

Betriebsräte-Zeitschrift



für Funktionäre der Metallindustrie

Herausgegeben vom Vorstand des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes in Stuttgart
Erscheint alle 14 Tage * Verantwortlich für die Redaktion: Robert Dismann

4. Jahrg.

Stuttgart, 27. Oktober 1923

Nummer 22

Inhaltsverzeichnis:

1. Höchste Gefahr! Der Zehnstundentag in Sicht! (Tony Sender, Frankfurt a. M.).
2. Die technischen Angestellten und der Achtstundentag (Piel).
3. Arbeitswissenschaft und Psychotechnik (Dr. Franziska Baumgarten, Berlin).
4. Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes (Tony Sender, Frankfurt a. M.).
5. Arbeitsleistungen vor und nach dem Kriege. — 6. Bücherbesprechung.

Höchste Gefahr! Der Zehnstundentag in Sicht!

Tony Sender, Frankfurt a. M.

Während der nahezu fünf seit der Revolution verflossenen Jahre sahen wir uns immer wieder genötigt, das unerträgliche Schneudentempo unserer Gesetzgebungsmaschine festzustellen dann stets, wenn es sich um den verfassungsmäßig versprochenen Ausbau der Arbeiterrechte handelte. Da kam erst ein unverbindlicher Referentenentwurf, der wanderte von Körperschaft zu Körperschaft, bis er schließlich in verschlechterter Form vor Parlament gelangte, um dort einige Monate oder noch länger im Ausschuss mißhandelt zu werden. Und im Laufe der Jahre konnte er wohl auch einmal Gesetz werden. Manche waren in der Vergangenheit wohl mißtrauisch gegenüber unserer Anklage, daß dieser langsame Geburtsweg bewußte Verschleppungspolitik bedeutete, da man auf eine Veränderung der sozialen Machtverhältnisse spekuliere und daß der parlamentarische Weg sehr viel schneller durchlaufen werden könne. Die Skeptiker von damals dürften heute in der eklatantesten Weise belehrt worden sein: Mit rasender Geschwindigkeit kann nun plötzlich gearbeitet werden — jetzt, da es gilt, bereits eroberte Rechte der deutschen Arbeiterschaft schleunigst wieder abzubauen.

Die neugebildete Regierung hat von dem ihr durch das Ermächtigungsgesetz erteilten Vollmachten sofort Gebrauch gemacht und ihre Energie vor allem auf dem Gebiete entwickelt, auf dem sie angesichts der schweren wirtschaftlichen Krise und der entstandenen Machtkonstellation den geringsten Widerstand erwartete: auf dem Gebiet der Arbeiterrechte. Wie von uns schon befürchtet und in der letzten Nummer zum Ausdruck gebracht, galt der erste Vorstoß dem **Abbau der Stilllegungsverordnung,**

die nunmehr überhaupt erst ihre volle Auswirkung und ihre Wohltaten hätte erweisen sollen. Setzt doch gerade jetzt das Vorgehen der Unternehmer ein,

die Krise durch Betriebsstillegungen und Entlassungen von Arbeitnehmern zu überwinden. Und da in der Verfassung der deutschen Republik noch immer der schöne Satz prangt, daß die Arbeitskraft unter besonderen Schutz gestellt sei, müßte er gerade jetzt in die Praxis umgesetzt werden. Das Gegenteil aber trat ein: statt des besonderen Schutzes eine fast völlige Preisgabe, die Regierung ordnet an, daß die §§ 12 bis 15 der Demobilmachungsverordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern vom 12. 2. 1920 außer Kraft gesetzt werden.

