräte, paritätische Körperschaften usw.). Von grundlegender Bedeutung ist es aber, zu unterscheiden, was eigentlich die wirtschaftliche Autokratie auf den verschiedenen Gebieten bedeutet, und ferner, wie sie in ihren verschiedenen Formen zu überwinden ist. Es gibt keinen einheitlichen Begriff der wirtschaftlichen Autokratie für alle Gebiete des wirtschaftlichen Lebens, keinen solchen Begriff, der wie für die engeren, so auch für die breiteren Kreise der wirtschaftlichen Tätigkeit in gleicher Weise Geltung besäße. Man sieht die Herrschaft des autokratischen Prinzips, des „Herrn-im-Hause“-Standpunktes im einzelnen Betrieb; man sieht die Versuche von einzelnen kapitalistischen Gruppen, ganze Industrien monopolistisch zu beherrschen — dadurch wird mit der Entwicklung der organisierten kapitalistischen Formen auch erst die *Wirtschaftsführung* geschaffen. Schliesslich kann man sich die einheitliche Führung der gesamten Wirtschaft durch die konzentrierte diktatorische Macht denken. Dementsprechend darf man von Betriebs-, industrieller und gesamtwirtschaftlicher Demokratie reden. Man darf dabei aber nicht vergessen, dass in allen diesen Fällen ebenso wie die Art der wirtschaftlichen Autokratie wesensverschieden, so auch der Begriff der Wirtschaftsdemokratie nicht im gleichen Sinne anwendbar ist. Im Betrieb stehen Leiter und Arbeiter einander gegenüber; die Arbeiter fordern ein Mitbestimmungsrecht, sie wollen in einer „konstitutionellen Fabrik“ arbeiten, weil sie nicht länger als rechtlose Objekte behandelt werden wollen. Hier kann man die Regelung des Verhältnisses dadurch erreichen, dass man für beide Teile, und nur für diese, bestimmte gegenseitige Rechte und Verpflichtungen festlegt. Wenn es sich aber um grössere Unternehmensvereinigungen, die den Markt beherrschen, handelt, so stehen ihnen nicht nur grössere Arbeiterorganisationen, sondern auch die Masse der Konsumenten gegenüber. In diesem Fall setzt nicht nur von seiten der Arbeitnehmer, sondern auch der Konsumenten die Kritik an der wirtschaftlichen Autokratie ein. Es ist sogar möglich, dass Unternehmer und Arbeitnehmer der gleichen Industrie zu einer Verständigung und gemeinschaftlichen Regelung kommen, ohne die Interessen der übrigen Gruppen zu berücksichtigen, und vielleicht sogar auf Kosten dieser Interessen. Es liegt auf der Hand, dass in diesem Fall keine Wirtschaftsdemokratie besteht, obwohl das gegenseitige Verhältnis zwischen Unternehmer und Arbeitern an sich vollkommen „demokratisch“ ausgestaltet sein kann. Ebenso wenig gelangt man zur Wirtschaftsdemokratie, wenn man die herrschenden Organisationen auflöst und die betreffende Industrie auf den Zustand der unorganisierten Herrschaft einzelner Unternehmer zurückführt. Wir kommen damit zu dem Schluss, dass nicht jede, sondern nur bestimmte Arten der Überwindung der wirtschaftlichen Autokratie als Wirtschaftsdemokratie anzusprechen sind, und zwar nur solche, die ein neues, höheres Prinzip der Organisation verwirklichen. *Dieses Prinzip ist die Unterordnung jeder einzelnen wirtschaftlichen Organisation unter die Interessen der Allgemeinheit.* Der Kampf der Arbeiterschaft für die Wirtschaftsdemokratie ist ebenso sehr ein Kampf für das Wohl der Allgemeinheit, wie ihr politischer Kampf nicht nur der Eroberung des Wahlrechts

für die Arbeiterschaft, sondern der Eroberung des allgemeinen Wahlrechts galt. Deshalb ist auch der Anspruch der Gewerkschaften, in bestimmten Fällen die Allgemeinheit zu vertreten, durchaus berechtigt. Trotzdem muss man in der Regel eine besondere Vertretung der Allgemeinheit in die wirtschaftliche Organisation einschalten, und diese Vertretung ist anders als durch die demokratische öffentliche Macht nicht zu denken. Wir kommen also, wenn wir die Zusammenhänge folgerichtig durchdenken, von der Kritik der wirtschaftlichen Autokratie aus zu dem gleichen Ergebnis, das wir in der Kritik der politischen Demokratie gewonnen haben.

4. Die Verwirklichung der Wirtschaftsdemokratie lässt sich nicht anders denken als in der Form der Demokratisierung der Wirtschaft *von oben wie von unten*, das heisst als Ergebnis des Zusammenwirkens zweier Prozesse: der Entwicklung der politischen zur wirtschaftlichen Demokratie und der Überwindung der unternehmerischen Autokratie durch die Selbstverwaltung der aktiven Faktoren des wirtschaftlichen Prozesses unter Wahrung der Interessen der Allgemeinheit.

Wirtschaftsdemokratie ist Wirtschaftsführung im Interesse der Allgemeinheit; sie setzt also voraus, dass es erstens eine Wirtschaftsführung, das heisst die organisierte und planmässige Lenkung des wirtschaftlichen Prozesses, gibt, und zweitens, dass diese Führung im Dienste nicht einer einzelnen Wirtschaftsgruppe oder Gruppen, sondern im Dienste der Allgemeinheit steht. Das heisst aber weiter, dass die Wirtschaft in allen ihren Zweigen eine öffentliche Angelegenheit ist, dass ihre Aufgaben nicht durch die einzelnen Unternehmer oder Unternehmerorganisationen, sondern durch die Organe der Allgemeinheit bestimmt werden sollen. Daraus leiten wir für die Zeit, in der wir noch keine Wirtschaftsdemokratie haben, sondern noch um sie kämpfen müssen, die Forderungen der weitest gehenden Publizität aller Unternehmungen und der öffentlichen Kontrolle der Unternehmerorganisationen ab. Das bedeutet aber ohne Zweifel Eingriffe in die Rechte des Besitzes, und eben darin liegt die tiefe Bedeutung der Entwicklung der politischen Demokratie zur wirtschaftlichen. Hier offenbart es sich auch, dass jene erst in ihrer Entwicklung zur Wirtschaftsdemokratie ihre Vollendung findet. Die Idee der politischen Demokratie ist, dass der Staat zum Organ der Allgemeinheit wird, wo der Wille der *Mehrheit* der (gleichberechtigten) Mitglieder der Gesellschaft als Träger des Willens der Allgemeinheit gilt. Die politische Demokratie beseitigt formell das Privileg des Besitzes als politischen Faktor; sofern aber dieses Privileg im wirtschaftlichen Leben seine ausschlaggebende Bedeutung behält, kann auch die politische Demokratie nicht zu voller Geltung gelangen (von dem Privileg der Bildung sprechen wir in diesem Zusammenhang nicht). Es gilt also, das Privileg des Besitzes auf dem Gebiete zu treffen, wo es seine ureigensten Wurzeln hat — in der Wirtschaft. Die erste Konzession ist, dass der Besitz nicht nur Rechte gibt, sondern auch „verpflichtet“. Weiter soll die allgemeine Unterordnung der Besitzrechte und -ansprüche unter die Interessen der Allgemeinheit folgen, und dann ist es nur noch eine Frage der Zweckmässigkeit, ob man diese Rechte nur einschränkt oder für vollkommen nichtig erklärt, ob man

die Herrschaft der Unternehmer durch die demokratische Organisation unter Beibehaltung ihrer Besitzrechte oder auf dem Wege über die Verstaatlichung ersetzt. *Die wirtschaftliche Autokratie existiert, solange die Besitzrechte das Primäre sind, sie wird gebrochen durch die Unterordnung der Besitzrechte; ohne eine solche Unterordnung ist aber die Wirtschaftsdemokratie undenkbar.*

5. In Deutschland war schon die politische Demokratie im Grunde genommen eine sozialistische Forderung, um so mehr gilt dies für die Wirtschaftsdemokratie. Wir haben aber erlebt, wie auch nichtsozialistische Parteien gezwungen waren, die Forderung der politischen Demokratie zu übernehmen, was das Zusammengehen mit den nichtsozialistischen Parteien in gewissen Grenzen möglich machte. Das gleiche Zusammengehen ist auch im Kampfe für die Wirtschaftsdemokratie nicht ausgeschlossen und zu erstreben, wobei hier vor allem nichtsozialistische Arbeiter und minderbemittelte kleinbürgerliche Schichten (als Konsumenten) in Frage kommen. Wie die Sozialdemokratie ein Programm der politischen Demokratie aufgestellt hat, so ist es auch von grosser Bedeutung, dass jetzt das gründlich ausgearbeitete Programm der Wirtschaftsdemokratie aufgestellt wird. Die freien Gewerkschaften haben in Breslau den ersten Schritt getan. Es ist, wie das amerikanische Beispiel zeigen wird, unmöglich, den grundsätzlich sozialistischen Charakter des wirtschaftsdemokratischen Programms zu verleugnen. Dieses Programm wird vielmehr am zugkräftigsten sein, wenn in ihm mit aller Deutlichkeit und Anschaulichkeit gezeigt wird, wie gerade in dieser grossen Frage die klassenkämpferische Einstellung sich vollkommen mit der Wahrnehmung der Interessen der Allgemeinheit deckt. Tut das Programm dies nicht, so büsst es viel von seiner Kraft ein; unsere Gegner werden es aber immer verstehen, ohne besondere Mühe zu beweisen, dass jede Forderung der Wirtschaftsdemokratie, von den freien Gewerkschaften aufgestellt, nichts anderes als offener oder „getarnter“ Sozialismus ist.

Wir haben damit die grundsätzlichen Ausgangspunkte für ein solches wirtschaftsdemokratisches Programm angegeben; dazu sei schon jetzt noch eines hinzugefügt. Als Organe der Allgemeinheit sollen grundsätzlich der demokratische Staat und die demokratischen Selbstverwaltungsorgane gelten. Wir haben aber gesehen, dass die politische Demokratie nur mit der Entwicklung der Wirtschaftsdemokratie vollendet wird. Bis diese Zeit gekommen ist, wird es so bleiben, dass die staatlichen Organe in manchen Fällen wegen ihrer einseitigen klassenmässigen Einstellung nicht als Vertreter der Allgemeinheit im Sinne der Wirtschaftsdemokratie in Frage kommen. Wir glauben, dass es die Gewerkschaften sind, die in vielen Fällen das gute Recht haben, die Vertretung der Allgemeinheit für sich in Anspruch zu nehmen, aber nicht die einzelnen Verbände, sondern die gesamte gewerkschaftliche Organisation (vielleicht manchmal zusammen mit den Genossenschaften), weil in dieser Gesamtorganisation nicht nur Produzenten, sondern auch direkt oder indirekt Konsumenten immer vertreten werden. Und je stärker sich die Gewerkschaften wirtschaftsdemokratisch einstellen, mit um so grösserem Nachdruck werden sie an ihrem Recht auf Vertretung der Allgemeinheit festhalten können.

II.

Man darf nicht sagen, dass die wirtschaftsdemokratische Ideologie erst im Kriege geboren wurde; aber erst während des Krieges bekamen die wirtschaftsdemokratischen Gedanken oder wenigstens die Ideen und Vorschläge, die mit dem Wort „Wirtschaftsdemokratie“ (englisch „Industrial Democracy“) operierten, eine so starke Verbreitung und fanden so starken Anklang — vor allem in den angelsächsischen Ländern — wie nie zuvor. Es kann hier dahingestellt bleiben, inwieweit es berechtigt war, in der „Arbeitsgemeinschaft“ oder „Cooperation“ der Kriegszeit schon Ansätze zur demokratischen Organisation der Wirtschaft zu sehen. Jedenfalls muss mit aller Bestimmtheit festgestellt werden, dass die Wirtschaftsdemokratie weder theoretisch noch praktisch mit der „Arbeitsgemeinschaft“ (englisch „Cooperation“) im Sinne der Versöhnung der Klassen gleichbedeutend ist. Wenden wir uns nach Amerika, wo die Wirtschaftsdemokratie am meisten propagiert wurde und wird, so sehen wir, wie alle durch die „Cooperation“ der Kriegszeit veranlassten Pläne und Vorschläge sich als utopisch, alle aus dieser „Cooperation“ geborenen Hoffnungen als Illusionen erwiesen haben. Es war in der Zeit unmittelbar nach dem Waffenstillstand, als von verschiedenen Seiten angeregt wurde, dass man nicht von der kampflosen Zusammenarbeit während des Krieges wieder zum Zustand des ungezügelter Kampf zurückkehren, sondern dass man versuchen solle, die Grundlagen dieses klassenfriedlichen Zustandes beizubehalten und auszubauen. Viele Erklärungen und Vorschläge in diesem Sinne gingen in Amerika (wie in England) von den verschiedenen Kirchen aus. So z. B. stellte die amerikanische methodistische episkopale Kirche (in dem Hirtenbrief des Kollegiums der Bischöfe) fest, dass das Christentum notwendigerweise zu den bewegenden Kräften der demokratischen Entwicklung gehöre, und dass man der weiteren Entwicklung der Demokratie keine Grenzen setzen dürfe. „Wir müssen anerkennen,“ erklärten die Bischöfe, „dass die Anwendung der Demokratie auf die Wirtschaft („the application of democracy to industry“) unvermeidlich ist.“ Eine ausserordentlich einflussreiche Organisation, wie der „Föderative Rat der christlichen Kirchen in Amerika“ („Federal Council of the Churches of Christ in America“) erklärte, dass die wahre Ursache des unruhigen Zustandes der Wirtschaft darin liege, dass den Arbeitern der Anteil an der *Leitung* der Industrie (industrial management) nicht gewährt werde. „Die Demokratie muss ebenso in der Verwaltung der Wirtschaft wie in der Verwaltung des Staates angewendet werden.“ In der Erklärung dieses Rates wurde ausdrücklich die Bezeichnung „industrial democracy“ gebraucht.

Die Aussichten für die Verwirklichung irgendwelcher neuer oder wenigstens das Beibehalten der während des Krieges geschaffenen Formen der Zusammenarbeit zwischen Unternehmern und Arbeitern schienen sehr günstig zu sein, zumal sowohl von gewerkschaftlicher Seite als auch von verschiedenen Unternehmern die gleichen Äusserungen gemacht wurden wie in den kirchlichen Kundgebungen. Die Enttäuschung kam aber sehr bald, und zwar auf der ersten „Industriellen Konferenz“, die im Oktober 1919 von Wilson einberufen wurde und aus Vertretern der Unternehmer- und Arbeiterorganisationen wie aus angesehenen

Persönlichkeiten, die die neutrale „Öffentlichkeit“ vertreten sollten, zusammengesetzt war. Nach einer ziemlich langwierigen Diskussion, aus welcher sich ergab, dass die Unternehmer nicht gewillt waren, die Gewerkschaften als berufene Vertretung der Arbeiterschaft anzuerkennen, hat die Arbeitergruppe die Konferenz verlassen, was den Misserfolg des ganzen Unternehmens bedeutete. Schon nach einigen Monaten dachte niemand mehr an die Möglichkeit kampffloser Zusammenarbeit in der Industrie. Es kam die furchtbare Krise mit der Stilllegung der Betriebe, den Entlassungen von Arbeitern, den Aussperrungen und Streiks, die mit grösster, man darf sagen, wütender Energie ausgekämpft wurden. „Unter diesen Umständen verschwanden allmählich“, schreibt einer der Befürworter der Wirtschaftsdemokratie, „die Visionen der neuen Welt des Friedens, der Zusammenarbeit und der industriellen Demokratie.“ (W. Jett Lauck in „Political and industrial Democracy“, New York und London 1926, S. 51.)

So wurde die Ideologie durch die brutale Wirklichkeit der Tatsachen einer schonungslosen Kritik unterzogen. Die wirtschaftsdemokratische Bewegung wurde dadurch zwar unterbrochen, aber keineswegs totgeschlagen. Sie wurde vielmehr nicht zuletzt durch diese Kritik der Tatsachen dazu veranlasst, sich vom bloss schlagwortartigen Gebrauch der Bezeichnung wirtschaftlicher oder industrieller Demokratie abzuwenden und zu versuchen, diese Bezeichnung mit einem klareren und konkreteren Inhalt zu erfüllen. Es wäre freilich viel zu optimistisch, zu behaupten, dass man schon eine „bestimmte und allgemein anerkannte Vorstellung davon habe, was die Demokratie in der Industrie sein soll“. (Lauck a. a. O., S. 53.) Wenn es eine solche, zwar nicht allgemein anerkannte, aber sehr weit verbreitete Vorstellung gibt, so ist sie zu eng und *für die Arbeiterschaft* letzten Endes *nicht annehmbar*. Wir meinen damit die sehr verbreitete Gleichsetzung der Wirtschaftsdemokratie mit der *Vertretung* der Arbeiterschaft in verschiedenen Verwaltungsorganen der Wirtschaft. Wünschenswert wie sie sein können, sind die verschiedenen Formen der Arbeitervvertretung in den industriellen Verwaltungsorganen noch bei weitem keine „Selbstverwaltung der Industrie“, durch welche die wirtschaftliche Gleichberechtigung der Arbeiter und die „Gleichheit der Chance“ in der Wirtschaft gesichert wären. Jetzt existieren in Amerika schon seit Jahren solche Arbeitervvertretungen in verschiedenen Unternehmungen, und die mit ihnen gemachten Erfahrungen sind sehr lehrreich. Im grossen Filene-Konzern haben die Vertreter der Lohnempfänger sogar die Majorität im Verwaltungsrat (Board of Directors), sie werden aber *jährlich neu gewählt*, und deshalb ist ihre Kontrolle „mehr scheinbar als wirklich“, wie selbst Lauck, der dazu neigt, diese Dinge sehr ernst zu nehmen, anerkennen muss.

Obwohl es noch jetzt so ist, dass einige massgebende Persönlichkeiten der Gewerkschaften in der Frage der Wirtschaftsdemokratie manchmal bloss solche Plattheiten sagen, wie z. B., dass die Arbeiterbewegung jetzt „den Verhandlungstisch dem Kampffeld des Streiks vorziehe“, so dringt doch bei den Gewerkschaftsführern eine tiefere Vorstellung von der Wirtschaftsdemokratie immer stärker durch. Viele Hemmungen müssen sie noch überwinden, um die Dinge klar sehen zu können und in ihrer eigenen Ideologie folgerichtig zu werden. So

sind sie noch viel zu stark durch die traditionelle liberale Einstellung zum Staat und zur Wirtschaft gebunden. Nach ihrer Auffassung soll die Wirtschaftsdemokratie sich vor allem auf dem Zusammenwirken *gleichberechtigter freiwilliger Organisationen* aufbauen, unter womöglich geringerer Beteiligung politischer, staatlicher oder kommunaler Organe. Diese Auffassung will eigentlich vom Liberalismus die Forderung des „freien Spiels der Kräfte“ beibehalten, nur mit der Einschränkung, dass nicht die einzelnen Personen oder Unternehmungen (d. h. „wirtschaftliche Personen“), sondern die „freiwilligen Organisationen“ als Träger der wirtschaftlichen Entwicklung anerkannt werden. Die völlige Unhaltbarkeit dieser Auffassung offenbart sich aber in allen Versuchen, sie systematisch zu entwickeln. Die grundsätzlich abgelehnte Einmischung der staatlichen Organe in die demokratische Organisation der Wirtschaft wird bei diesen Versuchen notwendigerweise in irgendeinem Stadium wieder eingeschaltet. Sonst wäre es einfach unmöglich, zu bestimmen, welches eigentlich die Organisationen sind, die zur Selbstverwaltung der Wirtschaft gehören, deren Vertretung z. B. die repräsentativen Wirtschaftskörper mit dem nationalen Wirtschaftsparlament an der Spitze bilden, wie man sich die demokratische Organisation der Wirtschaft manchmal vorzustellen pflegt. Allmählich mehren sich Äußerungen der Art, dass die Wirtschaftsdemokratie mit „Förderung und Billigung“ der Staatsorgane zustande kommen müsse, oder werden sogar viel weiter gehende Erklärungen über die Beteiligung der Staatsmacht an der Verwirklichung der wirtschaftlichen Demokratie gemacht.