Die aufgehobenen Vorschriften enthielten wichtige Beschränkungen des Kündigungsrechts der Arbeitgeber, insbesondere war nach § 12 die Entlassung unzulässig, solange nicht der Arbeitgeber eine Verkürzung der Arbeitszeit bis auf 24 Wochenstunden vorgenommen hatte. Der § 13 enthielt die Vorschrift, daß, wenn es doch zu Entlassungen zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl kommen mußte, zwar in erster Linie für die Auswahl die Betriebsverhältnisse entscheidend sein sollten, daß aber im übrigen der Arbeitgeber verpflichtet war, bei der Auswahl die in dem Paragraphen näher angeführten sozialen Rücksichten, wie zum Beispiel die auf Lebens- und Dienstalter, Familienstand usw., walten zu lassen. Prompt hat somit die Unternehmerschaft die „Befreiung der Wirtschaft von allen Fesseln“ erhalten — Massenkündigungen und Entlassungen setzen bereits ein und nur mit Grauen vergegenwärtigt man sich das schauerhafte Elend, das nunmehr Arbeitslosen- und Hungergeißel über die Arbeiterschaft hereinbringen wird. Aber die starken Männer des Kabinetts werden sich von solchen Gefühlsaufwallungen nicht anfallen lassen und den Arbeitnehmern bleibt nichts anderes übrig, als zu versuchen, wenigstens in demjenigen Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, auf Grund der §§ 84 ff. WRG eventuell Einspruch gegen Entlassungen zu erheben. Dabei bleibt freilich immer bestehen, daß ihnen bei der Durchfechtung dieses Einspruchs die Schutzbestimmungen der Demobilmachungsverordnung geraubt sind.

Noch ungünstiger aber ist die Lage in den Zwergebetrieben, in denen bekanntlich ein Mitbestimmungsrecht bei Entlassungen dem Betriebsobmann nicht zusteht, so daß hier der Willkür des Unternehmers keinerlei Schranken mehr gesetzt sind, und es entbehrt nicht des Interesses, daß sich die Regierung von einem bürgerlichen Blatt (der Frankfurter Zeitung) sagen lassen muß, daß hierdurch eine Bedrohung der Koalitionsfreiheit geschaffen werde, da kein Schutz mehr dagegen besteht, daß der Arbeitgeber Angehörige der ihm mißliebigen Organisationen in erster Linie zur Entlassung bringt.

Übersehen wir nicht, daß dies nur den Anfang des geplanten Abbaus darstellt und weitere „Taten“ folgen sollen.

Hat man hierbei mit Hilfe der diktatorischen Vollmachten rasche Arbeit geleistet, so läßt auch hinsichtlich des Kernstücks des antisozialen Arbeitsprogramms der Regierung das Arbeitstempo nichts zu wünschen übrig. Das

Arbeitszeitgesetz

ist von den Koalitionsparteien in Vorberatung genommen und soll nächsten Freitag (26. 10.) schon im Plenum des Reichstags behandelt werden. Vorher freilich soll eine Verständigung unter den Koalitionsparteien möglichst über die definitive Fassung des Entwurfs erreicht sein, so daß der alsbaldigen

Verabschiedung dieses Gesetzes zur Abschaffung des Achtstundentags keine Hindernisse mehr im Wege seien. Der ausgearbeitete Regierungsentwurf hält sich getreulich an das von Hugo Stinnes bereits vor Monaten dargelegte Programm: Unter Aufrechterhaltung des „Prinzips des Achtstundentags“ soll täglich zehn Stunden gearbeitet werden, ohne daß die beiden letzten Stunden etwa als Überstundenarbeit bezahlt zu werden brauchten. Danach ist verfahren. Liegt sich doch der § 1 des Gesetzesentwurfs wie eine bittere Verhöhnung der Arbeiterschaft, wenn in Anlehnung an die Verordnung der Volksbeauftragten eine **Verbeugung vor dem Prinzip des Achtstundentags** gemacht wird. Denn alle anderen Paragraphen, ja der ganze Gesetzesentwurf sind doch lediglich dazu bestimmt, dieses Prinzip gründlich aufzuheben. Es seien nachstehend darum die hauptsächlichsten Ausnahmen aufgeführt. Eine Verlängerung der Arbeitszeit ist zulässig:

1. Wenn regelmäßig und in erheblichem Umfange **Arbeitsbereitschaft** besteht; sieht der Tarifvertrag diese Arbeitszeitverlängerung nicht vor, so kann sie der Arbeitsminister anordnen.
2. An dreißig Tagen im Jahr kann der Arbeitgeber bis zu zwei Stunden Mehrarbeit anordnen.
3. Bis zu zweistündige Verlängerung für Erwachsene ist möglich bei Bewachungs-, Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten, bei Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes **arbeitstechnisch** abhängt, bei Arbeiten zum Be- und Entladen von Schiffen im Hafen und Eisenbahnwagen, bei Beaufsichtigung der vorstehenden Arbeiten.
4. Durch Tarifvertrag kann die Verlängerung vereinbart werden. Kommt die tarifliche Vereinbarung nicht zustande, so kann die oberste Landesbehörde Bestimmungen über die **zulässige Dauer der Arbeitszeit** treffen.
5. Mangels tariflicher Vereinbarung kann auf Antrag des Unternehmers „aus betriebstechnischen oder allgemein wirtschaftlichen Gründen, insbesondere wenn Mehrarbeit Voraussetzung für die Verringerung oder Verhinderung der Arbeitslosigkeit ist,“ eine Verlängerung durch den Gewerbeaufsichts- oder Vergaufsichtsbeamten verfügt werden.
6. Für lebens- und gesundheitsgefährliche Betriebe soll die Verlängerung nur eine vorübergehende sein dürfen.
7. Hier handelt es sich um denjenigen Paragraphen, der eigentlich an erster Stelle stehen müßte, denn er legt das Prinzip des neuen Arbeitstags, des Zehnstundentags fest: „Die Arbeitszeit darf auch bei Anwendung der in den §§ 3 bis 7 bezeichneten Ausnahmen **zehn Stunden täglich nicht überschreiten**. Eine Überschreitung dieser Grenze ist im Falle des § 7 (Bergbau unter Tage, Arbeit mit giftigen Stoffen usw.) nicht gestattet und sonst nur aus dringenden Gründen des Gemeinwohls und nur in Form von Überstunden zulässig.“
8. Duldung „freiwilliger Überarbeit“ soll nur dann strafbar sein, „wenn der Arbeitgeber die Mehrleistung durch Ausbeutung der Notlage des Arbeitnehmers erwirkt oder wenn die Mehrleistung offensichtlich eine gesundheitliche Gefährdung mit sich bringt.“
9. Tarifverträge oder Arbeitsverträge, die eine geringere als die in dem Gesetz zugelassene Arbeitszeit (das heißt die zehnstündige) vorsehen, können mit Frist von einem Monat gekündigt werden.

Die Kollegen werden begreifen, daß wir es als unsere unbedingte Pflicht betrachten, ihnen unverzüglich von diesem

empörenden Attentat

Kenntnis zu geben. Zu lange ließ man den Gegner ungestört den Boden vorbereiten, sah man seinem planmäßigen Treiben passiv zu. Soll das Schlimmste hintangehalten werden, dann gilt es, **sofort** alle Kräfte zu sammeln, den geschlossenen Widerstand zu organisieren. Würde der vorliegende Entwurf in seinen hauptsächlichsten Bestandteilen Gesetz, dann wären nicht nur die Errungenschaften der Revolution beseitigt, sondern viele

Berufskategorien würden wichtiger Rechte wieder verlustig gehen, die sie sich bereits in der Vorkriegszeit unter wilhelminischem Regime hatten erobern können.

Zunächst wird durch die gesetzliche Einführung des Begriffs der Arbeitsbereitschaft für alle im Verkauf tätigen Angestellten die Möglichkeit zu durchgehender Beseitigung des Achtstundentags und zu maßloser Arbeitszeitverlängerung gegeben. Aber auch die Anwendungsmöglichkeit dieses Begriffs auf die Handarbeiter läßt sich noch gar nicht völlig abschätzen und öffnet der Unternehmerwillkür alle Tore.

In allmählicher Steigerung folgt dann nach der vom Unternehmer anzuordnenden Arbeitszeitverlängerung an 30 Tagen die Reihe der unter 3. aufgeführten Ausnahmen, um schließlich bei der unter 4. bezeichneten Bestimmung auch dem Grundsatz des Tarifrechts zuleibe zu gehen und damit die Art an seine Fortentwicklung zu legen. Wir hatten schon bei der Besprechung der seinerzeit vom Reichswirtschaftsrat verabschiedeten Arbeitszeitgesetze darauf hingewiesen, daß es dem Grundsatz des Tarifrechts (freiwillige Vereinbarung zwischen den beiden Vertragspartnern) widerspreche, wenn man Zwangsvorschriften für den Inhalt des Tarifvertrags aufzotroyieren wolle. Bekanntlich haben im Reichswirtschaftsrat die freigewerkschaftlichen Vertreter neben anderen auch aus diesem Grunde den Gesetzentwurf abgelehnt. Nun aber wagt man es sogar, noch darüber hinauszugehen und dem Tarifvertrag die oberste Landesbehörde zu substituieren (= überzuordnen). Das bedeutet praktisch nichts anderes, als daß in den Fällen, in denen die Macht des Unternehmers im freien Kampf um den Tarifvertrag nicht ausreicht, um aus eigener Kraft die gewünschte Verlängerung der Arbeitszeit zu erzwingen, ihm die staatlichen Organe zu Hilfe kommen. Und so hat sich unversehens die Verfassungsbestimmung, welche den besonderen Schutz der menschlichen Arbeitskraft verspricht, in ihr Gegenteil verkehrt und ist zum besonderen Schutz des Unternehmerprofits geworden.