So kommen die Ideologen der Wirtschaftsdemokratie in der amerikanischen Arbeiterbewegung, insofern sie das Programm der Wirtschaftsdemokratie zu konkretisieren suchen¹⁾, zwar zögernd, aber zuletzt sicher zu den gleichen oder wenigstens sehr ähnlichen Auffassungen, wie wir sie im ersten Abschnitt unseres Aufsatzes entwickelt haben. So wird z. B. in der diesbezüglichen amerikanischen Literatur von der „Industrialisierung des Staates“ und der „Demokratisierung der Industrie“ als von zwei auf das gleiche Ziel zusteuern den Prozessen gesprochen. Bevor man konkrete programmatische Forderungen der Wirtschaftsdemokratie aufstellt, kann man sich freilich mit vagen Vorstellungen von staatlicher Unterstützung begnügen, wie dies z. B. in dem folgenden Satz geschieht: „Die amerikanische organisierte Arbeiterschaft (Labor) verwirft die Vertretung der Arbeitnehmer unter der Leitung der Arbeitgeber und befürwortet die berufliche oder wirtschaftliche Vertretung der Arbeiterschaft und jeder produktiven Gruppe mit der *Unterstützung und Billigung des Staates*, d. h. *des industrialisierten und demokratisierten Staates*, der jetzt im Entstehen ist.“ Wenn aber die Einschränkung der Profite und die *Abschaffung des privatkapitalistischen Kredit-systems verlangt werden*, was die amerikanischen Gewerkschaften tun, so ist offensichtlich, dass solche Massnahmen die gesetzgeberische Aktivität und tiefgreifende Einmischung des Staates in das wirtschaftliche Leben erfordern. Die Entwicklung der wirtschaftsdemokratischen Gedanken in den amerikanischen

¹⁾ Näheres darüber in unserem Artikel „Das amerikanische Programm der sozialen Demokratie“. „Die Gesellschaft“, Dezember 1927.

Gewerkschaftskreisen ist insofern besonders lehrreich, weil sie zeigt, wie unmöglich es ist, auf die Dauer die tiefe revolutionäre Bedeutung dieser Gedanken zu verschleiern. Trotz ihrer ausdrücklichen Ablehnung jeder sozialistischen, klassenkämpferischen, marxistischen oder „im europäischen Sinn proletarischen“ Ideologie stellen die amerikanischen Gewerkschaften Forderungen auf, die klassenkämpferisch und sozialistisch sind, weil ohne sie die Forderung der Wirtschaftsdemokratie ein leeres Schlagwort bleiben würde.

Neben der grundsätzlich liberalen Einstellung sind es noch spezielle Ursachen, die bei den amerikanischen gewerkschaftlichen Ideologen der Wirtschaftsdemokratie ihre starke Abneigung gegen jede staatliche Einnischung und jede „Politisierung“ der Wirtschaft bestimmen. Es gibt keine Arbeiterpartei in den Vereinigten Staaten, und die Gewerkschaften bleiben noch immer bei der Überzeugung, dass die Bildung einer solchen Partei unzweckmässig oder sogar unmöglich sei. Sie wollen aber nicht die gesamte Wirtschaft an eine der beiden gegenwärtigen Parteien ausliefern; ihr Bestreben geht vielmehr dahin, dass die Macht der Parteien durch den Zusammenschluss der wirtschaftlich orientierten politischen Gruppen innerhalb jeder Partei und über die Grenzen der Parteien hinaus überwunden werden soll. Dazu kommt noch, dass jede Politisierung ihnen fast gleichbedeutend mit *Korruption* erscheint, wobei sie freilich nicht genug berücksichtigen, wie stark die staatliche oder kommunale Korruption gerade durch wirtschaftliche Einflüsse hervorgerufen wird. Wollen sie aber nicht die Verwirklichung der Wirtschaftsdemokratie von der „Unterstützung und Billigung“ des *korrupten* Staatsapparats abhängig sehen, so müssen sie auch gegen diese ganze Korruption und für die gründliche Reinigung des Staatsapparates kämpfen. Mit anderen Worten, die übrigens dem üblichen amerikanischen Sprachgebrauch völlig entsprechen: die amerikanischen Gewerkschaften müssen den Kampf *gegen die Plutokratie im Staate wie in der Wirtschaft* aufnehmen. Dann gilt es aber, sich gegen die Grundlagen der wirtschaftlichen Ordnung zu wenden, die es den einzelnen wirtschaftlichen Gruppen ermöglichen, ihre Vorherrschaft in der Wirtschaft und dadurch auch im Staate fest zu verwurzeln. Wird diese Vorherrschaft nicht gebrochen, dann wird auch keine Garantie dafür bestehen, dass jene Gruppen nicht auch alle zu schaffenden repräsentativen Körperschaften beherrschen. Auf diesem Wege ist es unvermeidlich, zu den Betrachtungen zu kommen, die wir im ersten Abschnitt unter 4. angeführt haben, und die in der Schlussfolgerung gipfelten: Die wirtschaftliche Autokratie existiert, solange die Besitzrechte das Primäre sind, sie wird gebrochen durch die Unterordnung der Besitzrechte, ohne welche die Wirtschaftsdemokratie undenkbar ist.

Praktisch kommen die amerikanischen Gewerkschaften in einer Reihe ihrer öffentlichen Kundgebungen zu dem gleichen Schluss, soweit sie es unternehmen, über die grundsätzliche Umgestaltung der wirtschaftlichen Organisation zu sprechen. Dann reden sie von „den Forderungen des *normalen*, vernünftigen industriellen Lebens“, dessen Zweck die Produktion und die Dienstleistungen, die Bedürfnisbefriedigung, aber keineswegs das „Profitmachen“ (profitteering) sei. Sie sehen die fortschreitende Vereinheitlichung der Wirtschaft voraus und

parallel mit dieser Entwicklung die Befreiung von der Abhängigkeit von den Interessen des „Profitmachens“. Die Besitzrechte werden zwar nicht verneint, und die „auf ein vernünftiges Mass reduzierten“ Profite sollen bestehen bleiben. Die Besitzrechte sollen aber ihre *primäre* Bedeutung verlieren, *in erster Linie* ist nach der amerikanischen gewerkschaftlichen Theorie das Produkt der Industrie dazu da, den Interessen der Produzenten und des allgemeinen Wohlstandes (general welfare) zu dienen. Die Besitzer werden nach dieser Theorie praktisch zu Gläubigern, die für das von ihnen investierte Geld mässige Zinsen bekommen, und dies sogar nur in dem Falle, wenn bedeutende Überschüsse erzielt werden. Die amerikanischen Gewerkschaften gehen sogar noch einen Schritt weiter und fordern, dass die Wirtschaft „von dem verschwenderischen, unökonomischen, antisozialen und verbrecherischen Missbrauch der Kreditmacht“ gereinigt werde. Sie fordern, dass das gesamte Kreditwesen von der privaten Hand fortgenommen und in irgendeiner Form vergesellschaftet werden soll. Sie müssen aber zugeben, dass sie noch keinen praktischen Weg dazu kennen und vorläufig keine Vorschläge machen können. Und dies ist nur allzu verständlich, weil sie hier direkt bei der Forderung *sozialistischer*, nämlich *staatssozialistischer* Massnahmen angelangt sind. Wie könnte man, wenn man die staatliche Einmischung grundsätzlich ablehnt und die Selbstverwaltung der freiwilligen Organisationen als der Weisheit letzten Schluss betrachtet, die Herabsetzung der Profite „auf ein vernünftiges Mass“ und die Vergesellschaftung des Kredits durchführen? Die amerikanischen Gewerkschaften können aber bei ihrer antisozialistischen Voreingenommenheit nicht alle die Schlüsse ziehen, die ihnen durch die Entwicklung ihrer eigenen Ideen aufgezwungen werden. Und diese schwankende Haltung, Unfolgerichtigkeit und Zweideutigkeit entkräften ihre wirtschaftsdemokratischen Forderungen, nehmen ihnen den Schwung, der manchmal (bei Gompers z. B.) so ergreifend in Erscheinung trat, und legen ihre Agitation für die Wirtschaftsdemokratie lahm.

Lauck, der kein Gewerkschafter ist, schreibt in seinem oben zitierten Buch („industrial democracy“ übersetzen wir durch „Wirtschaftsdemokratie“): „Die Wirtschaftsdemokratie bedeutet jetzt die Selbstverwaltung und die Gleichheit der Chance im wirtschaftlichen wie im politischen Leben“ (S. 56). Diese Definition können wir annehmen unter der Bedingung, dass es mit der *Gleichheit der Chance* für jeden („equality of opportunity“) ernst gemeint ist. Man kann sich aber keine gewaltigere Umwälzung wirtschaftlicher Beziehungen vorstellen als eine solche, die die Chancen der Kapitalmagnaten von heute und die aller Lohnempfänger gleichmachen würde. Der amerikanische Verfasser hat jedenfalls ein völlig richtiges Gefühl dafür, dass, wenn man ernsthaft die *demokratische* und keine scheinkonstitutionelle Organisation der Wirtschaft will, man die Gleichheit der Chance durchsetzen und sichern muss. Was den amerikanischen Betrachtungen fehlt, das ist die folgerichtige Entwicklung dieses Gedankenganges, ohne Furcht vor allen seinen Konsequenzen — d. h. das, was von uns in diesem Aufsatz versucht wurde.

INTERNATIONALES ARBEITSAMT UND VÖLKERBUND

Von BRUNO RAUECKER

Das Internationale Arbeitsamt verdankt seine Entstehung den gleichen pazifistischen Gedankengängen, in denen auch der Völkerbund wurzelt. Es ist eine Einrichtung der Internationalen Arbeitsorganisation, die ihrerseits im Teil XIII des Versailler Friedensvertrages verankert ist. In der Präambel zu diesem Teil tritt diese Gleichartigkeit deutlich hervor¹⁾. Entsprechend und im Einklang mit diesen Grundsätzen bestimmt Teil XIII des Versailler Vertrages daher, dass das Internationale Arbeitsamt am Sitze des Völkerbundes zu errichten sei. Dementsprechend sind bei den Arbeitskonferenzen nur die Mitgliederstaaten des Völkerbundes zugelassen. Sie entsenden vier Delegierte (zwei Regierungsvertreter und je einen Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer) sowie innerhalb bestimmter Grenzen sogenannte „technische Berater“. Eine Ausnahme wurde lediglich mit Bezug auf Deutschland gemacht, das angesichts seiner überragenden sozialpolitischen Bedeutung bereits im Jahre 1919 Mitglied der Internationalen Arbeitskonferenz geworden ist.

Diese zunächst rein äusserliche Verbindung zwischen Völkerbund und Internationaler Arbeitsorganisation hat durch die zunehmende Verflechtung zwischen Wirtschaft und Sozialpolitik in den Nachkriegsjahren auch nach der *sachlich-inhaltlichen* Seite eine erhebliche Verstärkung erfahren. Folgerichtigerweise ist das Internationale Arbeitsamt daher vom Völkerbund als Gutachterinstitution in allen Fragen eindeutig oder teilweise sozialpolitischen Charakters in steigendem Masse herangezogen worden, gleichviel ob es sich um die Unterbringung von Flüchtlingen oder die Wanderungsfrage, um die Währungsschwierigkeiten oder das Rationalisierungsproblem gehandelt hat. In ganz besonderem Masse aber ist es zu den Vorbereitungsarbeiten zur *Weltwirtschaftskonferenz* herangezogen worden, die im Mai dieses Jahres in Genf im Rahmen des Völkerbundes stattgefunden hat.

¹⁾ „Da der Völkerbund“, so heisst es darin, „die Begründung des Weltfriedens zum Ziele hat und ein solcher Friede nur auf dem Boden der sozialen Gerechtigkeit aufgebaut werden kann, da ferner Arbeitsbedingungen bestehen, die für eine grosse Anzahl von Menschen mit so viel Ungerechtigkeit, Elend und Entbehrungen verbunden sind, dass eine den Weltfrieden und die Welteintracht gefährdende Unzufriedenheit entsteht, und da eine Verbesserung dieser Bedingungen dringend erforderlich ist, zum Beispiel hinsichtlich der Regelung der Arbeitszeit, der Festsetzung einer Höchstdauer des Arbeitstages und der Arbeitswoche, der Regelung des Arbeitsmarktes, der Verhütung der Arbeitslosigkeit, der Gewährleistung von Löhnen, welche angemessene Lebensbedingungen ermöglichen, des Schutzes der Arbeiter gegen allgemeine und Berufskrankheiten sowie gegen Arbeitsunfälle, des Schutzes der Kinder, Jugendlichen und Frauen, der Alters- und Invalidenunterstützung, des Schutzes der Interessen der im Ausland beschäftigten Arbeiter, der Anerkennung des Grundsatzes der Freiheit gewerkschaftlichen Zusammenschlusses, der Gestaltung des beruflichen und technischen Unterrichts und ähnlicher Massnahmen, da endlich die Nichtannahme einer wirklich menschlichen Arbeitsordnung durch irgendeine Regierung die Bemühungen der anderen, auf die Verbesserung des Loses der Arbeiter in ihrem eigenen Lande bedachten Nationen hemmt, haben die hohen vertragschliessenden Teile, geleitet sowohl von den Gefühlen der Gerechtigkeit und Menschlichkeit als auch von dem Wunsche, einen dauernden Weltfrieden zu sichern folgendes vereinbart:“ (folgen die Vereinbarungen über die Organisation der Arbeit, des Internationalen Arbeitsamts usw.).

Diese Zusammenarbeit zwischen dem Internationalen Arbeitsamt und dem Völkerbund ergab sich nicht nur aus der bewährten Sachkunde des Internationalen Arbeitsamtes auf allen Grenzgebieten zwischen Wirtschaft und Sozialpolitik, sondern war auch durch das Interesse vorbereitet, das die Internationalen Arbeitskonferenzen der früheren Jahre wiederholt an den weltwirtschaftlichen Fragen genommen haben. Sowohl auf der Washingtoner Konferenz im Jahre 1919 als auch auf der Konferenz von Genua im Jahre 1922 war die Einberufung einer Weltwirtschaftskonferenz angeregt worden. Im Jahre 1924 kam es dann zur Einsetzung des sogenannten „Krisenausschusses“, der vom Wirtschafts- und Finanzausschuss des Völkerbundsrates und vom Internationalen Arbeitsamt gemeinsam gebildet wurde. Als eine der Hauptursachen der Wirtschaftskrise hatte der Ausschuss damals schon die Unsicherheit erkannt, die für das Wirtschaftsleben in kurzfristigen Handelsverträgen liegt.

Ein noch weit wesentlicherer Einfluss auf die soziale Gestaltung der Weltwirtschaft und damit auch auf den Ausbau der internationalen Sozialpolitik ist jedoch demjenigen Ausschuss zugefallen, der auf der Septembertagung des Völkerbundes ausdrücklich mit der *Durchführung der Beschlüsse der Weltwirtschaftskonferenz* beauftragt wurde: dem „Comité consultatif“. Dieser „Beratende Ausschuss“, dessen Zuständigkeit und Aufgabenkreis gegenüber dem seit langem bestehenden Wirtschaftskomitee des Völkerbundes noch nicht genau festgelegt wurde, ist aus 35 Mitgliedern zusammengesetzt, deren Ernennung auf der Dezembertagung des Völkerbundes erfolgt ist, und die durch weitere korrespondierende Mitglieder ergänzt werden sollen. Er ist ähnlich wie das vorbereitende Komitee für die Weltwirtschaftskonferenz zusammengesetzt und besteht aus Sachverständigen aus den verschiedenen Gebieten der Wirtschaft, des Handels, der Industrie, der Landwirtschaft, des Finanz- und des Transportwesens; aus Vertretern der Arbeiter und der Verbaucher, des Internationalen Arbeitsamtes, der Internationalen Handelskammer, des Internationalen Landwirtschaftsinstituts sowie aus fünf Mitgliedern des Weltwirtschaftskomitees des Völkerbundes. Der Ausschuss berichtet dem Generalsekretariat des Völkerbundes unmittelbar, indem er seine Beschlüsse gleichzeitig auch dem Wirtschaftskomitee des Völkerbundes und anderen beteiligten Organen zur Kenntnis bringt.

Im Verfolg einer dahingehenden Entschliessung der Völkerbundsversammlung ist das Internationale Arbeitsamt vom Völkerbundsrat nun kürzlich aufgefordert worden, drei Arbeitervertreter für den „Beratenden Ausschuss“ zu benennen. Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes ist dieser Aufforderung auf seiner 37. Tagung in Berlin vom 10. bis 15. Oktober nachgekommen und hat die Herren Müller, Jouhau und Oudegeest nominiert. Bei dieser Gelegenheit stand ein Vorschlag des Direktors des Internationalen Arbeitsamtes, Albert Thomas, zur Debatte, in welchem er dem Verwaltungsrat empfahl, den Völkerbundsrat zur Aufnahme auch noch weiterer dreier *Arbeitgebervertreter* aus dem Bereich des Internationalen Arbeitsamtes in das „Comité consultatif“ anzuregen. In einem weiteren Vorschlag empfahl Albert Thomas ferner die Einsetzung eines besonderen Ausschusses des Verwaltungsrates des Internationalen Arbeitsamtes für

die Erörterung aller wirtschaftlichen Probleme, die für die Tätigkeit des Amtes von Bedeutung seien. Diesem Ausschuss sollten ausser dem Vorsitzenden des Verwaltungsrates je zwei Mitglieder der drei in ihm vertretenen Gruppen, der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der Regierungsvertreter, angehören. Der Ausschuss sollte die besondere Aufgabe haben, die Wünsche und Meinungen des Internationalen Arbeitsamtes beim Wirtschaftskomitee des Völkerbundes bzw. bei dem neu zu errichtenden „Beratenden Ausschuss“ zur Geltung zu bringen.

Über den zweiten Vorschlag des Direktors ging der Verwaltungsrat ohne Debatte zur Tagesordnung über. Es bestand allem Anschein nach unter seinen Mitgliedern keine Meinungsverschiedenheit darüber, dass es unzweckmässig sei, einen *besonderen* Ausschuss zur Behandlung der speziellen wirtschaftspolitischen Probleme einzusetzen, dass vielmehr der Verwaltungsrat *in seiner Gesamtheit* für derartige Erörterungen zuständig sei. Dagegen wurde der erste Vorschlag lebhaft und leidenschaftlich diskutiert. *Für* ihn trat mit guten Gründen die Arbeitnehmergruppe des Verwaltungsrates ein, die durch die Entsendung weiterer drei Arbeitgebervertreter aus dem Bereiche des Internationalen Arbeitsamtes die Stellung des Amtes in dem beratenden Wirtschaftskomitee des Völkerbundes *als solchem* kräftigen wollten. *Gegen* den Vorschlag wandten sich die Arbeitgebervertreter und die Regierungsvertreter, wieweil aus verschiedenen Motiven. Die Regierungsvertreter, weil sie in das beratende Wirtschaftskomitee des Völkerbundes keine weiteren Arbeitgebervertreter mehr entsandt, sondern diesen Ausschuss durch eine Vermehrung der Arbeitnehmermitglieder nach der sozialen Seite verstärkt wissen wollten; die Arbeitgeber, weil sie — wie sie sagten — eine *Trennung der sozialpolitischen von der wirtschaftspolitischen Tätigkeit im Gesamtrahmen der Völkerbundeinrichtungen* für tunlich hielten.

Der eigentliche und tiefere Grund und Hintergrund für diese Haltung der Arbeitgeber lag — wie keinem objektiven Zuhörer der Berliner Verhandlungen des Verwaltungsrates verborgen blieb — jedoch in der grundsätzlichen und heftigen *Abneigung der Arbeitgeber gegen eine Stärkung der Stellung des Internationalen Arbeitsamtes innerhalb des Völkerbundes* ganz allgemein und innerhalb des Wirtschaftskomitees im besonderen. Der unbefangene Dritte wird sich zunächst hierüber wundern. Denn er weiss oder sollte doch wissen, dass die Arbeitgeber in der internationalen Arbeitsorganisation den gleichen Einfluss haben wie die Arbeitnehmer, mit der gleichen Anzahl von Stimmen bei den Beschlüssen des Verwaltungsrates des Internationalen Arbeitsamtes wie bei den internationalen Arbeitskonferenzen mitwirken und auch auf die Besetzung der Beamtenstellen im Internationalen Arbeitsamt einen entscheidenden Einfluss ausüben. Wenn sie sich also gegen den verstärkten Einfluss der internationalen Arbeitsorganisation im Völkerbund und gegen dahingehende Beschlüsse des Verwaltungsrates wenden, so kann diese Abneigung nur in dem Willen wurzeln, die einseitige Meinung der im Wirtschaftsausschuss und in dem „Beratenden Komitee“ des Völkerbundes vertretenen Unternehmer nicht durch die Überzeugung dreier Arbeitgebermitglieder, auf die vielleicht die auf der Grundlage der Parität geführten Verhandlungen im Internationalen Arbeitsamt nicht ohne

Eindruck geblieben sind, in ihrem Arbeitgeberradikalismus schwächen zu lassen. Immerhin besteht für die Arbeitgeber- und Regierungsvertreter noch eine letzte Möglichkeit, ihr Fehlurteil, das sie im Oktober gefällt haben, im Januar zu revidieren. Auf den besonderen Wunsch Albert Thomas' hin wird der Verwaltungsrat die Berliner Vorschläge bezüglich der Zusammenarbeit zwischen Internationalem Arbeitsamt und „Beratendem Komitee des Völkerbundes“ auf seiner nächsten Tagung noch einmal beraten. Mittlerweile hat der höchst unerfreuliche Verlauf der Genfer *Diplomatenkonferenz über die Ein- und Ausfuhrverbote*, die vor lauter Ausnahmegewilligungen dem Grundsatz des Verbots kaum noch Rechnung getragen hat, noch einmal eine höchst eindringliche Lektion darüber erteilt, wie notwendig es ist, für das Ziel der Weltwirtschaftskonferenz sämtliche verfügbaren internationalen Hilfstruppen mobil zu machen, wenn anders ihre Entschliessungen nicht leere Deklamationen bleiben sollen. Dass zu diesen Hilfstruppen in erster Linie die Sachverständigen des Internationalen Arbeitsamts zählen, bedarf keiner weiteren Begründung.

Immerhin mag für die Resolutionen, die der Verwaltungsrat im Januar zu fassen hat, ein nochmaliger Hinweis auch auf den *sozialen Inhalt der Resolutionen der Weltwirtschaftskonferenz* angebracht erscheinen, da dieser Inhalt ja ursprünglich den Ausgangspunkt für den Vorschlag Albert Thomas' auf eine engere Verknüpfung des Internationalen Arbeitsamts mit dem Völkerbund gebildet und sonach auch heute noch die stärkste moralische Beweiskraft für diese Verknüpfung für sich hat.

*

Schon in der *Einleitung* der amtlichen Denkschrift über die Weltwirtschaftskonferenz, die sich mit der „allgemeinen Wirtschaftslage“ und den „Problemen der Nachkriegszeit“ befasst, wird die „wechselseitige Abhängigkeit der Völker, der Industrien und der sozialen Klassen“ unterstrichen und als das „erschütterndste Symptom“ der verfahrenen Wirtschaftslage „die ausserordentliche Dauer der Arbeitslosigkeit in manchen Ländern, deren finanzielle Rückwirkungen in der Steuerlast und in der unzulänglichen Spartätigkeit in Europa zu erblicken sind“, bezeichnet. Die Schwächung der Kaufkraft der breiten Massen sei eine weitere Folge der Arbeitslosigkeit, die hierdurch auch auf Absatz und Preisbildung in der Landwirtschaft zurückwirke.

Das Problem der Arbeitslosigkeit wird weiterhin in der *Entschliessung über den Handel* nachdrücklich betont. Die Wiederherstellung möglicher internationaler Handelsfreiheit, die Ersetzung kurzfristiger durch langfristige Handelsverträge, der Abbau der Zölle, den sie als Kernpunkt behandelt, führten zur internationalen Arbeitsteilung und damit zur bestmöglichen Auswertung der Arbeitsgelegenheit in jedem einzelnen Lande, zur internationalen Hebung des Arbeitsmarktes, zur Steigerung der Nominal- und der Reallöhne wie zur Erleichterung jeder Art sozialer Bestrebungen. Neben diesen *mittelbaren* sozialpolitischen Folgerungen fordern die *unmittelbaren* sozialpolitischen Anregungen der Handelsresolution an den Völkerbundsrat Untersuchungen über die Möglichkeit, „die Ausbreitung des Welthandels auf vernünftiger Grundlage zu ermutigen, wobei gleich-

zeitig den berechtigten Interessen der Produzenten *und der Arbeiter* unter dem Gesichtspunkt einer Normalrente und den *Interessen der Verbraucherschaft* unter dem Gesichtspunkt einer Erhöhung der Kaufkraft Rechnung zu tragen wäre“. Auf diese Weise hat die Weltwirtschaftskonferenz die Probleme des Arbeitslohnes mit den Fragen der Handelsregelung zwangsläufig verknüpft, und es ist nun Aufgabe des Internationalen Arbeitsamts, diese engen Beziehungen in ihrer wechselseitigen Wirkung zu prüfen und bei diesbezüglichen Erörterungen im „Beratenden Komitee des Völkerbundes“ geltend zu machen. Die Entschliessung der Weltwirtschaftskonferenz über den Handel berührt auch noch eine sozialpolitische Sonderfrage, die bereits mehrfach Gegenstand der Debatte im Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamts und auf den internationalen Arbeitskonferenzen war: den *Schutz der seemännischen Arbeit*. Im Rahmen der einschlägigen Wendungen über das Transportwesen erhebt die Handelsresolution die Forderung nach erhöhter Sicherheit des Lebens und der Güter zur See und nach internationalen Vereinbarungen über Bau und Ausrüstung der Schiffe usw.

In den Entschliessungen der Weltwirtschaftskonferenz über die industriellen Probleme ergeben sich naturgemäss die unmittelbarsten und häufigsten Berührungspunkte mit der internationalen Sozialpolitik. Das gilt sowohl für die *Rationalisierungsfrage* wie für das *Kartellwesen*. Die *Rationalisierung* umfasst nach der diesbezüglichen Entschliessung „die wissenschaftliche Organisation der Arbeit, die Normung und Typisierung der Materialien und Erzeugnisse, die Vereinfachung der Herstellungsverfahren sowie die Verbesserung des Versandes und Absatzes“. Die „nationale Organisation von Gütererzeugung und Verteilung“, so heisst es weiter, „bildet einen der wichtigsten Faktoren für die Steigerung des Ertrages, für die Besserung der Arbeitsbedingungen und für die Senkung der Produktionskosten“. In dieser Richtung soll die Rationalisierung „einer der wichtigsten Faktoren zur Hebung der Gütererzeugung, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Senkung der Gestehungspreise“ sein. Sie soll „mit der nötigen Klugheit durchgeführt werden, um die gerechten Ansprüche der Arbeiter nicht zu verletzen“. Daher sollen „angemessene Vorkehrungen für den Fall getroffen werden, dass während der ersten Zeit der Rationalisierung ihre Verwirklichung eine Verminderung der Arbeitsgelegenheit oder eine Erschwerung der Arbeit“ zur Folge haben sollte. Der enge Zusammenhang zwischen Rationalisierung und Arbeitsmarktpolitik wird damit nachdrücklich und richtig gekennzeichnet. Aber auch das zweite in der Rationalisierung verborgene soziale Hauptproblem wird berührt: die Gefahr der physischen und psychischen Schädigung der menschlichen Arbeitskraft durch die Intensivierung des Arbeitsprozesses. Die Entschliessung sagt hierüber ausdrücklich, dass denjenigen Massnahmen besondere Aufmerksamkeit zu schenken sei, „die geeignet sind, die beste, gesündeste und würdigste Verwendung der menschlichen Arbeitskraft sicherzustellen“, und erwähnt in diesem Zusammenhange die Berufsaulesen, Berufsberatung, berufliche Ausbildung, die Verteilung der Arbeit und der Ruhepausen, die Entlohnungsformen sowie ganz allgemein die „Arbeits- und Lebensbedingungen, die der Entwicklung und Behauptung der Persönlichkeit des

Arbeiters günstig sind“. Schliesslich wird noch auf die Heranziehung der Arbeiter zur Regelung der durch die Rationalisierung veränderten Produktions- und Arbeitsbedingungen hingewiesen, wenn es in der Entschliessung heisst: „Bei der Rationalisierung soll man ferner überall, wo es sich um die eigentliche Organisation der Arbeit handelt, die Mitwirkung der Belegschaften und die Unterstützung der Berufsorganisationen und wissenschaftlichen und technischen Sachverständigen anstreben.“

Es ist selbstverständlich und bedarf keiner weiteren Begründung, dass die Verwirklichung dieser Gedankengänge ohne die Heranziehung des Internationalen Arbeitsamts undurchführbar ist. Das gilt insbesondere mit Bezug auf die enge Verknüpfung der Rationalisierungsfrage mit der Arbeitsmarktpolitik. Es trifft sich in diesem Zusammenhange sehr günstig, dass seit Ende Januar 1927 dem Internationalen Arbeitsamt als besondere Gutachterinstitution für Rationalisierungsfragen das *Internationale Institut für wissenschaftliche Betriebsführung* in Genf zur Seite steht. Das Institut ist auf Grund einer Vereinbarung zwischen dem Internationalen Arbeitsamt in Genf und dem XXth Century Fond in Boston und dem Internationalen Ausschuss für wissenschaftliche Betriebsführung geschaffen worden. Es hat die spezielle Aufgabe, Unterlagen über die wissenschaftliche Arbeitsorganisation in Handel und Industrie und Landwirtschaft zu sammeln und Auskünfte, insbesondere über Fragen der inneren Betriebs- und Werkstättenorganisation, der Arbeiterauslese und Berufsberatung, der Standardisierung und der organisatorischen Rationalisierung, zu erteilen. Es hat neuerdings aus der Feder seines Direktors, Paul Devinat, der auch schon bei Gelegenheit der Generalversammlung der internationalen Vereinigung für sozialen Fortschritt in Wien im September dieses Jahres das Generalreferat über die sozialen Auswirkungen der Rationalisierung hielt, eine ausgezeichnete Arbeit über die wissenschaftliche Betriebsführung in Europa erscheinen lassen. Insoweit erscheint das Institut ganz besonders berufen, gemeinsam mit dem Internationalen Arbeitsamt auch an der Verwirklichung der auf der Weltwirtschaftskonferenz beschlossenen, aus der Rationalisierung sich ergebenden sozialen Aufgaben mitzuwirken.

Das umstrittenste Problem, das auf der Weltwirtschaftskonferenz zur Debatte stand, betraf die *Kartellfrage*. Die Konferenz erklärte es als unbedingt verwerflich, dass die Kartelle künstliche Preissteigerungen herbeiführen, die den Verbraucher bedrücken. Andererseits forderte sie von ihnen, dass sie auf die Interessen der Arbeiter angemessene Rücksicht nähmen. Sie müssten „der Arbeiterschaft einen stetigeren Beschäftigungsgrad sichern und gleichzeitig durch die Verminderung des Gestehungspreises sowie der Verteilungs- und der Verkaufspreise für den Arbeiter von Vorteil sein“. Die Konferenz ersuchte den Völkerbund ausdrücklich, „diese Form der internationalen industriellen Zusammenarbeit sowie ihre Auswirkungen vom Standpunkt des technischen Fortschritts, der Gütererzeugung, der Lage der *Arbeiterschaft*, der Güterversorgung und der Preisbewegung“ eingehend zu prüfen. Die hierfür erforderlichen Unterlagen sollten gesammelt, zu diesem Zweck die Mitarbeit der verschiedenen

Regierungen gewonnen und „von Zeit zu Zeit Mitteilungen von allgemeinem Interesse veröffentlicht werden“. Es bedarf keiner näheren Erläuterung, dass das Internationale Arbeitsamt bei der Verwirklichung dieser Forderung, insbesondere in Hinsicht der Materialiensammlung, weitgehend und massgeblich herangezogen werden muss. Durch seine Enqueten über Löhne, Arbeitszeit, Lage des Arbeitsmarktes usw. wirkt es heute schon an der Aufstellung internationaler Industriestatistiken mit. Die Ausdehnung dieser Mitwirkung auch auf das Gebiet des Kartellwesens wird daher unschwer, jedenfalls aber ohne einen grösseren Aufwand an neuen Bearbeitern und Materialien möglich sein.

Schliesslich hat die Weltwirtschaftskonferenz auch in ihrer Entschliessung über die *Landwirtschaft* die Verknüpfung zwischen Sozialpolitik und Produktionspolitik nachdrücklich betont, indem sie sagte: „Die Konferenz ist vor allem der Ansicht, dass die sozialen Gesetze, welche die Wohlfahrt und Sicherheit der Arbeitenden gewährleisten sollen, der Landwirtschaft ebenso zugute kommen sollen wie den Arbeitern und Angestellten, wobei vorausgesetzt wird, dass sie den besonderen Erfordernissen der Landwirtschaft und den besonderen Lebens- und Arbeitsbedingungen der ländlichen Bevölkerung Rechnung tragen.“ In diesem Sinne wird eine grosse Enquete über die Lage und Entwicklungsmöglichkeit der Landwirtschaft angeregt, die u. a. auch „die Lage der Landarbeiter und die Erleichterungen, die ihnen beim Erwerb von eigenem Grund und Boden zu bieten sind“, und darüber hinaus die Gesamtheit auch der übrigen sozialen Fragen in der Landwirtschaft untersuchen soll. Das Internationale Arbeitsamt hat ein um so grösseres Anrecht darauf, zu diesen Arbeiten mit herangezogen zu werden, als es bereits im Sinne der Forderung der Weltwirtschaftskonferenz eine erste Untersuchung über die Beziehungen der Arbeitskosten in der Landwirtschaft zu den Gesamtproduktionskosten unternommen hat. Die Fortführung dieser Untersuchungen in der Richtung der von der Weltwirtschaftskonferenz angenommenen Entschliessung ist auch noch aus einem anderen politischen Grunde geboten. Das Internationale landwirtschaftliche Institut in Rom, das bekanntermassen unter faschistischer Führung steht, hat sich neuerdings der Bearbeitung auch der *sozialen* Probleme in der Landwirtschaft zugewandt. Dass es sie im Sinne der neuen berufsständischen italienischen Arbeitsgesetzgebung zu lösen versucht und dahingehende Beeinflussungsversuche auf die in ihm vertretenen Regierungen ausübt, liegt nahe. Die verstärkte Betätigung des Internationalen Arbeitsamts auf dem Gebiet der landwirtschaftlichen Sozialpolitik wird uns muss hiergegen ein fühlbares Gegengewicht sein.

* * *

Die *sachlichen Notwendigkeiten* für eine enge Verbindung zwischen dem Internationalen Arbeitsamt und dem Völkerbund bzw. seinen Wirtschaftsgremien geht aus den Entschliessungen der Weltwirtschaftskonferenz sonach für jedermann deutlich und einwandfrei hervor. Lehnen die Arbeitgeber *trotzdem* diese Verbindung ab, so wird die Weltöffentlichkeit wissen, dass es lediglich *macht-*politische Gründe sind, die sie hierzu veranlasst haben.

DIE TRIEBKRÄFTE DER CHINESISCHEN ARBEITERBEWEGUNG

Von ELIAS HURWICZ

I.

Vorbemerkung.

In der Übersicht „Aus der chinesischen Arbeiterbewegung“, die im Juliheft der „Arbeit“ erschienen ist, haben wir zwar die beiden grundlegenden Voraussetzungen dieser Bewegung: die allmähliche Lockerung des traditionellen chinesischen Familienverbandes sowie die steigende Industrialisierung des Landes, betont, gleichzeitig aber auch die noch bestehenden Hemmnisse der chinesischen Arbeiterbewegung stark in den Vordergrund treten lassen. Es wäre indessen wohl ein verfehltes Bild, das man von der chinesischen Arbeiterbewegung gewänne, wollte man diesen Hemmnissen eine ausschlaggebende Bedeutung beimessen. Die folgenden Ausführungen sind wohl geeignet, eine solche Auffassung zu entkräften. Sie zeigen uns zwar einen Grad von Arbeitsausbeutung, der lebhaft an die Schilderungen von Marx im ersten Band des „Kapitals“ aus der Zeit der rücksichtslosen „ursprünglichen Kapitalsakkumulation“ erinnert (wie charakteristisch ist z. B. die unmässige Frauen- und Kinderarbeit!); sie zeigen uns aber auch, dass gerade diese abnormen Arbeitsbedingungen unaufhörlich wirkende Triebfedern der Organisation und des Kampfes der chinesischen Arbeiter sind. Und noch ein für China eigentümlicher Faktor ist wohl zu berücksichtigen: das Zusammentreffen sozialer und nationaler Motive im Kampfe der dortigen arbeitenden Klassen. So dürfte der Eindruck der nachfolgenden Schilderung doch wesentlich der sein, dass die chinesische Arbeiterbewegung trotz aller Hemmungen sich in einem unaufhaltsamen Fluss befindet.

Allgemeines.

Die Gesamtzahl des chinesischen Proletariats — also mit Einschluss der ländlichen Arbeiterschaft sowie der Heimarbeiter — wird gemeiniglich auf über 4 Millionen Menschen geschätzt¹⁾. Davon beträgt die Zahl der eigentlichen Industriearbeiter, der Eisenbahner sowie der Arbeiter des Wassertransports insgesamt 1½ Millionen Menschen. An der Spitze der Arbeiterschaft der leichten Industrie stehen die *Textilarbeiter* (in Baumwollspinnereien und Seidenwebereien) mit 300 000 bis 320 000 Menschen; von den anderen Zweigen der leichten Industrie sind, an zweiter Stelle, die Tabakarbeiter, die etwa 120 000 Menschen zählen, zu erwähnen. In der schweren Industrie stehen voran die *Bergarbeiter* mit 200 000 bis 300 000 und die *Metallarbeiter* mit 200 000 Menschen. Die Zahl der Eisenbahner schwankt zwischen 100 000 bis 120 000, die im Wassertransport beschäftigten Arbeiter zählen 80 000. Diese letzten 3 Gruppen: die Berg-, Eisenbahn- und Wassertransportarbeiter, haben zuerst den Klassenkampf in China proklamiert.

¹⁾ Siehe dazu und zum folgenden: Chodorow: Der Klassenkampf in China, „Nowy Wostok“ („Der neue Osten“), Moskau 1926/27, Band 13, 14, 15.

Arbeitsbedingungen.

In dem offiziellen Bulletin des Verbandes christlicher junger Leute (Bulletin officiel de la I. M. C. A. Chinoise, No. 62, avril 1923) finden wir eine Charakteristik der Lage der chinesischen Arbeiterschaft aus einer hierzu wohl berufenen Feder. Der Verfasser des Berichts ist Dr. Eddi, ein amerikanischer Missionar, der die Arbeitsbedingungen an Ort und Stelle studierte.

„Die Industrie des modernen Typus“, so leitet Eddi seine Schilderung ein, „hat in China feste Wurzeln gefasst und wird künftighin China viel Nutzen bringen. Bisher aber hat sie den chinesischen Arbeitern viele Leiden zugefügt.“ Eddi schildert zunächst die Verhältnisse in einer von ihm besuchten Streichholzfabrik in Peking, die 1100 Arbeiter beschäftigt. Die Mehrzahl dieser „Arbeiter“ sind Kinder im Alter von 9 bis 15 Jahren. Die Arbeit beginnt um 4 Uhr früh und endet um 6½ Uhr abends. Im Laufe des Tages wird nur einige Minuten lang pausiert. Die Kinder erhalten 15 bis 25 Pf. pro Tag, die Erwachsenen höchstens 50 Pf. „Der Phosphordampf verunreinigt die Luft um so stärker, als der Phosphor selbst von niedrigster chemischer Beschaffenheit ist. Ein Aufenthalt von 30 Minuten in diesem Raum genügte, um meine Lunge zu reizen. Die Arbeiter atmen aber diese Luft Tag für Tag ein. Durchschnittlich sind 80 Menschen täglich in dieser Fabrik erkrankt.“

In einer Teppichfabrik beginnt die Arbeit um 5½ Uhr morgens und endet um 10 Uhr abends. Der Fabrikarbeit geht eine dreijährige Lehrzeit ohne Arbeitslohn, nur mit einer Hungerration bezahlt, voraus. In Tientsin besuchte Eddi eine mechanische Werkstatt. Hier dauert der Arbeitstag 12 Stunden. Es wird auch während der Nacht gearbeitet, und das Feuer in der Schmiede geht niemals aus. Die Gesellenzeit dauert vier Jahre, ohne Entlohnung. Die Kohle und die Funken schädigen die Augen. Es fehlt an Schutzvorrichtungen, so dass die Gesellen in ständiger Gefahr sind. — Die in derselben Stadt beschäftigten Seidenwebereien beschäftigen 4000 Arbeiter und Arbeiterinnen. Hier arbeiten gleichfalls zwei Schichten je 12 Stunden. Der Arbeitslohn der Erwachsenen schwankt zwischen 12 und 80 Cents.

Das gleiche Bild in Tschifu (Provinz Schantung). „Es fehlt an Schutzvorrichtungen. Die Werkstätigen besitzen keine Organisation, die ihnen erlaubt hätte, Widerstand zu leisten... In der Mehrzahl der Werkstätten herrscht Mangel an Luft und Licht. Arbeiterinnen, die vom flachen Lande stammen, sind gezwungen, in den Werkstätten zu wohnen unter ständiger Gefahr für ihre weibliche Ehre. Niemand sorgt für ihren Schutz.“

Shanghai: „Den niederdrückendsten Eindruck machen junge Mütter, die gezwungen sind, ihre im zartesten Alter befindlichen Kinder in die Fabrik mitzunehmen. Die Nachtarbeit dieser Frauen wird mit 50 Pf. bezahlt. Hier und da kann man eine Arbeiterin sehen, die von der Müdigkeit überwältigt ist und an der Maschine, die mit maximaler Schnelligkeit arbeitet, einschläft... Ein äusserst deprimierendes Bild.“

Eddi besuchte auch manche Arbeiterwohnung. „In einem kleinen Zimmer hausen zehn Arbeiter, die während der Tages- und der Nachtschicht arbeiten. So schlafen sie sich ablösend: die einen am Tage, die anderen des Nachts. Öfen, Herde, Möbel gibt es nicht im ganzen Hause. Ebensovienig Betten. Man schläft auf Pritschen. Beim Anblick dieses Bildes begriff ich, dass der chinesische Arbeiter nicht lebt, sondern nur traurig dahinvegetiert... Eine Gruppe von Mädchen im Alter von 10 bis 15 Jahren. Alle Nachtarbeiterinnen. Sie schlafen auf dem Fussboden, stets angekleidet, wobei freilich die Kleidung aus Fetzen besteht. Ihre Hauptsorge ist, den Ruf der Fabriksirene nicht zu verschlafen. Denn wenn sie sich verspäten, würden sie auf die Strasse gesetzt werden. Diese Arbeiterinnen leben nicht, sondern sie vegetieren.“

Die Verwundungen und Verkrüppelungen, die die Arbeiter sich in den Fabriken und Werkstätten zuziehen, bedingen keine Entschädigungspflicht seitens des Unternehmers. Die Reservarmee, die Zahl hungernder Arbeiter ist so gross, dass die Unternehmer sich keine Verpflichtungen im Falle von Betriebsunfällen auferlegen.

„So sind also die Arbeitsbedingungen in China beschaffen. Man muss sie als unerträglich und barbarisch bezeichnen“, resümiert Eddi. Aber auch die britischen Konsularberichte schildern eine nicht weniger trostlose Lage (siehe „Labour Conditions in China“, „Manchester Guardian“ vom 2. August 1925):

„In Schanghai erreicht der Arbeitstag in den Seidenwebereien 14 Stunden, die Strickmaschinen aber bleiben 14, 16, ja sogar 18 Stunden in Tätigkeit. In den Stahlgussfabriken dauert der Arbeitstag 12 bis 18 Stunden, im Maschinenbau 10 bis 14, mit Überstunden 15 bis 16 Stunden. In den kleinen Bergwerken dauert die Arbeit bis 20 Stunden (mit nachfolgender zwölfstündiger Arbeitsruhe).“ (Siehe „Das arbeitende China“, herausgegeben von der Gewerkschaftsinternationale, Moskau 1926.)

Kennzeichnend ist ein *Vergleich zwischen den Löhnen der chinesischen und der japanischen Arbeiter in China*. In den letzten Jahren fand nämlich in Dairen sowie in der Südmandschurei ein erbitterter Lohnkampf statt. Und dennoch bleibt der Lohn des chinesischen Arbeiters ganz gewaltig hinter dem des japanischen Arbeiters zurück, wie die folgende Tabelle für 1924 zeigt:

	Japaner	Chinesen		Japaner	Chinesen
Zimmermann	3,50 Jen	1,20 Jen	Setzer	3,50 Jen	1,35 Jen
Maurer	3,80 „	1,60 „	Schmied	3,50 „	1,50 „ ²⁾
Ziegelsteinaufleger ..	3,50 „	1,30 „			

Im eigentlichen China sind aber die Löhne noch niedriger. Im Jahre 1912 betrug der Lohn bei den Zimmerleuten etwa 1 Mk. pro Tag; heute, nach vielen Jahren ununterbrochenen Kampfes, erreicht er 2 Mk. pro Tag. Hingegen haben die Metallarbeiter, die 1912 ebenfalls 1 Mk. pro Tag erhielten, im Laufe von 13 Jahren des Kampfes den Lohn nur um 40 Prozent zu erhöhen vermocht; eine qualifizierte Gruppe dieses Faches, die vor dem Kriege 2 Mk. pro Tag bekam, steigerte den Lohn inzwischen um 30 Prozent. Der Lohn der Weberinnen stieg in der gleichen Zeit von 40 Pf. bis auf 80 Pf. pro Tag; im ganzen stieg der Arbeitslohn in den Webereien und Spinnereien im Vergleich mit der Vorkriegszeit um 80 Prozent; im Nähgewerbe um 60 Prozent. Ganz kläglich fiel aber der „Erfolg“ des Lohnkampfes der ungelerten Arbeiterschaft während dieser 13 Jahre aus: er beträgt nur eine Lohn„aufbesserung“ von 10 Pf. pro Tag³⁾.

Selbst nach all diesen Lohnaufbesserungen bleibt jedoch der Lohn der chinesischen Arbeiterschaft hinter der *Lebensteuerung* zurück. Diese wird beispielsweise durch die folgende, von dem Stadtrat in Schanghai veröffentlichte Preistabelle⁴⁾ veranschaulicht (in chinesischen Cents):

³⁾ China Year Book 1925. S. 543.

⁴⁾ Ebenda, S. 544.

⁵⁾ Ebenda, S. 543.

	1910	1919	1923
Fleisch (1 engl. Pfund)	0,19	0,19	0,29
Eier (12 Stück)	0,15	0,19	0,28
Kartoffeln (1 Pikul)	2,15	2,32	3,40
Milch (1 Flasche)	0,18	0,20	0,25
Reis (200 engl. Pfund)	7,50	7,48	12,25
Kohle f. d. Hausgebrauch pro Tonne	9,70	19,00	17,00

Im ganzen sind in Schanghai die Preise der lebensnotwendigen Gegenstände in der Zeit von 1910 bis 1923 um 75 bis 80 Prozent, in Tientsin um 125 Prozent gestiegen (kennzeichnend ist namentlich der Preis für das Hauptnahrungsmittel, den Reis: 1911 kostete $\frac{1}{100}$ Pikul 4 Cents, 1921 10 Cents). Dasselbe Bild ist auch in anderen Städten Chinas zu beobachten. Der Arbeitslohn aber stieg in der gleichen Zeit im Durchschnitt lediglich um 25 Prozent. Dieses Missverhältnis versetzt den chinesischen Arbeiter in eine prekäre Lage und zwingt ihn, um die Erlangung einer halbwegs menschlichen Existenz einen ununterbrochenen und hartnäckigen Kampf zu führen.

Der niedere Lebensstand des chinesischen Arbeiters ergibt sich natürlich erst recht beim Vergleich mit der Entlohnung der Arbeiter anderer Länder. Beträgt der durchschnittliche Wochenlohn des amerikanischen Arbeiters 51,42 Jen, der des japanischen 15,14 Jen, so beträgt er bei dem chinesischen Arbeiter 3,68 Jen. Ein amerikanischer Maurer bekommt 66 Jen in der Woche, ein chinesischer 4 Jen, ein Kesselarbeiter in Amerika 54 Jen, in Japan 16,1 Jen, in China 4,9 Jen⁵⁾ usw.

Frauenarbeit.

Die, wie die obigen Angaben zeigen, ohnehin überaus schwere Lage der werktätigen Klassen in China ist vollends schwer für die chinesischen *Frauen*. Ihre Widerstandskraft ist geringer. Sie beginnen erst in den letzten Jahren, ihre Kräfte zu sammeln, und machen die ersten Schritte auf dem Wege einer gewerkschaftlichen Organisation. Noch bis vor kurzem war die chinesische Frau durch die Bande jahrhundertelanger Tradition in ihrer individuellen und sozialen Freiheit gehemmt. Allein auch hier hat die Entwicklung der Industrie diese Fesseln gelockert. Gerade infolge der grossen Ausbeutungsmöglichkeit bedienen heute viele Tausende von Frauen die Maschinen und Werkstätten in China; vor allem werden sie in der Seiden- und Streichholzindustrie verwendet. Wir besitzen auch auf diesem Gebiet ein äusserst interessantes Dokument des erwachenden sozialen Bewusstseins in der Proklamation der Gewerkschaft der Arbeiterinnen der Seidenindustrie der Provinz Kiang-Su⁶⁾:

„Als Mädchen zur Welt zu kommen, ist ein grosses Unglück, lautet ein chinesisches Sprichwort“, so beginnt diese Proklamation. „Das Sprichwort hat recht... Wir Arbeiterinnen der Seidenindustrie sind gezwungen, in Werkstätten der Seidenfabrikation zu arbeiten, um unser Leben fristen zu können. Unser Arbeitslohn ist aber verschwindend gering. Unsere Behandlung ist grausam. Unsere Lage ist unerträglich schwer. Möge die öffentliche Meinung es wissen und darüber urteilen.“

⁵⁾ „Das arbeitende China.“ S. 93.

⁶⁾ Extrait de la Semaine féministe, vom 28. September 1923.

Aus der gleichen Kundgebung ergibt sich, dass der Arbeitstag der Seidenarbeiterinnen von 4 Uhr morgens bis 6 Uhr abends dauert. Hierzu kommen aber oft Überstunden bis 9 Uhr abends.

„Was bekommen wir aber für diese schwere Arbeit? 80 Pf. pro Tag. Eigentlich wird aber auch dieser Betrag uns nicht ausgehändigt. Um uns besser zu „bedienen“, händigt man uns nur die Hälfte unseres Arbeitslohns, das heisst 40 Pf. täglich aus. Die andere Hälfte aber wird von den Besitzern zurückbehalten und erst nach zwei Monaten ausbezahlt. Erscheint im Laufe dieser zwei Monate eine Arbeiterin infolge von Krankheit auch nur einen Tag in der Fabrik nicht, so verfällt der ganze Betrag... Über 100 000 Arbeiterinnen der Seidenindustrie sind diesem barbarischen System unterworfen. So kommt es, dass die Arbeiterin tatsächlich nur 40 Pf. pro Tag bekommt, denn viele Arbeiterinnen sind Krankheiten unterworfen, und es ist nur eine Seltenheit, dass eine Arbeiterin ununterbrochen zwei Monate lang schaffen kann. Die Lohnerhöhung bei Überstunden beträgt 1 Pf. . . . Unser ganzer Verdienst reicht nicht einmal zu der täglichen Reisportion. . . . Um unser Leben zu retten, bringen wir all diese Tatsachen zur Kenntnis der Allgemeinheit und bitten um Schutz.“

Diese Proklamation ist auch als Zeitdokument interessant. Sie beweist, dass die chinesische Arbeiterin noch 1923 nicht so sehr auf die eigene Kraft, als vielmehr auf die Hilfe anderer, auf die öffentliche Meinung vertraute und an diese appellierte. Dieser Appell nützte ihr aber nicht viel. Sie sah sich vielmehr noch im gleichen Jahre veranlasst, den Weg der Selbsthilfe mit ihren scharfen Mitteln, vor allem dem Streik, zu betreten und in dem gemeinsamen Kampf Schulter an Schulter mit den männlichen Arbeitern auch die Opfer dieses Kampfes zu bringen und Verfolgungen zu erleiden. Diese Wendung findet ihren Widerhall in derselben „Frauenwoche“, wo es bald nach den ersten Kämpfen heisst:

„Eure Bewegung bedeutet ein wichtiges Blatt in der Geschichte der Arbeiter- und Frauenbewegung in unserem Lande. Vergesst nicht, dass, wenn ihr den Weg der Zugeständnisse euren Arbeitgebern gegenüber einschlagt, sie unverzüglich zur Offensive übergehen werden. Je nachgiebiger ihr sein werdet, desto unverschämter werden sie sein. Werdet ihr hingegen in einer Einheitsfront aufmarschieren, so ist euch der Sieg sicher. Tretet ein, ihr alle 100 000 Arbeiterinnen der Seidenindustrie, in die Gewerkschaften. . . . Wahrt die Geschlossenheit eurer Reihen.“ — —

Kinderarbeit.

Auch die *Kinderarbeit* ist in China ausserordentlich verbreitet. In der bäuerlichen Wirtschaft leistet das heranwachsende Kind wertvolle Hilfsarbeit im Rahmen der gemeinsamen Familienwirtschaft. Hier ist die Verwendung der Kinderarbeit durch Kapital- und Maschinenmangel bedingt. Dennoch sehen wir auch in der sich entwickelnden Industrie Chinas, in der diese beiden Bedingungen wohl vorhanden sind, eine weitgehende Verwendung der Kinderarbeit, auf die andererseits aber auch die, wie oben gezeigt, auf den tiefsten Lohn- und Lebensstand herabgedrückte Arbeiterfamilie angewiesen ist.

In grossen Massen werden die Kinder vor allem in der Seidenindustrie beschäftigt. Die kleine Arbeiterin wird mit zwei Kesselchen ausgerüstet, die in kochendem Wasser eine Anzahl von Seidenkokons enthalten. Mit zwei Stäbchen muss sie die aus den Kokons hervorgehenden Fäden verbinden und auf eine Bürste aufziehen. Hierbei ist das Kind

einerseits der vom kochenden Wasser kommenden Hitze, anderseits der durch die Drehung der Bürste bewirkten Luftabkühlung ausgesetzt. Der betäubende Maschinenlärm, Müdigkeit in den fortwährend sich regenden Händen, übelwirkender Geruch angebrannter oder verfaulter Seidenkokons — all das verbindet sich, um die Nerven der kleinen Arbeiterin zu zerrütten. Ventilation und sanitäre Vorbeugungsmassnahmen fehlen. Unter solchen Bedingungen arbeiten Mädchen im Alter zwischen 8 und 15 Jahren. Das Seidenpulver dringt ihnen in Mund, Nase und Ohren. Finger und Gesicht werden oft von dem schmutzigen Kochwasser bespritzt und verbrüht. . . . Sie bekommen nur eine Pause von 15 bis 20 Minuten zum Essen. Und so tagaus, tagein⁷⁾.

Die Kinder werden ebensowohl am Tage wie des Nachts beschäftigt. Diese Nacharbeit kommt einer Folterung der Kinder gleich und zeitigt eine Menge von Betriebsunfällen.

Diese himmelschreienden Zustände hatten endlich zur Folge, dass im Juni 1923 in Schanghai eine Spezialkommission zur Untersuchung der Kinderarbeit in China zusammentrat. Sie bestand aus Vertretern der grössten ausländischen Industrieunternehmen, hatte mehrfach Sitzungen und befragte eine grosse Anzahl von Zeugen. „Durch Aussagen aller befragten Ärzte wurde festgestellt, dass die in den Industrieunternehmen Schanghai's herrschenden Verhältnisse eine ernstliche Bedrohung für die physische und geistige Entwicklung des chinesischen Kindes darstellen. Die Unfälle in Fabriken und Werkstätten erklären sich durch Müdigkeit, die eine Folge des langen Arbeitstages und der Monotonie der Arbeit ist. . . . Die Schwindsucht ist unter den Kindern, besonders in den Städten, weit verbreitet“ — das sind die Schlussfolgerungen, zu denen die Kommission gelangte⁸⁾.

Die Kommission besuchte viele Fabriken und Werkstätten, die Tag und Nacht arbeiten, und traf überall Kinder von 6 Jahren an. Sie stellte fest, dass „die sanitären Verhältnisse in der Mehrzahl der Unternehmen viel zu wünschen übriglassen“, dass der durchschnittliche Tagesverdienst der Kinder nach solcher Sträflingsarbeit nur etwa 25 Pf. beträgt, dass aber der Mittelsmann, der als Kinderlieferant für Fabriken und Werkstätten fungiert, aus dem erwähnten Tagelohn noch einen grossen Teil für seine Dienste behält. In manchen Fällen „erwerben“ solche Lieferanten die Kinder bei deren Eltern für 4,50 Mk. im Monat. Die Differenz zwischen diesem Betrag und dem Arbeitslohn streicht dann der Mittelsmann ein. Kinder, die auf diese Weise angeworben sind, erhalten keinen Lohn und fristen eine Hungerexistenz. Die Kindersterblichkeit ist sehr hoch.

Irgendeine durchgreifende Änderung dieser Verhältnisse hat indessen die Kommission nicht erzielt; ja sie hat sich eine solche Änderung auch nicht zum Ziele gesetzt. Vielmehr verwies sie auf folgende Schwierigkeiten, die eine Regelung der Kinderarbeit in China verhindern: Mangel einer Zentralregierung, die tatsächlich imstande wäre, Gesetze zum Schutze der Kinderarbeit auf dem gesamten chinesischen Territorium zu verwirklichen; Mangel an Schulen; schwere Wirtschaftslage der Eltern, die sie zwingt, ihre Kinder schon im zartesten Alter zur Arbeit zu schicken. . . .

⁷⁾ „China und seine Jugend“, herausgegeben von der „Nowaja Moskwa“, 1925, S. 33 und 34.

⁸⁾ „The Changai Child Labour Commission“, China Year Book, 1925, S. 547.

All diese Gründe bewogen die Kommission, auf die Schutzgesetze zurückzugreifen, die von der Pekingener Regierung bereits im März 1923 erlassen worden waren, jedoch noch keine Gesetzeskraft erlangt hatten, und sie als „Grundlage“ zu bezeichnen. Diese Gesetze legalisieren die Kinderarbeit für Knaben von zehn Jahren und für Mädchen von 12 Jahren an. Sie „empfehlen“ ferner den Unternehmern, keine Kinder bei der Nachtarbeit zu verwenden. Die Kommission glaubte ihrerseits für Kinderarbeit eine Tagesdauer von 12 Stunden „empfehlen“ zu können. Das sind im wesentlichen die Massnahmen zum „Schutze“ der Kinderarbeit in China.

Der Kampf des chinesischen Proletariats.

Das chinesische Proletariat begann seinen Kampf damit, dass es sowohl an die einheimische wie an die ausländische Unternehmerschaft eine Reihe von Forderungen stellte. Das Ziel dieser Forderungen war: Lohnaufbesserung, pünktliche und ungeminderte Lohnauszahlung, Schutz der Arbeit, Maifeier, humane Behandlung, 8-Stunden-Arbeitstag, Unfall- und Altersversicherung, Legalisierung der Gewerkschaften.

Schon aus diesen Forderungen ergibt sich, dass das chinesische Proletariat erst um elementare Rechte ringen muss, die die Arbeiterschaft der fortgeschrittenen Länder schon längst erkämpft hat.

In den Perioden des Streikkampfes erfuhren die oben angeführten Forderungen manche Ergänzung, so insbesondere durch das Verlangen, den Lohn auch für die Streiktage zu zahlen sowie die während des Streiks entlassenen Arbeiter und Arbeiterinnen wieder einzustellen.

Unter den Dokumenten, die die Etappen des Klassenkampfes kennzeichnen, fällt namentlich die „Petition“ auf, die die Gewerkschaften von Wutschang und Hankiang, zweier im Mittelpunkt des Industriegebiets im Jangtse-Tal gelegenen Städte, am 27. August 1922 dem chinesischen Parlament einreichten. In dieser Petition klagten die Gewerkschaften darüber, dass, obwohl die chinesische Arbeiterschaft als gütererzeugende Gemeinschaft die wichtigste soziale Klasse Chinas darstelle, sie dennoch nicht als soziale Klasse anerkannt werde. Sie verlangten ferner, dass das Parlament in die Verfassung eine besondere, der „Arbeitergesetzgebung“ gewidmete Abteilung einführen sollte.

Diese Petition eröffnete den Reigen auch der politischen Forderungen, die die chinesische Arbeiterschaft seither wiederholt aufstellte. In ihrem Mittelpunkt stand das Verlangen nach einer „Volksregierung“. Es war und blieb eine Reaktion gegen die chinesische Militärdiktatur, gegen die Herrschaft der Provinzsatrapen. Wir treffen diese volkstümliche Losung auch später, so während des Schanghai-Streiks des Jahres 1925 an. Allein in der Auffassung der erwähnten Urheber dieser Losung, der Gewerkschaften von Hupeh, begriff die „Volksherrschaft“ auch die Gleichheit der sozialen Klassen in sich. „Es kann und darf keine Privilegien für die Besitzenden und Beschränkungen für das Proletariat geben“, heisst es in ihrem Programm (siehe *Chine Moderne*. Tome VI, S. 439).

„Wir Arbeiter“, heisst es darin weiter, „haben ein grösseres Recht als andere auf den Schutz des Gesetzes, weil wir dreimal so zahlreich wie die Eigentümer sind. Bis heute hat aber das Gesetz die Interessen der Volksminderheit geschützt. Diese Lage der Dinge muss von Grund aus geändert werden.“ Mit einer Deutlichkeit, die nichts zu wünschen übriglässt, kommt das Klassenbewusstsein der genannten Gewerkschaften auch in diesen Worten der gleichen Petition zum Ausdruck: „Die ganze materielle Kultur, von den Gegenständen des dringendsten Bedarfs bis zu den Gegenständen des Luxus, ist von uns, von unserer Arbeit und unseren Leiden geschaffen.“

Die Petition bringt ferner die anderen Forderungen der chinesischen Arbeiterschaft zum Ausdruck: Wahlrecht für alle Regierungsorgane, „Abschaffung der barbarischen Behandlung der Arbeiter und Schaffung hygienischer Arbeitsbedingungen in den Fabriken“, Kampf gegen die Kinderarbeit, Versammlungsfreiheit, Streikfreiheit, Gewerkschaftsfreiheit und das Recht, in internationale Arbeiterorganisationen einzutreten.

Des weiteren verlangt die Petition einen achtstündigen Arbeitstag, sechsstündige Nacharbeit, 42stündige ununterbrochene Arbeitruhe (von 12 Uhr mittags Sonnabends bis 6 Uhr früh Montags), sechsstündige Arbeit für Jugendliche von 18 Jahren an und völliges Verbot der Nacharbeit für Jugendliche. Die Verlängerung der Arbeitszeit darf nur mit Zustimmung der Gewerkschaften geschehen und erfordert einen Lohnaufschlag. Fernerhin soll durch die Staatsgewalt ein Lohnminimum festgesetzt werden; irgendwelche Lohnabzüge sind unzulässig; kranke Arbeiter werden auf Kosten des Staates behandelt. Den Schluss macht die Forderung eines speziellen Arbeitsschutzes und des Rechts auf einen Urlaub von einmonatiger Dauer.

Diese Deklaration der Arbeiterschaft Mittelchinas kann als Wendepunkt in der Geschichte der chinesischen Arbeiterbewegung betrachtet werden. Sie bricht mit der patriarchalischen Tradition ebenso wie mit den Überlieferungen des Gildewesens, das Unternehmer oder überhaupt Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer Einheit umschloss.

Die chinesische Handelskammer in Tientsin stellte bereits am 13. März 1922 fest, dass die Arbeiterbewegung in China keine zufällige oder episodische Erscheinung ist, die Arbeiter der verschiedensten Industriezweige vielmehr einen Kampf um ihren *Stand* oder ihre soziale Klasse führten.

Streikbewegung.

Ein wichtiges Mittel dieses Kampfes ist der Streik. Einer der bedeutendsten Streiks, deren Zweck die Erringung besserer Löhne war, brach im November 1920 in den einer englischen Gesellschaft gehörenden Kohlenbergwerken in der Provinz Tschili aus. Es war der erste Massenstreik im chinesischen Proletariat. Er entstand als Protest gegen Vernachlässigung der Arbeitsbedingungen, die zur Folge hatte, dass eine kurz zuvor ausgebrochene Explosion Hunderten von Arbeitern das Leben kostete. Die Arbeiter verlangten Einführung von Arbeitsinspektoren, die den Stand der Schutzmassnahmen kontrollieren sollten. Ein zweiter Streik brach in dem gleichen Bergwerk im Frühling 1921 aus.

Dies war der Auftakt zu einer Streikbewegung, die nach und nach auch andere Arbeiter in ihren Bann zog. Insgesamt ging die Zahl der Streikenden im Jahre 1921 bereits in die Zehntausende. Im Januar 1922 brach dann in der Hauptstadt der Provinz Hunan, Tschangscha, ein Streik der Textilarbeiter aus, der dadurch bemerkenswert wurde, dass es in seinem Verlauf zum erstenmal zu blutigen Zusammenstößen mit der *Polizei* kam, die der Arbeiterschaft viele Opfer kosteten. Die Hauptforderungen der Streikenden gingen auf achtstündigen Arbeitstag und insgesamt vier Tage Arbeitsruhe im Monat ohne Abzug vom Lohn. Zwei Delegierte, die von den Streikenden zu den Verwaltungsbehörden entsandt worden waren, wurden von dem Militärbefehlshaber der Provinz hingerichtet. Jede Versammlung von Arbeitern wurde verboten, die hierzu dienenden Lokale geschlossen. Hierauf entsandten die Arbeiter von Tschangscha ihre Vertreter an die Genossen in Schanghai. Sie fanden hier wärmste Anteilnahme. Der „Allchinesische Arbeiterverband“ richtete an den Gouverneur von Honan die folgende Depesche:

„Wir erhielten die Nachricht, dass Sie zwei Arbeiterdelegierte weniger als vier Stunden nach deren Verhaftung hingerichtet haben. . . . Sie haben sich damit einer unmenschlichen Tat schuldig gemacht. Ihre bestialische Handlung erweckte Hass und Zorn in allen Bürgern Chinas. Teilen Sie uns unverzüglich mit, welcher Verbrechen unsere hingerichteten Genossen schuldig sind. Machen Sie sich auf unnachsichtige Vergeltung unsererseits gefasst“).

Dieser Streik am Anfang des Jahres 1922 ist also dadurch bemerkenswert, dass in ihm auf der einen Seite der Gegensatz zur Militärgewalt, auf der anderen Seite aber die Solidarität der Arbeiterschaft zum Ausdruck kommt. Der weitere Verlauf dieses Jahres zeitigte eine Verbreiterung der Streikbewegung. Im April kam es zu einem Streik im Nähgewerbe in der Stadt Wuhu, einem Handelszentrum der Provinz Nganhwei — mit der Losung: „Lieber sterben als weiter so arbeiten.“ Die Arbeitgeber wandten sich auch hier an die Polizei. Allein die Arbeiter zeigten eine bemerkenswerte Beharrlichkeit: sie entfernten von allen von der Bewegung betroffenen Unternehmungen die inzwischen dort engagierten Streikbrecher und gründeten eine Hilfskasse, die ihnen erlaubte, im Kampfe auszuharren. Wie sich die Streikbewegung auch weiter in demselben Jahre entwickelte, ersieht man aus den Angaben der chinesischen Presse⁹⁾, dass allein im letzten Quartal dieses Jahres 41 Streiks mit insgesamt 145 700 Teilnehmern stattfanden — wir sehen, wie weit die Bewegung die Zahlen des vorangehenden Jahres überholt. Es finden sich auch detailliertere Angaben über den Charakter und die Erfolge dieser 41 Streiks. 56,5 Prozent dieser Streiks endeten mit dem Siege der Arbeiter, 25,1 Prozent mit einer Niederlage, 18,4 Prozent mit einem Teilerfolg. Die geographische Verteilung der Streiks war die folgende: 19 Streiks in der Provinz Kiangsu mit Einschluss Schanghais, 4 in der Provinz Tschili mit Einschluss Tientsins, 4 in der Provinz Hupeh, 7 in der Provinz Honan (wir sehen also auch hier wieder ein Vorwiegen Mittelchinas), der Rest entfiel auf eine Reihe anderer Provinzen.

⁹⁾ L'Outre d'Eole, S. 443.

¹⁰⁾ Zitiert bei Chodorow, Der Klassenkampf in China, Nowy Wostok, Band XV, S. 99.

Das bei weitem bedeutendste Ereignis des Jahres 1922 war aber *der Streik der Seeleute in Honkong*. Aus einem wirtschaftlichen Kampf wuchs er sich — da Honkong die Festung der britischen Herrschaft in China ist — zu einem sowohl proletarischen wie nationalen Kampf aus und wurde zu einer wichtigen Etappe in dem Ringen Chinas um seine Unabhängigkeit überhaupt.

Einen bedeutsamen Anlauf hat im August 1922 auch die Bewegung der *Eisenbahner* genommen. Sie führte nach einem Streik zur Gründung eines „Komitees der Gewerkschaften der Peking—Hankauer Eisenbahner“. Dieses Komitee zeigte grosse Initiative und bereitete namentlich einen allchinesischen Eisenbahner-Kongress vor. Allein es fand einen übermächtigen Feind in *Wu-Pei-Fu*. So kam es am 4. Februar 1923 zu einem zweiten Streik, der aber vollends zur Zertrümmerung der angefangenen Arbeit führte. Der Diktator militarisierte die Eisenbahn; die Gewerkschaftsführer wurden hingerichtet (die Zahl der ermordeten Arbeiter wird auf 39 beziffert), die gewerkschaftlichen Organisationen aufgelöst. Man kann wohl Chodorow recht geben, wenn er meint, dass die chinesische Arbeiterschaft durch all diese blutigen Lehren aus dem Stadium des blossen „Ökonomismus“ als Triebfeder des Kampfes bereits hinauszutreten begann.

Zu erwähnen ist ferner der Streik der chinesischen Arbeiter, aber auch der *Dienstboten* und sogar der Polizisten in dem ausländischen Viertel Kantons, der sich gegen die strenge Registration und Leibesvisitation werktätiger Chinesen beim Betreten des Konzessionsgebietes richtete. „Jeder Chinese, der das Schan-Mian (das Konzessionsgebiet) betritt, wird zum Volksverräter erklärt werden,“ so verlautbarte die Proklamation der Streikenden. Die Ausländer mussten schliesslich den Forderungen der chinesischen Arbeiter nachgeben.

Das Ereignis aber, das dank einem besonderen Zusammentreffen sozialer und nationaler Motive den Kampf des chinesischen Proletariats in ausserordentlicher Weise beschleunigte und steigerte, ist der im Mai 1925 in einer japanischen Textilfabrik in Schanghai, die der japanischen Gesellschaft „Nagai-Wata-Kaisha“ gehört, ausgebrochene Streik. Dieses Unternehmen umfasst 23 000 mechanische Spindeln und 800 Webemaschinen und beschäftigt insgesamt 3000 Männer und Frauen. Den nächsten Anlass zum Streik gab die Entlassung von 40 Arbeitern — es war also ein ausgesprochener *Sympathiestreik*, der die ganze Solidarität und Organisationskraft der Arbeiterschaft zeigte. Binnen weniger Tage erfasste die Bewegung sämtliche den Japanern in Schanghai gehörenden Textilunternehmen und 40 000 Streikende. Gefordert wurde: unverzügliche Einstellung der entlassenen Genossen, humane Behandlung der chinesischen Arbeiter seitens der *japanischen Arbeitsaufseher*, Lohnaufbesserung um 10 Prozent, Lohnzahlung für die ganze Streikzeit und Zusicherung, dass kein Arbeiter fortan ohne wichtigen Grund entlassen werden darf. Der erwähnte Lohnzuschlag sollte übrigens nur den in den japanischen Fabriken gezahlten Lohn mit dem anderer ausländischer Textilfabriken gleichstellen.

Dieser Streik wurde gleich in seinem Anfang ausserordentlich populär im chinesischen Proletariat im weitesten Sinne dieses Wortes, unter der Stadtermut

ebenso übrigens wie unter der Studentenschaft und dem Klein- und Mittelbürgertum. In dem solidarischen Auftreten der Arbeiterschaft gegen die japanischen Fabrikanten erblickten die chinesischen Volksmassen instinktiv eine Auflehnung gegen die wirtschaftliche Übermacht und die Ausbeutung durch die Ausländer. So wurde die Schanghaier Arbeiterschaft wahrhaft zu einem Vorposten des nationalen Kampfes. „Die Japaner betrachten sich als unbeschränkte Herren in China, denen die chinesischen Arbeiter auf Leben und Tod ausgeliefert sind. Stellen Sie sich vor, unter welchen Bedingungen wir leben müssen!“, schrieb die Zeitung „Tschen-bas“.

In dieser Atmosphäre der allgemeinen Volkssympathie getraute sich die Bewegung noch weitere Forderungen zu stellen: Achtstundenarbeitstag, Lohnminimum, Abschaffung der Prügelpraxis in den Fabriken, soziale Versicherung der Arbeiter und Arbeiterinnen. Auch diese Forderungen fanden Widerhall in der Öffentlichkeit.

Interessant ist es nun, zu sehen, wie bei der Entwicklung der weiteren Ereignisse das Lauffeuer der Arbeiterbewegung bald hier, bald da auflodert und so die Solidarität des Kampfes schon äusserlich vor Augen führt.

Die Ausbreitung der Bewegung in Schanghai hatte militärische Massnahmen der auswärtigen Mächte, insbesondere Landungen von Truppen in den Hafentstädten zur Folge. Dies gab zunächst in *Tsingtau* den Anlass zu einem neuen Aufflammen der Bewegung. Nach kaum beigelegtem Textilarbeiterstreik wird hier ein neuer Streik proklamiert — kein wirtschaftlicher, sondern lediglich zu dem Zweck, die Evakuierung der fremden Truppen zu erzwingen. Die Streikenden besetzen die Fabriken, und es kommt zu blutigen Zusammenstössen mit den japanischen Truppen und zur Erschiessung von chinesischen Arbeitern. Diese Erschiessung ihrerseits veranlasst die Arbeiter und die Studentenschaft von *Schanghai* zu einer Protestdemonstration, die am 30. Mai 1925 stattfindet. Die Arbeiter bewegen sich nach dem Fremdenviertel zu — werden aber durch Feuer empfangen und niedergestreckt¹¹⁾ — unwillkürlich drängt sich die Analogie mit dem „blutigen Sonntag“ des 9. Januar 1905 in Russland auf, wenngleich die Zahl der russischen Opfer ungleich grösser war. Aber das Resultat war auch in China die endgültige Zerstörung des Friedens zwischen den revolutionären Massen und den auswärtigen Mächten. Es war nur natürlich, dass der Kampf der chinesischen Arbeiterschaft, auf dieser Stufe angelangt, einen erweiterten Charakter annahm. Die Forderungen nach Rückgabe der Konzessionsgebiete an China, Evakuierung der ausländischen Truppen u. dgl. mehr verweben sich mit dem Verlangen nach Organisations- und Koalitionsfreiheit, nach hygienischen Arbeitsbedingungen, nach Verbot der Kinderarbeit und Abschaffung der ausländischen Fabrik-aufseher¹²⁾.

Nach Angaben der Munizipalpolizei von Schanghai fanden hier im Jahre 1925 98 Proteststreiks statt, die in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit den

¹¹⁾ Diese Ereignisse fanden dann ein Echo in den Proteststreiks in *Kanton* im Juni desselben Jahres.

¹²⁾ Auf die wirtschaftliche Rolle des Auslandskapitals in China hoffen wir im nächsten Bericht einzugehen.

Generalstreiks oder den Proteststreiks stehen, und zwar: 39 in japanischen Fabriken, 24 in englischen, 8 in den städtischen Unternehmungen Schanghai, die Ausländern gehören, und 25 in chinesischen Fabriken. An diesen Proteststreiks haben insgesamt 129 000 Arbeiter teilgenommen¹³⁾. Von den weiteren Streiks hatten 43 wirtschaftlichen Charakter, 14 individuelle Gründe. Die Teilnahme betrug insgesamt 58 065 Arbeiter. Der Ausfall von Arbeitstagen in Schanghai im Jahre 1925 beziffert sich auf 210 619. Fügt man dazu auch die Periode des Generalstreiks, so schwillt die Zahl auf 12 280 183 an.

Ausser Schanghai sind für das Jahr 1925 noch zu erwähnen: der Streik in den grossen Textilunternehmungen in Tientsin (August 1925), der Streik der Setzer in Peking und der Postbeamten und -arbeiter in Kanton und Schanghai. Dieser letzte Streik ist dadurch bemerkenswert, dass er mit einem vollen Erfolg endete, indem nicht nur Lohnerhöhung und Kürzung des Arbeitstages, sondern auch Anerkennung der Gewerkschaft der Postbeamten und Postarbeiter erzielt wurde. Dieser Erfolg bewog auch die Telegraphenbeamten und -arbeiter in Schanghai, Hankau, Tschang-tschou, Tsingtau und Kaifong im September 1925 in Ausstand zu treten. Einen wirtschaftlichen Charakter trugen auch die Ausstände in den Textilunternehmungen „The Ju Feng Cotton Mills“ in der Provinz Hunan sowie an der Lun-Chai-Eisenbahn.

Augesprochen politischen Charakter trägt hingegen die Bewegung im Süden, namentlich in Kanton und Honkong, die am 19. Juni 1925 begann und als Hauptlösung den Boykott englischer Waren proklamierte. Wie stark die Triebfeder des Kampfes gegen das Auslandkapital die Arbeiter beherrschte, ersieht man aus dem folgenden Passus eines Berichtes: „In Honkong wurde gegen den Ausstand mit der grössten Strenge vorgegangen; die Agitatoren wurden aufgegriffen und bestraft, aber nichts vermochte den Boykott niederzuzwingen¹⁴⁾.“

Trotz aller Kampfmittel des ausländischen, aber auch des einheimischen Kapitals, das, sobald es die Stärke und Unaufhaltsamkeit der chinesischen Arbeiterbewegung erkannte, von dieser abrückte, war diese eben bereits auf einer Stufe angelangt, auf der sie nicht mehr zum Stillstand kommen konnte. So setzte sich namentlich die Streikbewegung auch im Jahre 1926 fort, hauptsächlich abermals in Textilunternehmungen, die ja als der repräsentative Typus der Industrie in China gelten können. Der Mittelpunkt der Bewegung blieb auch im Jahre 1926 Schanghai. Hier brachen im Januar 1926 sieben Ausstände aus, im Februar 8, im Juni aber bereits über 100 (nach Angaben des Schanghaier Gewerkschaftsverbandes¹⁵⁾ — offenbar sind hierbei auch partielle Streiks gezählt worden). Und auch diesmal wurden vielfach japanische Unternehmungen in Mitleidenschaft gezogen, so dass in der japanischen Presse sogar die Frage nach der „Zusammenziehung“ des japanischen Kapitals in China aufgerollt wurde. Als ein klarer Beweis der Rentabilität kapitalistischer Unternehmungen in China trotz

¹³⁾ The Chinese Economic Monthly, Labour Problems in China 1925, März 1926.

¹⁴⁾ „North China Trade Review.“ A Supplement to the „North China Daily News“. Shanghai, March 17, 1926.

¹⁵⁾ Siehe die „Internationale Arbeiterbewegung“, herausgegeben von der Gewerkschaftsinternationale (Profintern), Nr. 35, 1926.

aller Unruhen erscheint aber die *Erweiterung* der japanischen Textilunternehmungen durch neue Gründungen¹⁶⁾. Die Erklärung kann aber ferner auch darin gesucht werden, dass das japanische Kapital — wie wir bei unserer nächsten Übersicht zeigen werden — in China überhaupt das andere auswärtige Kapital verdrängt und dieser Siegeszug durch die Unruhen, die vor allem die englischen Kapitalisten eingeschüchtert hatten, noch gesteigert worden sein mag.

Bemerkenswert an der Bewegung des Jahres 1926 ist ferner die Teilnahme der arbeitenden *Frauen*, so in der Seidenindustrie in Schanghai (Ausstand vom 12. Juli 1926), im Teegewerbe (17. Juni) und anderen Industriezweigen. Unter den Forderungen der Textilarbeiterinnen befindet sich „Versammlungs- und Streikfreiheit“. Auch die arbeitenden Frauen Chinas haben somit das Bewusstsein der Notwendigkeit der Organisation erlangt.

Im übrigen waren die Ziele der chinesischen Arbeiterbewegung im Jahre 1926 nach wie vor die folgenden: Festsetzung eines Lohnminimums, Sonntagsruhe, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere für Frauen und Kinder, Mutterschutz und Koalitionsfreiheit in all ihren Formen.

¹⁶⁾ Siehe "Peking and Tientsin Times" vom 17. Juni 1926.

Rundschau der Arbeit

ARBEITSRECHT.

Cl. Nörpel.

Übersicht über die Entwicklung des Arbeitsrechts im Jahre 1927.

1. Kündigungsschutz der älteren Angestellten.

Nachdem die Durchführung des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juni 1926 über das Übergangsstadium hinausgekommen ist, hatten sich im Jahre 1927 die Gerichte hauptsächlich mit folgenden drei Streitfragen zu befassen:

1. Sind bei Berechnung der Gesamtbeschäftigungsdauer auch die im Betrieb zurückgelegten Arbeiterdienstjahre mitzurechnen?
2. Ist bei unterbrochener Beschäftigungsdauer die gesamte Zeit, während der der Angestellte in dem Betrieb überhaupt gearbeitet hat, zusammenzurechnen? und
3. Welche Bedeutung hat der Begriff „Rechtsnachfolge“?

Im ersten Streitfall war eine Klärung noch nicht zu erzielen. Eine Anzahl Gerichte verneinen die Anrechnung der Arbeiterdienstjahre. Andere Gerichte bejahen die Anrechnung. Hier wird das Reichsarbeitsgericht die Klärung herbeiführen müssen.

Im zweiten Fall hat sich die Rechtsauffassung herausgebildet, dass die von den Angestellten verursachten Unterbrechungen die Zusammenrechnung ausschliessen, während diejenigen Unterbrechungen, die ohne Verschulden des Angestellten entstanden sind (Kriegsdienstzeit) bzw. die vom Arbeitgeber herbeigeführt worden sind, die Zusammenrechnung *nicht* ausschliessen. In diesem Sinne hat nun auch das Reichsarbeitsgericht mit Urteil vom 17. November 1927 entschieden.

Schliesslich hat zu der dritten Streitfrage das Reichsarbeitsgericht mit Urteil vom 26. Oktober 1927 entschieden, dass es bei der Rechtsnachfolge nicht darauf ankommt, ob der Rechtsnachfolger alle Aktiven und

Passiven übernommen hat, bzw. ob er in die bisherigen Arbeitsverträge eingetreten ist, oder ob neue Arbeitsverträge abgeschlossen worden sind. Massgebend ist allein, ob die Angestellten in dem von dem Rechtsnachfolger übernommenen Betrieb weiterbeschäftigt werden. In solchen Fällen ist die Rechtsnachfolge stets gegeben.

2. Arbeitsgerichte.

Das Arbeitsgerichtsgesetz ist am 1. Juli 1927 in Kraft getreten. (Wegen Einzelheiten des Gesetzes siehe Nörpel, Seite 202.) Es sind 527 Arbeitsgerichte, 79 Landesarbeitsgerichte und 1 Reichsarbeitsgericht errichtet worden. Die Beschäftigung der Arbeitsgerichtsbehörden hat gegenüber den früheren Gewerbe- und Kaufmannsgerichten sehr stark zugenommen, was ein Beweis dafür ist, dass das Arbeitsgerichtsgesetz einem sehr dringenden Bedürfnis entsprochen hat. Nunmehr ist es jedem Arbeiter und jedem Angestellten möglich, schnell und billig vor den Arbeitsgerichtsbehörden mit in sich abgeschlossenem Instanzenzug sein Recht durchzusetzen. Das Reichsarbeitsgericht hat seine Urteilstätigkeit am 26. Oktober 1927 aufgenommen.

3. Arbeitszeit.

Auf Grund des § 7, Abs. 2 der Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 sind neu erlassen worden:

1. die Verordnung über die Arbeitszeit in Gaswerken vom 9. Februar 1927,
2. die Verordnung über die Arbeitszeit in Metallhütten vom 9. Februar 1927,
3. die Verordnung über die Arbeitszeit in Glashütten und Glasschleifereien vom 9. Februar 1927 und
4. die Verordnung über die Arbeitszeit in Stahlwerken, Walzwerken und anderen Anlagen der Grosseisenindustrie vom 16. Juli 1927.

Hierdurch wird den betroffenen Arbeiterschichten der Achtstundentag weitgehend

gesichert und für die betroffenen Betriebe die Weiterführung des Zweischichtensystems unmöglich gemacht.

Die erstgenannten drei Verordnungen sind am 1. April 1927 in Kraft getreten, die letztgenannte Verordnung tritt dagegen erst am 1. Januar 1928 in Kraft.

Durch das Gesetz zur Abänderung der Arbeitszeitverordnung vom 14. April 1927 ist die Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 in wesentlichen Teilen geändert worden. Der neu einbezogene § 6a gibt nunmehr den Arbeitern und Angestellten ausschliesslich der Lehrlinge für die auf Grund der Paragraphen 3, 5, 6 oder 10 geleistete Mehrarbeit einen gesetzlichen Anspruch auf einen Mehrarbeitszuschlag, der im Regelfall 25 Prozent betragen soll und neben dem Lohn oder Gehalt für die Mehrarbeit zu zahlen ist. Durch die Neufassung des § 9 ist in einer Reihe von Fällen die Überschreitung des Zehnstantentages aus dringenden Gründen des Gemeinwohls mit befristeter Genehmigung der Behörden zugelassen worden.

Auch der bisherige § 11 hat eine einschneidende Änderung dahingehend erfahren, dass die Annahme freiwilliger Mehrarbeit der Arbeiter oder Angestellten für den Arbeitgeber nicht mehr straffrei ist.

Durch Gesetz vom 16. Juli 1927 hat die Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien vom 23. Dezember 1918 ebenfalls eine Änderung erfahren. Nunmehr darf auch in den Bäckereien und Konditoreien die Wochenarbeitszeit bis auf insgesamt 54 Stunden ausgedehnt werden. Für die geleistete Mehrarbeit ist gleichfalls der bereits genannte Mehrarbeitszuschlag zu zahlen.

Das Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft vom 16. Juli 1927 erweitert den Schutz der schwangeren und stillenden weiblichen Arbeitnehmer. Dieselben können hiernach in der Zeit von 6 Wochen vor der Niederkunft bis im Höchstfall 12 Wochen nach der Niederkunft die ihnen aus dem Arbeitsvertrag obliegende Arbeits-

leistung verweigern. Eine Kündigung des Arbeitgebers ist in diesem Zeitraum unwirksam. Eine vorher ausgesprochene Kündigung, die in diesen Zeitraum fällt, wird in ihrer Wirkung um die Dauer der Schutzfrist hinausgeschoben. Die Unterstützung der schwangeren Mütter ist nach wie vor Sache der Krankenkassen und richtet sich nach den Bestimmungen des zweiten Gesetzes über Abänderung des zweiten Buches der Reichsversicherungsordnung vom 9. Juli 1926. Stillenden Frauen ist auf ihr Verlangen während 6 Monaten nach ihrer Niederkunft die zum Stillen erforderliche Zeit bis zu zweimal einer halben oder einmal einer Stunde täglich von der Arbeit freizugeben.

Der Arbeitsschutzgesetzentwurf, der die gesamte Arbeitsschutzgesetzgebung vereinheitlichen und durch dessen Verabschiedung die Ratifizierung des Washingtoner Arbeitszeitübereinkommens erfolgen soll, befindet sich im Vorläufigen Reichswirtschaftsrat zur Begutachtung. Die Verhandlungen des Vorläufigen Reichswirtschaftsrates sind noch nicht abgeschlossen. In allen wichtigen Fragen war keine Übereinstimmung bzw. Mehrheit zu erzielen, so dass voraussichtlich der Reichsregierung ein Mehrheitsgutachten und ein Minderheitsgutachten des Reichswirtschaftsrates unterbreitet werden wird. (Vgl. „Die Arbeit“ 1927: Lankes, „Das Verbot der Nacharbeit in den Bäckereien“, S. 627, Nörpel, „Arbeitsschutzgesetzentwurf“, S. 205, Schwarz, „Probleme der Arbeitszeitpolitik“, S. 376.)

4. Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.

Das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16. Juli 1927 ist am 1. Oktober 1927 in Kraft getreten. Mit dem gleichen Tage ist unter anderem auch das Arbeitsnachweisgesetz vom 22. Juli 1922 ausser Kraft getreten. Die durch das neue Gesetz geschaffenen Arbeitsbehörden vereinigen nunmehr als Selbstverwaltungskörper Arbeitsvermittlung und Arbeitslosen-

versicherung. (Vgl. „Die Arbeit“ 1927: Broecker, „Das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung“, S. 571.)

5. Betriebsräte.

Die Rechtslage ist unverändert. Auch in der Rechtsprechung haben sich neue Grundsätze nicht entwickelt. Die von den Gewerkschaften eingereichten Verbesserungsvorschläge zur Durchführung des Betriebsrätegesetzes (siehe Jahrbuch des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes 1926, S. 80) sind dem sozialpolitischen Ausschuss des Reichstages überwiesen worden. Der Ausschuss hat dazu bisher noch nicht Stellung nehmen können, weil er mit anderen Arbeiten überlastet gewesen ist. Die Stellungnahme soll in der nächsten Zeit erfolgen.

6. Berufsausbildung.

Der nunmehr vorliegende Entwurf des Berufsausbildungsgesetzes der Reichsregierung hat in den Kreisen der Gewerkschaften lebhaften Widerspruch gefunden. Die Gewerkschaften wenden sich insbesondere gegen die Absicht dieses Entwurfs, den Tarifvertrag vollkommen auszuschalten und die gesetzlichen Berufsvertretungen den Unternehmerinteressenvertretungen (Handwerks-, Industrie- und Handelskammern) anzugliedern, während die Geschäftsführung in den Händen dieser Standeskammern liegen soll. Die Gewerkschaften fordern, dass in dem Berufsausbildungsgesetz der Vorrang des Tarifvertrages für die Regelung der Lehrungsverhältnisse ausdrücklich anerkannt wird, und dass die Regelung der Berufsausbildung den Arbeitsbehörden zugewiesen wird, die heute schon die Berufsberatung und die Lehrstellenvermittlung durchzuführen haben. (Vgl. „Die Arbeit“, 1927: Maschke, „Zum Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes“, S. 545.)

7. Schlichtungswesen.

Die Rechtslage hat sich nicht geändert, jedoch haben sich erneute Schwierigkeiten wegen der Verbindlicherklärung ergeben. Die Verbindlicherklärung bedeutet grundsätzlich eine Einengung der Streikfreiheit.

Der Bundesausschuss des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes hat in seiner 10. Ausschusssitzung am 24. und 25. November 1927 zu der Verbindlicherklärung Stellung genommen. „Es kamen alle Bedenken zu ihrem Recht, die gegen die von den Arbeitgebern vielfach gewünschte Beseitigung der Verbindlicherklärung sprechen, das heisst gegen das Recht des Staates, in gesamtwirtschaftlichem Interesse in die Arbeitskämpfe einzugreifen. Die starke Propaganda der Unternehmer gegen die Verbindlicherklärung von Schiedssprüchen, gegen Zwangstarife, ist schon ein deutlicher Beweis, dass ihre Beseitigung von ihnen erstrebt wird, um von den Tarifverträgen überhaupt loszukommen und Betriebsvereinbarungen mit „ihren“ Belegschaften abschliessen zu können. Die Beseitigung kann daher nicht in Frage kommen. Die Verbindlicherklärung darf aber nicht zur Regel werden, sie muss Ausnahme bleiben, ihre missbräuchliche Anwendung muss beschränkt werden. Insbesondere wurde die lange Dauer von Zwangstarifen als ein Missbrauch der Verbindlicherklärung von den Rednern hervorgehoben.

Indessen darf auch nicht übersehen werden, dass unter Umständen die Verbindlicherklärung von Schiedssprüchen sich als eine Zwangserziehung der Unternehmer zum Kollektivismus auswirken kann. Die „Tariffreudigkeit“ der Unternehmer besteht vermutlich für viele Industrien und gegenüber manchen Kategorien von Arbeitnehmern nur so lange, wie ihr Kampf gegen die Verbindlicherklärung noch nicht zu dem gewünschten Erfolg geführt hat. Es wäre daher nicht zu verantworten, die Unternehmer in diesem Kampf, dessen Ziel ist, dem Staat wieder jedes Eingriffsrecht in die Wirtschaftskämpfe zu nehmen, den Staat in die Nachwächterrolle zurückzudrängen, ohne weiteres zu unterstützen. Es liegt auf der Linie der allgemeinen wirtschaftsorganisatorischen Ziele der Gewerkschaften, die Stellung des Staates gegenüber der Wirtschaft zu stärken und nicht sie zu schwächen. Aber selbstverständlich besteht auch ein nicht weniger

starkes Interesse der Gewerkschaften, die Handlungsfreiheit der Organisationen nicht unnötig zu beschränken. Die Gewerkschaften können und wollen nicht darauf verzichten, aus eigener Kraft und unter eigener Verantwortung mit den Unternehmern zu Tarifverträgen zu gelangen und dem Gedanken des Kollektivismus durch die Macht ihrer Organisation Geltung zu verschaffen. Die Macht der Gewerkschaften, der Ausbau ihrer Organisationen sind die gesunde Grundlage des Kollektivismus. Sie ist die Voraussetzung dafür, dass das Eingreifen des Staates durch Zwangsschiedssprüche nicht eine Ausdehnung erfährt, die der Freiheit der Organisationen Grenzen zieht. Der Zwangstarif kann praktisch restlos beseitigt werden, wenn die Unternehmer ebenso wie die Gewerkschaften bereit sind, auf der Grundlage der Freiwilligkeit Tarifverträge abzuschließen. Die Gewerkschaften sind ihrerseits bereit, diese Erziehungsarbeit zu leisten. Eine Änderung des Gesetzes ist dann nicht erforderlich. Im lohnpolitischen Ausschuss des ADGB. muss die Frage in ihrer ganzen Tragweite weiterhin ernsthaft unter allen Gesichtspunkten geprüft werden, ohne dass ihm dafür eine bindende Richtlinie gegeben wird.

Die Meinungen sind nur geteilt in der Frage, wie weit und in welcher Form diese Einschränkung notwendig sei, weil hier die Verhältnisse in den Verbänden verschieden liegen. Die Gewerkschaften waren stets bereit, sich mit Rücksicht auf die allgemeinen Interessen bei der Anwendung ihrer Machtmittel gewisse Beschränkungen aufzuerlegen. Der Bundesausschuss hat durch die Debatte zum Ausdruck gebracht, dass es der Idealzustand wäre, wenn die Gewerkschaften durch eigene Macht die Arbeitgeber allgemein zum Abschluss von Tarifverträgen erziehen würden. Man kann es nicht ablehnen, dem Staat die Möglichkeit zu geben, in die Lohnstreitigkeiten einzugreifen und auch Verbindlicherklärungen auszusprechen. Aber es ist auch Zeit, diese Befugnisse der Behörden einzuschränken.“ (Bericht über die Bundesausschusssitzung in der „Gewerkschaftszeitung“, 1927, Nr. 49.)

8. Tarifvertrag.

Die Rechtslage hat sich nicht geändert. Der Streit in der Rechtsprechung ging vornehmlich um die Unabdingbarkeit, um die Wiedereinstellungsklausel und um die Nachwirkung abgelaufener Tarifverträge. Bei der Unabdingbarkeit erklären sich nunmehr folgende Wissenschaftler einwandfrei gegen die Zulässigkeit des nachträglichen Verzichtes: Die Professoren Dr. Nipperdey, Dr. Erdel, Dr. Groh, Dr. Dr. Joerges, Dr. Richter, Dr. Jacobi, Dr. Sinzheimer und Ministerialrat Dr. Flatow.

Das Reichsgericht hat zu der Verzichtslernoch nicht eindeutig Stellung genommen. Die unteren und mittleren Gerichte erkennen nach wie vor in ihrer Mehrzahl den nachträglichen Verzicht zwar an, machen jedoch ebenfalls die Einschränkung, dass der Verzicht ausdrücklich erfolgt sein müsse, und dass er nicht unter Ausnutzung der Notlage der Arbeitnehmer aus Angst vor Entlassung erfolgt ist.

Bezüglich der Wiedereinstellungsklausel in den Friedensabkommen nach Streik oder Aussperrung ist es jetzt herrschende Meinung in Literatur und Rechtsprechung, dass dieselbe nur obligatorischen Charakter hat. Die Versuche, der Wiedereinstellungsklausel normative Wirkung zu verleihen, sind praktisch ohne Bedeutung geblieben.

Die Nachwirkung abgelaufener Tarifverträge wird nunmehr in Literatur und Rechtsprechung überwiegend anerkannt, nachdem auch das Reichsgericht sich der Nachwirkungslehre angeschlossen hat.

Durch die Schaffung des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung ist die Reichsarbeitsverwaltung im Reichsarbeitsministerium in der Hauptsache aufgehoben worden. Die Allgemeinverbindlicherklärung gehört infolgedessen nunmehr zu den unmittelbaren Aufgaben des Reichsarbeitsministeriums.

Seitens einiger Arbeitgeber sind Klagen wegen unlauteren Wettbewerbs bzw. Verstosses gegen die guten Sitten gegen Aussen-seiterarbeitgeber, die nur durch Allgemein-

verbindlicherklärung einem Tarifvertrag unterstehen, geführt worden. Diese Arbeitgeber hatten die Preise dadurch unterboten, dass sie ihren Arbeitern bzw. Angestellten untertarifliche Löhne zahlten und infolgedessen billiger liefern konnten. In allen Fällen sind die Aussenseiterarbeitgeber zu Schadenersatz und zur Zahlung der Tariflöhne verurteilt worden. Das Reichsgericht hat sich dieser Rechtsauffassung angeschlossen.

In Literatur und Rechtsprechung ist nach wie vor die Anwendung des Begriffs „Tariffähigkeit“ sehr strittig. Im grossen und ganzen war es möglich, nach wie vor die Anerkennung des Grundsatzes aufrechtzuerhalten, dass nur überbetriebliche, selbständige und unabhängige Gewerkschaften, also niemals Werkvereine, tariffähig sind. (Vgl. „Die Arbeit“, 1927: Nörpel, „Die Bestimmung des Begriffs Gewerkschaften“, S. 609.)

9. Vereinigungsfreiheit.

Die Vereinigungsfreiheit stand auf der Tagesordnung der 10. internationalen Arbeitskonferenz. Die Verhandlungen sind gescheitert, weil die Arbeitgeberseite auch einen besonderen Schutz der Unorganisierten festlegen wollte, und weil ausserdem die Befähigungsfreiheit der Gewerkschaften nach dem Vorschlage der Arbeitgeberseite so stark eingeengt worden wäre, dass es praktisch im Belieben jedes Staates gestanden hätte, ob er die Gewerkschaften in ihrer Handlungsfreiheit mehr oder weniger beschränken will. Die endgültige Beschlussfassung über ein Übereinkommen über die Koalitionsfreiheit hätte allerdings erst auf der 11. internationalen Arbeitskonferenz im Jahre 1928 stattfinden können, und es wäre vielleicht bis dahin möglich gewesen, die Einschränkungen zu beseitigen. Das kommt nunmehr nicht in Betracht, da diese Fragen von der Tagesordnung überhaupt abgesetzt worden sind. (Siehe hierüber und überhaupt bezüglich weiterer wichtiger Einzelheiten, die die Vereinigungsfreiheit betreffen, „Die Ar-

beit“, 1927: Müller, „Die Koalitionsfreiheit auf der 10. internationalen Arbeitskonferenz“, S. 429, Berger, „Die 10. internationale Arbeitskonferenz“, S. 435, Milne-Bailey, „Der Angriff auf die englische Gewerkschaftsbewegung“, S. 357, Italicus, „Die faschistische Arbeitsverfassung“, S. 273, Potthoff, „Kann das Streiken rechtswirksam verboten werden?, S. 171, und „Was heisst Vereinigungsfreiheit“, S. 446.)

10. Wichtige arbeitsrechtliche Literatur.

Neben zahlreichen Kommentaren und Monographien, die im einzelnen an dieser Stelle nicht angegeben werden können, sind folgende besonders wichtige Neuerscheinungen zu verzeichnen:

Hoeniger: „Arbeitsrecht“, Verlag Bensheimer, Mannheim;

Sinzheimer: „Grundzüge des Arbeitsrechts“, Verlag Fischer, Jena;

Jacobi: „Grundlehren des Arbeitsrechts“, Verlag Deichert, Leipzig;

Kaskel: „Hauptfragen des Tarifrechts“, Verlag Springer, Berlin;

Kaskel: „Akkordlohn“, Verlag Springer, Berlin;

Hueck-Nipperdey: „Lehrbuch des Arbeitsrechts“, 1. Band, Verlag Bensheimer, Mannheim;

Potthoff - Jadesohn - Meissinger: „Rechtsprechung des Arbeitsrechts 1914 bis 1927“, Verlag Hess, Stuttgart.

11. Gewerkschaftliche Kommentare.

Die Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes m. b. H., Berlin S 14, hat sich entschlossen, über die arbeitsrechtlichen Gesetze ebenfalls Kommentare herauszubringen, weil bei der Durchführung dieser Gesetze nicht nur die juristische Einstellung, sondern auch die Grundsätze massgebend sind, die zur Schaffung dieser Gesetze geführt haben. Bisher sind folgende gewerkschaftliche Kommentare erschienen:

Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit nach dem Stand vom 16. Juli 1927, Leipart-Nörpel;
Arbeitsgerichtsgesetz, Aufhäuser-Nörpel;
Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, Spliedt-Broecker.

12. Neue arbeitsrechtliche Zeitschriften.

Nach Inkrafttreten des Arbeitsgerichtsgesetzes sind folgende Zeitschriften neu herausgekommen:

- „Die Rechtsprechung in Arbeitsachen“, Verlag Stilke, Berlin;
- „Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte“, Verlag Bensheimer, Mannheim;
- „Arbeitsgerichtliche Entscheidungen“, Verlag Heymann, Berlin.

Ab Januar 1928 wird auch die Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes m. b. H., Berlin S 14, die bisherige Beilage der Gewerkschafts-Zeitung „Arbeiterrecht und Arbeiterversicherung“ als *selbständige* monatlich einmal erscheinende Zeitschrift „Arbeitsrechtpraxis“ herausbringen. Die neue Zeitschrift wird neben Artikeln und der Wiedergabe von Urteilen auch wie bisher, nur in erweitertem Umfang, eine Materialsammlung der gesamten Rechtsprechung und Rechtsliteratur des Arbeitsrechts einschliesslich der Sozialversicherung enthalten.

MITARBEIT DER GEWERKSCHAFTEN IN DEN BERUFSSCHULEN. *Otto Hessler.*

Das Berufsschulwesen ist durch die Gesetzgebung der einzelnen Länder geregelt, sie ergibt ein mannigfaches Bild. Die Gesetzgebung der Nachkriegszeit hat Vorsorge getroffen für die Mitarbeit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Ortsausschüsse müssen den Fragen der Berufsschule in vermehrter Masse die Aufmerksamkeit zuwenden und in jedem Falle darauf bedacht sein, die durch die Gesetzgebung gewährleistete Mitarbeit auszunutzen. Preussen hat das Berufsschulwesen geregelt durch das „Gesetz, betreffend die Erweiterung der Berufs-(Fortbildungs-)schulpflicht vom 31. Juli

1923“. Für die Mitarbeit der Gewerkschaften kommen im wesentlichen die §§ 1, 6 und 7 in Frage. § 1 bestimmt, dass vor der Errichtung der Berufsschule die beteiligten Berufsvertretungen gutachtlich zu hören sind. § 7 schreibt den Erlass von Vorschriften durch eine Satzung vor, welche die Dauer der Schulpflicht festsetzen und die wirksame Erteilung des Unterrichts und die Erreichung des Erziehungszieles in der Schule sichern soll. Den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist vorher Gelegenheit zur Äusserung zu geben. Die eigentliche Mitarbeit bestimmt der § 6. Nach ihm ist an der Verwaltung der Berufsschule ein Schulvorstand zu beteiligen, der aus Vertretern der Gemeinde, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aus dem Schulleiter und den Vertretern der Lehrerschaft gebildet wird. Die Ausführungsanweisung vom 29. Dezember 1923 zu dem Gesetz stellt dem Schulvorstand die Aufgabe, „das Zusammenarbeiten zwischen den an der Schule beteiligten Berufsgruppen, den Eltern und der Lehrerschaft zu fördern“. Besteht für das Berufsschulwesen nach den Gemeindeverfassungsgesetzen eine sogenannte Deputation zur Verwaltung des Schulwesens, so werden deren Befugnisse vom Schulvorstand nicht berührt. In den meisten Fällen, besonders in grösseren Städten, ist zu verzeichnen, dass die Berufsschuldeputation zugleich für sämtliche Berufsschulen als Schulvorstand gilt. Doch muss in diesem Falle ihre Zusammensetzung der Vorschrift des Gesetzes entsprechen, also auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen ihr angehören. Die Schulvorstände oder die Deputation können für die einzelnen Berufe oder Berufsgruppen sogenannte Fachbeiräte, Schulbeiräte oder Fachausschüsse einsetzen. Wo also in der einzelnen Schule ein Schulvorstand nicht besteht, ist zumindest die Bildung solcher Fachbeiräte zu erstreben. Die Fachbeiräte sind für jede Berufsgruppe in der Schule zu bilden und bestehen in der gleichen Zahl aus Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Vertretern des Lehrerkollegiums. Für die gleichen Berufsgruppen verschiedener Schulen kommen die

Fachausschüsse in Frage, auf die sinn- gemäss die Befugnisse der Fachbeiräte anzuwenden sind. Gemäss der „Ordnung für die Beiräte und Fachausschüsse an den Berufsschulen Berlins“ erstrecken sich die Besprechungen der Beiräte auf Fragen des Schulbetriebs, der Schulzucht, der körperlichen, geistigen, fachlichen und sittlichen Ausbildung der Schüler. Bei der Festsetzung von Sittennoten im Entlassungszeugnis ist der Beirat vorher zu hören, sofern die Noten geeignet sind, das Fortkommen der Schüler zu erschweren. Er hat das Recht, der Deputation Anträge und Anregungen zu unterbreiten; ihm ist ferner der Besuch des Unterrichts zu gestatten. Auf seinen Antrag hin kann zu den Sitzungen ein Vertreter des Schülerausschusses geladen werden, der mit beratender Stimme an den Verhandlungen teilnehmen kann, eine Bestimmung, die geeignet ist, den Jugendlichen eine positive Einstellung zur Schule zu entwickeln.

Über die Schulbeiräte kann sich ein fruchtbares Zusammenwirken von Berufsschule und der einzelnen Gewerkschaft ergeben, das sich auch in besonderen Einzelfällen segensreich auswirken wird. Von wesentlichem Vorteil für die Berufsschule selbst ist die Mitarbeit bei der Vorberatung des Lehrplanes. Die Berufsschule wird leicht in die Gefahr kommen, hinter der Wirtschaftsentwicklung zurückzubleiben. Die betrieblich-technische Entwicklung vollzieht sich in einem Tempo, dem die Berufsschule sofort sich nicht angleichen kann. Sie bleibt mit ihren Bildungsmitteln und auch durch den Lehrer, der nicht unmittelbare Fühlung mit der Arbeitsumwelt hat, zurück. Die Fachbeiräte, die im fließenden Arbeitsprozess stehen, seine Wandlungen täglich sehen und zu spüren bekommen, können hier für Lehrer und Lehrplan Anregungen geben und müssen die Anschaffung von technischen Bildungsmitteln und den fortwährend entsprechenden Ausbau der Schulwerkstätten unterstützen. Im besonderen wird diese Hilfe bei den Schulen der Ungelernten wertvoll. Auch hier setzt ja die Erziehung von der Arbeitstätigkeit ein. Es muss auch hier eine Art

fachlicher Klassengliederung einsetzen. Die Gewerkschaften, die vornehmlich Ungelernte erfassen, haben sich sehr schnell, gleich den Berufsorganisationen, in Branchengegliedert und eine Berufs- und Arbeitsgesinnung entwickelt. Einer solchen Gliederung könnten die Schulen folgen. Mit der Lehrerschaft ist gegen Bestrebungen vorzugehen, die die Zahl der Stunden verringern, die Unterrichtszeit hinausschieben wollen. Die Lehrerschaft wiederum ist zur Unterstützung der Freizeit- und Jugendschutzforderungen zu interessieren, denn die Jugend hat ein Recht auf Zeit und Raum, um Mensch sein zu können. Mehr Zeit ist auch eine pädagogisch helfende Kraft. Es wäre wünschenswert, die Lehrerschaft zu entsprechenden Veranstaltungen und Kundgebungen einzuladen und sie so für die sozialpolitische Tätigkeit der Gewerkschaften zu interessieren. Die Beiräte haben weiter dafür zu wirken, dass im staatsbürgerkundlichen Unterricht auch die Gewerkschaften die Berücksichtigung erfahren, die ihrer Bedeutung entspricht. Das Werden und Wesen der Gewerkschaften, ihre Mitarbeit in den öffentlichen und öffentlich-rechtlichen Körperschaften und ihre umgestaltende Kraft im sozialen und wirtschaftlichen Leben muss den Schülern aufgezeigt werden. In dem Masse das objektiv geschieht, wird die Berufsschule in der organisierten Arbeiterschaft ihr Ansehen steigern und wird die Jugend die Schule als eine lebenswarme Stätte empfinden. Erst dann wird die Berufsschule im Arbeiterleben und in der Arbeiterbildung ein wichtiges Glied. Wo Beiräte gebildet sind, müssen die Ortsausschüsse laufend für geeignete Schulung sorgen und in regelmässigen Zusammenkünften Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch geben. Die Beiräte für die einzelnen Berufsgruppen sind für die fachlich-technischen Fragen besonders zusammenzurufen. Es ist rätlich, zu diesen Abenden Vertreter der Schuldirektoren und Lehrerschaft hinzuzuziehen, denn dieses Zusammenwirken wird den Interessen der Jugend und der Berufsschule förderlich sein.

JUNGHANDWERKERBÜNDE.*Otto Hessler.*

Die Bemühungen der Industrie, durch eine grosszügige Werkjugendpflege die Jugend an das Werk zu fesseln, sind bekannt. Über die Berufsausbildung hinaus soll der „ganze Mensch“ durch diese Pflege umfassen werden, keine Zeit mehr soll ihm bleiben für andere Vereinigungen, andere Veranstaltungen. Von der Jugendbewegung, der man sonst nicht wohlgesinnt ist, werden bewährte Mittel und Methoden übernommen, wie Sport, Spiel, Wandern, Musik- und Kunstpflege u. a. Das Ziel ist eindeutig. In der Arbeiterschaft soll die „Verbundenheit“ mit dem Werk, mit dem Betrieb, und ein Zufriedensein mit dem gegebenen Wirtschaftssystem entwickelt werden. In diesen Erziehungsplan scheint sich nunmehr das Handwerk organisch einfügen zu wollen, wie ein unverkennbares Bestreben zur Gründung sogenannter *Junghandwerkerbünde* andeutet. Diese *Junghandwerkerbünde* sollen „den handwerklichen Nachwuchs mehr als bisher mit berufsständischem Geist erfüllen“. Eine einheitliche Organisation dieser *Junghandwerkerbünde* besteht noch nicht. Zum Teil handelt es sich um eine „Bewegung der Meistersöhne“, zum anderen um allgemeine, von der Innung betreute Zusammenschlüsse von Gesellen, Lehrlingen, Meistersöhnen, oder aber um Veranstaltungen für die Lehrlinge im Anschluss an den Besuch der Innungsschulen. Wohl als ein Beweis für die Absicht, hier ordnend einzugreifen, ist ein Fragebogen der Handwerkskammer Berlin für ihren Kammerbezirk auszulegen. Um festzustellen, in welchem Masse die *Junghandwerkerbünde* Boden gewonnen haben, wird folgendes von den angeschlossenen Innungen erfragt:

1. Bezeichnung der Organisation.
2. Wieviel Mitglieder zählt die Organisation?
3. Sind Veranstaltungen für die Fortbildung der Mitglieder getroffen?

Zu unterscheiden ist hier nach:

- a) kultureller,
- b) rein technischer Bildungsarbeit.

4. Werden bei der technischen Fortbildung die fachlichen Organisationen zur Mitarbeit herangezogen, oder betreiben die Jugendorganisationen aus sich selbst heraus diese Bildungsarbeit?

Nicht nur hier, auch andernorts werden die Resultate nicht weltbewegend sein. Immerhin sind diese Bemühungen bezeichnend. Es dürfte die Annahme nicht von der Hand zu weisen sein, dass sich diese beabsichtigten Neugründungen in das vom „Dinta“ genährte Erziehungssystem eingliedern, denn es scheint sich um generelle Anweisungen der Spitzenorganisationen des Handwerks zu handeln. Im „Arbeitsausschuss für Berufsausbildung“ arbeiten der „Deutsche Handwerks- und Gewerbekammertag“ und der „Reichsverband des deutschen Handwerks“ mit den Spitzenorganisationen der Industrie zusammen. Solcher Zusammenarbeit entsprang der bekannte Gegenentwurf zum Berufsausbildungsgesetz, in dem die im Regierungsentwurf vorgesehene Fassung, dem Lehrling „Zeit und Gelegenheit zur Teilnahme an Veranstaltungen der Jugendpflege und Jugendbewegung zu lassen“, gestrichen wurde. Die dafür gegebene Begründung macht die eigenen Absichten durchsichtig, wenn es heisst: „Auf diesem in Deutschland erst in der Entwicklung begriffenen Gebiete sollte man es der freien Entwicklung überlassen, inwieweit die verschiedenen Bestrebungen sich durchsetzen werden“, oder wenn es weiter dem Lehrherrn überlassen bleibt, „wenn er im Wettbewerb mit anderen derartigen Veranstaltungen gewisse (?) Veranstaltungen bevorzugt“. Dieser „Wettbewerb“ gegenüber der seit Jahrzehnten bestehenden Jugendbewegung ist nur auf dem Wege des Zwanges denkbar. Denn „Betriebsverwurzelung“, „Betriebseinkoordination“ und „berufsständischer Geist“ sind keine aus dem Lebenswillen der Jugend hervorbrechende Ideen, sie werden von aussen an sie herangetragen. Die jungen Menschen müssen zu sozial verpflichtender Mitarbeit erzogen werden. Das ist der Sinn wurzelechter Jugendarbeit. Den Menschen verantwortlich als dienendes Glied in das

Gesellschaftsganze zu stellen, ist die Aufgabe, die sich eine wirklich lebendige, sich freiwillig organisierende Jugendbewegung stellt. Wir überschätzen die Auswirkungen der Bestrebungen des Handwerks nicht, dennoch werden die Ortsverwaltungen, die Ortsausschüsse und die Gesellenausschüsse die sich anbahnende „Bewegung“ beobachten müssen. Die lebhafteste Förderung der gewerkschaftlichen Jugendarbeit und Jugendbewegung ist die einzig wirk-same Abwehr.

SCHRIFTENÜBERSICHT.

Frieda Wunderlich: *Produktivität*. Fischer, Jena 1926. 354 Seiten.

Dies Buch mit dem verlockenden Titel gilt einmal dem Beweise, dass volkswirtschaftliche Produktivität letzten Endes der Zweck jeder Wirtschaft ist, zum anderen der Analyse dieses Begriffes.

Im ersten Teil werden in einer interessanten Dogmenkritik die verschiedenen Wirtschaftssysteme und Lehrmeinungen bis zur Jetztzeit daraufhin untersucht, was sie als eigentlichen Wirtschaftszweck aufstellen. Den *Reichtum* — sei es in der Zirkulation, wie bei den Merkantilisten, oder in der Produktion, wie bei den Physiokraten Smith und Ricardo mit ihrer verschiedenen Betonung von Boden, Tauschwerten und dynamischen Elementen — bezeichnet eine Gruppe von Theoretikern als richtunggebendes Ziel der volkswirtschaftlichen Produktivität. Die zweite Gruppe, die Adam Müller, Lisst und Spann umfasst, setzt, wenn auch in verschiedener Weise, den organischen Bau einer *Ganzheit* als letzten Wirtschaftszweck. Während Adam Müller unter starker Betonung des Irrationalen nicht im Rahmen wirtschaftlicher Erwägungen bleibt, hat Lisst durch seine Analyse der produktiven Kräfte zur Erforschung des „richtigen“ Produktivitätsbegriffes eine wertvolle Bereicherung gegeben. Spanns Beitrag liegt in seiner grundsätzlichen Betrachtungsweise beschlossen, die die Verhältnismässigkeit der Elemente der Wirtschaft ihre Gliedhaftigkeit, d. h. ihre funktionelle Beziehung

auf ein Ganzes betont. Den *Menschen* als Wirtschaftszweck setzt eine dritte Richtung volkswirtschaftlicher Lehrmeinungen, zu der die Verfasserin die Vertreter des utopischen Sozialismus, der biologischen Richtung unter Führung von Goldscheid und der ethischen Schule rechnet. Glück, Höherentwicklung der menschlichen Art und ethische Orientierung im einzelnen sind die Kennzeichen der drei zuletzt erwähnten Richtungen, für die sich infolge ihrer zumeist ausserökonomischen Betrachtungsweise die Festsetzung eines rein wirtschaftlichen Produktivitätsbegriffes erübrigt. Im letzten Abschnitt der dogmenkritischen Betrachtung erörtert die Verfasserin die Theorie von Karl Marx, soweit sie im Rahmen ihrer Fragestellung von Bedeutung ist. *Menschliche Arbeit* ist nach Marx die Produktivkraft der Wirtschaft, jedoch nicht ausschliesslich und nicht isoliert, sondern vielmehr im Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Entwicklung.

Im zweiten Teil des Buches führt die Verfasserin den grundsätzlichen Beweis, dass der Produktivitätsbegriff notwendig aus dem Wirtschaftszweck abgeleitet werden muss, ein Beweis, der dogmenkritisch bereits im ersten Teil erbracht worden ist. Nach einer verständnisvollen, aber mutigen Ablehnung der wertfreien Richtung, die letztlich Unmögliches fordert, wenn sie Denken und Handeln auseinanderzwingt, entwirft die Verfasserin eine ausgezeichnete Analyse des Zweckbegriffes, die zwar zur Ausschaltung individueller Normen führt, jedoch zur Anerkennung überindividueller Zwecke zwingt. Der *Wirtschaftszweck* muss aus der Wirtschaft selbst abgeleitet werden; er ist aber nur gerechtfertigt, wenn er sich in die Gesamtheit der Kulturzwecke und Ideen grundsätzlich widerspruchslos einfügt. Die Notwendigkeit des Wirtschaftens ergibt sich aus den Tatsachen der vorhandenen Bedürfnisse, der begrenzten Mittel zu ihrer Befriedigung und des nötigen Aufwandes an Arbeitskraft, die wiederum begrenzt ist. Der Zweck der Wirtschaft ist möglichst gute Befriedigung der Bedürfnisse, d. h. Über-

windung der gegebenen Spannung zwischen den vorhandenen Bedürfnissen und den möglichen Mitteln zu ihrer Befriedigung. Produktivität ist die bestmögliche Erreichung dieses Zweckes. Weil nun diese bestmögliche Spannungsüberwindung nicht aus der Erfahrung ableitbar ist, sondern immer Ziel bleibt, wird der Wirtschaftszweck zur Wirtschafts-idee. Die Produktivitätsidee ist an der Idee der Menschheit orientiert, weil weder Volks- noch Weltwirtschaft heute eine organische Wirtschaftseinheit sind, auf die man diese Idee beziehen könnte.

Gemäss der Betonung der beiden Elemente des Wirtschaftsbegriffes (Erzeugung und Bedarf), die in den verschiedenen Lehrmeinungen jeweils meist einseitige Betonung fanden, ergibt sich im dritten Teil des Buches, der der Darstellung der Elemente der Produktivität gewidmet ist, die Gliederung: *technische Rationalität und Organisation* einerseits, *Produktivität des Konsums und des Haushalts* andererseits. Diesen im einzelnen gut durchgearbeiteten Darlegungen ausführlich nachzugehen, verbietet sich leider in den Grenzen einer Besprechung. Ausser der grundsätzlichen und umfassenden Erörterung der Elemente gibt die Verfasserin wertvolle Ergänzungen soziologischer, psychologischer, philosophischer und pädagogischer Art, die gerade demjenigen, der die heutige Ordnung nicht bejaht, beachtenswerte Erkenntnisse vermitteln. Im Rahmen der „Arbeit“ sei besonders auf die Darlegung der zukünftigen Möglichkeiten einer Organisierung der Wirtschaft hingewiesen. Die Verfasserin steht dieser Aufgabe, wie sie vom Sozialismus verstanden wird, skeptisch gegenüber und hält es für fraglich, wenn nicht für unwahrscheinlich, dass die Organisierung einer Gesamtwirtschaft, die der Sozialismus erstrebt, produktiver sein werde als die allerdings verbesserungsbedürftige Organisation der kapitalistischen Wirtschaft, die im Preis einen sicheren Regulator für das richtige Verhältnis von Erzeugung und Bedarf habe.

Die Verfasserin bleibt mit ihrer Kritik naturgemäss im Zusammenhang mit ihrer Auf-

gabe, die sich nicht auf die genaue Analyse zukünftiger Möglichkeiten erstreckt, sondern sich in der Hauptsache an die Erfahrungen und Gewissheiten des Gegebenen hält. Gerade weil aber den heutigen Organisations-tendenzen, die nach Ansicht der Verfasserin erhöhte Produktivität zur Folge haben werden, auch der Sozialismus zustimmt, erscheint es mir wichtig, die sozialistischen Wirtschaftsfragen einer zukünftig möglichen Produktivität einer ebenso guten und genauen Analyse zu unterwerfen, wie Frieda Wunderlich sie für Vergangenheit und Gegenwart gibt. Eine solche Arbeit wäre ebenso gut möglich wie die vorliegende. Sie hätte einmal grundsätzlich von der Hypothese einer Gesamtwirtschaft auszugehen, die Schwierigkeit einer Messung der Produktivität, die Bedeutung der richtigen Verhältnismässigkeit ihrer Elemente und anderes mehr zu erörtern, alsdann im einzelnen die Anknüpfung an vorhandene Tendenzen in der heutigen Wirtschaft aufzuweisen, die ja zweifellos viele Argumente für die Möglichkeit einer Gesamtwirtschaft und für Bildung eines Gesamtwillens als Voraussetzung ihrer Verwirklichung an die Hand geben.

Produktivität ist bestmöglich doch nur realisierbar bei einer planmässigen Gestaltung von Produktion und Konsum und in einer Beziehung dieser beiden Elemente aufeinander, die den privatwirtschaftlichen Massstab des Tauschwertes, den Preis, ausschaltet. Im Gesichtswinkel gesamtwirtschaftlicher Vorstellungen ist der Preis doch etwas Zufälliges und Willkürliches, wenn ihm auch in der heutigen Wirtschaft eine fundamentale Bedeutung zukommt. Die Produktivität einer Preis- und Marktwirtschaft kann doch nur zufällig bestmöglich sein; mit grosser Wahrscheinlichkeit aber ist sie es nicht.

Annemarie Hermsberg.

Richard Seidel: „*Die Gewerkschaftsbewegung in Deutschland.*“ Mit einem Abschnitt über die *Gewerkschaftsbewegung der Angestellten* von Bernhard Göring. Verlag des Internationalen Gewerkschaftsbundes, Amsterdam. 157 Seiten. Preis 1,50 Mk.

Das vorliegende Buch ist als ein Band der vom Internationalen Gewerkschaftsbund herausgegebenen „Internationalen Gewerkschaftsbibliothek“ erschienen. Es ist also nicht nur für deutsche Leser bestimmt, sondern es soll, ins Französische und Englische übersetzt, auch den Arbeitern im Auslande die Möglichkeit geben, Einblick zu gewinnen in das Werden und Wirken der deutschen Gewerkschaften. Die Einreihung des Buches in die genannte Bibliothek hat auch wohl seinen Umfang bestimmt. Der Verfasser musste für seine Darstellung die knappste Form wählen und sich auf das Notwendigste beschränken. Der niedrige Preis wird es ermöglichen, dass das Buch in die Massen dringt. Und wenn es hier und da das Bedürfnis weckt, tiefer zu schürfen, sich über diese oder jene Periode der Gewerkschaftsbewegung näher zu unterrichten, dann liegt das durchaus in der Richtung des Zieles, das mit der Herausgabe dieses Buches verfolgt wurde.

Einleitend gibt Seidel eine knappe Darstellung von Wirtschaft und Recht in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Das ist der Boden, auf dem die ersten Anfänge einer Gewerkschaftsbewegung hervorsprossen. Ende der 30er und Anfang der 40er Jahre wurden bereits, trotz der bestehenden Koalitionsverbote, an verschiedenen Orten Organisationen ins Leben gerufen, deren Bestrebungen modern gewerkschaftlich anmuten. In ihnen sind, wie Seidel sagt, „noch organisatorische und ideologische (oder richtiger rituelle) Reste der alten Gesellenvereinigungen wirksam, aber sie verbinden sich bereits mit den ersten Anzeichen modernen gewerkschaftlichen Denkens“. In jener Zeit waren nur noch Reste der ehemals mächtigen Gesellenverbindungen vorhanden, aber diese Reste haben sich doch noch recht lange erhalten. Sie waren insbesondere Träger der freiwilligen Kranken- und Sterbekassen, und in den Gewerkschaften handwerksmässiger Berufe dürfte es manche örtliche Verwaltungsstelle geben, die ihren Ursprung in direkter Linie auf solche zünftlerische Gesellenverbände zu-

rückführen kann. Bei Seidel wird diese Frage natürlich nur gestreift, ebenso wie die Arbeiterbewegung des Jahres 1848. Raumökonomie zwingt ihn, sich auf einige kurze Daten über Stefan Born und die „Arbeiterverbrüderung“ sowie die damals gegründeten Organisationen der Buchdrucker und der Zigarrenarbeiter zu beschränken.

Die bald einsetzende Reaktion hat diese ersten Anfänge einer Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung weggefegt. Regeres politisches Leben entwickelt sich in den sechziger Jahren. Der Nationalverein, die politische Organisation des liberalen Bürgertums, möchte sich in der Arbeiterschaft einen Rückhalt schaffen, aber ihm widerstrebt die enge Gemeinschaft mit der schwierigen Faust, so werden die Arbeiterbildungsvereine ins Leben gerufen, die zur Keimzelle für die sozialdemokratische Arbeiterbewegung werden sollten.

In der landläufigen Darstellung wird dem von Fritzsche und Schweitzer im Jahre 1868 nach Berlin berufenen Allgemeinen deutschen Arbeiterkongress die grössere Bedeutung für die damals ins Leben gerufene Gewerkschaftsbewegung beigemessen. Seidel folgt hier den Spuren von Hermann Müller, wenn er auf die Wichtigkeit des Nürnberger Vereinstages der Arbeiterbildungsvereine hinweist. Hier wurde (nur wenige Tage nach dem Berliner Arbeiterkongress) nicht nur der Anschluss der Arbeiterbildungsvereine an die Internationale Arbeiterassoziation beschlossen, sondern auch dem unter Bebel's Vorsitz stehenden Ausschuss aufgegeben, „für Vereinigung der Arbeiter in zentralisierten Werksgenossenschaften tatkräftig zu wirken“. Das von Bebel entworfene Musterstatut für deutsche Werksgenossenschaften nennt Seidel eines der wichtigsten historischen Dokumente der deutschen Arbeiterbewegung. Es war streng demokratisch, riet zunächst zur Gründung von Lokalorganisationen und deren Zusammenschluss zu Zentralverbänden.

Von Schweitzer, dem Führer der Lassalleaner, sagt Seidel, dass er sich gewerkschaftsfreundlich zeigte, aber nur, um die

Gewerkschaften als Mittel für die Zwecke der politischen Bewegung zu benutzen. Dagegen rühmt er der unter dem Einfluss der „Eisenacher“ (Bebel, Liebknecht) stehenden Gewerkschaftsbewegung nach, dass sich ihre Entwicklung stärker orientiert nach dem Eigenbedürfnis des gewerkschaftlichen Kampfes und daher gesunder und zukunfts-kräftiger vollzog. Seidel widmet den damaligen beiden Gewerkschaftsrichtungen verhältnismässig viel Raum. Seine Sympathie ist bei den „Eisenacher“ Gewerkschaften, aber nicht gefühlsmässig, sondern auf Tatsachen gestützt.

Der Verschmelzung der beiden sozialdemokratischen Fraktionen im Jahre 1875 folgte sehr bald die Verschmelzung der rivalisierenden Gewerkschaften. Aber schon im Jahre 1878 wurden sie fast restlos durch das Sozialistengesetz hinweggefegt. Die Periode unterm Sozialistengesetz wird von Seidel nur sehr kurz behandelt. Es hätte sich vielleicht gelohnt, ein wenig ausführlicher auf diese Epoche einzugehen, in welcher die meisten der heute existierenden Verbände bzw. ihre direkten Vorläufer, meist unter Überwindung grosser Schwierigkeiten, gegründet wurden.

„Der Weg zur Macht“, lautet die Überschrift des Kapitels, das, mit dem Jahre 1890 beginnend, die Zusammenfassung der Gewerkschaftsbewegung nach dem Fall des Sozialistengesetzes und die Gründung und Entwicklung der Generalkommission schildert. Es handelt sich hierbei nicht um eine Aneinanderreihung historischer Daten und eine Darstellung markanter Ereignisse. Seidel legt die Ursachen und die Wirkung der inneren und äusseren Kräfte dar, welche die Gestaltung der Gewerkschaftsbewegung beeinflusst haben. Das gilt insbesondere auch für das letzte Kapitel, in welchem er verhältnismässig ausführlich die Gewerkschaften während und nach der Kriegszeit schildert.

Bei der Darstellung dieser letzten Periode gibt es gewisse Klippen. Die Spaltung der Sozialdemokratischen Partei während des Krieges hat ihre Schatten auch auf die Ge-

werkschaften geworfen, und innerhalb der Verbände wurden heftige Meinungskämpfe ausgefochten. Zu einer Spaltung der Gewerkschaften, die zeitweilig bedrohlich nahe gerückt schien, ist es erfreulicherweise nicht gekommen. Die Zeit liegt noch nicht soweit zurück, als dass nicht der Geschichtsschreiber dieser Epoche, wenn er aktiv an jenen Kämpfen beteiligt war, der Gefahr ausgesetzt wäre, eine subjektiv gefärbte Darstellung zu geben. Man braucht aber nur die Darstellung des sogenannten „Burgfriedens“ in der Kriegszeit oder der „Arbeitsgemeinschaft“ nach Kriegsende zu lesen, um zu erkennen, dass Seidel diese Dinge von der höheren Warte des objektiven Geschichtsschreibers beurteilt. Für das ganze Werk aber gilt das Urteil, dass der Verfasser es verstanden hat, auf dem knappen Raum, der ihm zur Verfügung stand, sehr viel zu sagen.

Die Angestelltenbewegung, die Göring in dem Schlusskapitel des Buches darstellt, ist in ihrem Ursprung und in ihrem Werdegang von den Arbeitergewerkschaften wesentlich verschieden. In der Angestelltenbewegung, deren Anfänge bis in die Mitte des vorigen Jahrhunderts zurückreichen, hat das Klassenbewusstsein erst spät Wurzel zu schlagen begonnen. Gegen Ende des Jahrhunderts wurden die ersten auf dem Boden des Klassenkampfes stehenden Organisationen der Bureauangestellten und der Handlungsgehilfen gegründet. Der Kampf um die Gestaltung der staatlichen Angestelltenversicherung führte im Jahre 1907 die Organisationen der Angestellten zusammen, die für die Vereinheitlichung der Sozialversicherung eintraten. Im Jahre 1914 wurde dann die Arbeitsgemeinschaft für das einheitliche Angestelltenrecht gegründet, aus der im Jahre 1917 die „Arbeitsgemeinschaft freier Angestelltenverbände“ entstand. Im Jahre 1921 konstituierte sich der „Allgemeine freie Angestelltenbund“ (AfA-Bund). Die ihm angeschlossenen Verbände zählten damals 750 000 Mitglieder. Durch den Organisationsvertrag vom 12. April 1921 ist das enge Verhältnis zwischen dem All-

gemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund und dem AfA-Bund besiegelt. Sie streben in enger Zusammenarbeit dem gemeinsamen Ziele entgegen. *Kayser.*

Wirtschaftspolitische Veröffentlichungen der Gewerkschaften.

„Die deutsche Elektrizitätsversorgung.“ Herausgegeben vom Vorstand des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes. Druck und Verlag: Verlagsanstalt des DMV., Stuttgart. 280 Seiten mit 70 Abbildungen und 25 graphischen Darstellungen. Ganzleinen. Preis 8 Mk.

Ein nützlichcs Sammel- und Nachschlagewerk für den Fachmann, der sich über Entstehung, Leistungsfähigkeit usw. von rund 250 Elektrizitätswerken, insbesondere ihre Strompreise, informieren will. Wertvoll sind auch die schematischen Darstellungen der privatwirtschaftlichen, gemischtwirtschaftlichen, staatlichen und kommunalen Konzerne. In dieser Beziehung ist der im Vorwort angegebene Zweck des Buches durchaus erreicht, „die Entwicklung der Elektrizitätswirtschaft und ihren derzeitigen Stand aufzuzeigen“. Ein grösserer Leserkreis wäre der Veröffentlichung allerdings beschieden gewesen, wenn der Deutsche Metallarbeiter-Verband sein Ziel weiter gesteckt und eine grosszügige Darstellung der Entwicklung sowie der Zukunftsprobleme der Elektrowirtschaft gegeben hätte. Denn eine noch so sorgfältige Aufzählung von Strompreisen und Stromtarifen gibt noch keinen systematischen Überblick über die Vielfältigkeit der Berechnungsarten (z. B. Grundpreise direkt oder in Form von Zählermiete, Lampen- und Wohnungspauschale, Staffeltarife für Licht- und Kraftstrom, verbilligte Nachttarife). Das Buch geht weder auf die Schwierigkeiten des Ausgleichs von Spitzenleistungen ein (Beibehaltung kleiner und an sich unwirtschaftlicher Werke bzw. Verkoppelung verschiedener Verwendungsmöglichkeiten, wie Licht, Industrie, Eisenbahn, Landwirtschaft) noch auf die Vor- und Nachteile von Wasserkraft- bzw. Brennstoffwerken, die Standort-

frage, die vom Leitungsverlust und von den Fortschritten der Isolationstechnik abhängt, die Preissteigerung durch Umspannung und Zwischenhandel, den Einfluss von Lohn und Abschreibungen auf die Strompreise. Auch über die geschichtliche Entwicklung, die zum Eingreifen der öffentlichen Hand führte (siehe hierzu „Die Arbeit“ 1926, S. 436), über Wegerecht und andere Einflussmöglichkeiten seitens der staatlichen und kommunalen Verwaltung hätte man gern etwas gehört. Es wäre eine verdienstvolle Tat des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes, ein Zusatzbändchen folgen zu lassen, das die geistige Durcharbeitung der reichhaltigen Materialsammlung enthalten würde.

Wie eine derartige Aufgabe leichtfasslich und anregend bewältigt werden kann, zeigt *Rudolf Lämmel* in einem Büchlein¹⁾ von nicht ganz 100 Seiten. Seine Wirtschaftsbetrachtungen sind allerdings veraltet. Das Trust- und Monopolproblem muss anders angepackt werden als mit den Erkenntnissen der klassischen Nationalökonomie, die den heutigen Verhältnissen nicht mehr gerecht werden.

Eduard Backert: „Über die Welt-Bierproduktion.“ Verlag des Sekretariats der Internationalen Union der Organisationen der Arbeiter und Arbeiterinnen der Lebens- und Genussmittelindustrie. Zürich 1926. 28 S.

Das Büchlein ist für die Mitglieder der Internationalen Union bestimmt und soll nichts weiter als einen gedrängten Überblick bieten. Es werden daher 30 Länder nur ganz kurz behandelt. Wie der Verfasser in der Einleitung bemerkt, beschränkt sich seine Abhandlung „im allgemeinen auf die Darstellung der Welt-Bierproduktion, an einigen Stellen allerdings vermittelt sie auch Aufschluss über die Arbeitsleistungen der Brauereiarbeiter. Über die Lohn- und Arbeitsbedingungen stand wenig Material zur Verfügung.“ Auch über den Stand der Produktion konnten die der I. U. L. angeschlossenen Verbände anscheinend nur sehr

¹⁾ Moderne Elektrowirtschaft. Urania-Verlagsgesellschaft m. b. H., Jena 1927. Broschiert 1,50 Mk., Ganzleinen 2 Mk.

dürrtiges und ungleichmässiges Material beibringen. Immerhin hätte man erwarten dürfen, für Länder mit stärkeren Organisationen wenigstens Angaben über Ein- und Ausfuhr, Steuer- und Zollbelastung, Zahl der Betriebe und Arbeiter, Verbrauch insgesamt und je Kopf zu finden. Ein Vergleich der mitgeteilten Zahlen wird dadurch erschwert, dass dem Büchlein eine Umrechnungstabelle für die verschiedenen Masseinheiten, bezogen auf deutsche Masse, fehlt. Noch besser wäre es gewesen, wenn der Verfasser sich selbst der Mühe einer Umrechnung unterzogen hätte. Trotzdem ist diese anspruchslose Darstellung wertvoll als Zeichen des Willens der Gewerkschaften, tiefer in die Probleme der Wirtschaft einzudringen.

„Textilindustrie und Zollpolitik. Betrachtungen über die Auswirkung der Zölle auf den Preis der Textilien.“ Herausgegeben vom Deutschen Textilarbeiter-Verband. Verlag: Textil-Praxis, Berlin 1927. 51 Seiten.

Die Abhandlung enthält mehr, als der Titel vermuten lässt. Denn die Hälfte der gut durchdachten, zweckmässig angeordneten und flott geschriebenen Schrift ist einer allgemeinen volkswirtschaftlichen und historischen Darstellung der Zollprobleme und Zollpolitik gewidmet. Einige Ungenauigkeiten und Unschärfen im Ausdruck sind dabei unterlaufen, bleiben aber gegenüber dem Ganzen unwesentlich. Für eine neue Auflage sei eine etwas eingehendere Behandlung des immer noch unterschätzten „Verwaltungsprotektionismus“ (vgl. „Die Arbeit“ 1927, S. 223), möglichst mit Beispielen aus der Textilindustrie, empfohlen. Im speziellen Teil wird die Auswirkung der Zölle auf einige Hauptgruppen von Textilien (Garne und Gewebe) näher untersucht, wobei jeweils an geeigneter Stelle eine Auseinandersetzung mit den bekannten Anschauungen v. Schoenebecks stattfindet.

„Lehrbuch für die im Deutschen Textilarbeiter-Verband organisierten Betriebsräte.“ Herausgegeben vom Deutschen Textilarbeiter-Verband. Verlag: Textil-Praxis, Berlin 1926. 255 Seiten und 3 Tafeln.

Eine beträchtliche Zahl fachlicher Zeitungsartikel und Einzelarbeiten ist nach Durchsicht und Umarbeitung zu einem Lehrbuch zusammengefasst worden. Die Entstehungsgeschichte des Buches verrät sich noch hier und da in geringfügigen Wiederholungen, im übrigen ist der Verschmelzungsprozess geglückt. In übersichtlicher Form und leichtverständlicher Sprache wird eine Fülle belehrenden Materials zusammengetragen, z. B. Abhandlungen aus dem Produktionsprozess (Rohmaterialien, Spinnprozess, Fachrechnen), ein Kapitel über Kunstseide, ein Abriss über doppelte Buchführung, über Bilanzen, eine Darstellung der Unternehmungsformen, Ausführungen über Taylorismus und Psychotechnik, über die Rechte des Betriebsrates und das gesamte Arbeitsrecht. Das Literaturverzeichnis ist etwas ungleichmässig geraten. Mit berechtigtem Stolz wird im Vorwort darauf hingewiesen, dass das Lehrbuch eine Kollektivarbeit ist. „Die Autoren sind samt und sonders keine Wissenschaftler. Sie sind mit einer Ausnahme Angestellte des Verbandes, die von der Pieke auf der Arbeiterbewegung gedient haben.“

Dr. Hans Arons.

Spliidt-Dr. Broecker: Gesetz über Arbeitslosenvermittlung und Arbeitslosenversicherung.

In Heft XI, S. 797 (Schriftenübersicht) ist eine Besprechung dieses Kommentars erschienen. Die Besprechung ist versehentlich nur mit dem Anfangsbuchstaben „B.“ gezeichnet. Der Verfasser ist Dr. Dr. Ernst Berger (Genf).