Ein Kautschukparagraph reiner Blüte und eine Provokation zugleich stellen die Bestimmungen unter 5. dar, die wiederum die staatlichen Organe zu Willensvollstreckern der Unternehmerwillkür machen und ihnen dabei die dehnbaren Begriffe, wie „betriebstechnische oder allgemein wirtschaftliche Gründe“ in die Hand geben, obendrein aber noch zu suggerieren versuchen, die Arbeitszeitverlängerung sei zur Überwindung der Krise erforderlich, der Achtstundentag also schuld an der Arbeitslosigkeit. Ist das nicht eine bittere Verhöhnung angesichts der deutschen Kulilöhne, die doch die deutsche Konkurrenzfähigkeit auf dem Weltmarkt erleichtern sollten, wäre die Organisation der Wirtschaft und der Betriebe auf der erforderlichen Höhe. Wir haben hinreichend sachliches und fundiertes Material im Verlauf der letzten Monate veröffentlicht, um unsere Kollegen instandzusetzen, den Nachweis für die wahren Ursachen des Finanzzerfalls und der Wirtschaftskrise zu erbringen.

Wem aber durch die Verkläuterung der übrigen Paragraphen etwa noch Zweifel aufkommen sollten, dem schenkt der § 9 reinen Wein ein durch die

Festlegung des Zehnstundentags als Normalarbeitstag,

mit dem Hinzufügen, daß erst von der ersten Arbeitsstunde an Überarbeit zu bezahlen ist. Man fügt schließlich noch den deutschen Wink an die Unter-

nehmer mit der „Duldung freiwilliger Überarbeit“ hinzu, um reichlich Gelegenheit zur Überschreitung selbst des Zehnstundentags zu offerieren, und will die letzten Spuren des Achtstundentags verwischen durch die Aufforderung zur Kündigung der den Arbeitern günstigeren Tarifverträge.

Damit ist der feindliche Ring geschlossen. Aber wir haben uns die Frage vorzulegen: Soll hier widerstandslos preisgegeben werden, worum wir seit Beginn der modernen Arbeiterbewegung gekämpft, wofür wir seit Jahrzehnten alljährlich am 1. Mai demonstriert haben? Das käme einer völligen Selbstaufgabe gleich — und dazu liegt wahrlich nicht der leiseste Grund vor. Gewiß, auf der deutschen Arbeiterschaft lastet die furchtbare Wirtschaftskrise, die rasende Teuerung und eine erschreckende Verelendung. Aber haben unsere Vorkämpfer das Banner des Kampfes hoch aufgerichtet zu einer Epoche, als nur eine verschwindende Minderheit des Proletariats sich seiner Klassenlage bewußt geworden war, so haben wir wahrlich keine Ursache, es heute sinken zu lassen, da bereits Millionen deutscher Proletarier von Klassenbewußtsein erfüllt sind und uns wiederholt Proben ihres Opfer- und Kampfesmuts abgegeben haben! Unser Gegner ist stark und gerüstet, erbarmungslos und von staatlichen Organen gestützt — aber wir würden aufgehört haben, Kampforganisation zu sein, das Vertrauen der Massen zu besitzen, wollten wir kampfslos eine schwer erkämpfte, wichtigste Position räumen. Noch immer haben wir das Übergewicht der Zahl und — wenn wir zu kämpfen verstehen und den Willen dazu haben — auch die Macht!

: : :

: : :

: : :

Die technischen Angestellten und der Achtstundentag

Von Viel

Mir gerät aus geschäftlichen Gründen ein rotes Heft in die Hand, das ich sonst wohl manchmal im Büro liegen sehe, aber nicht lese. Es ist „Die Elbe“, Zeitschrift des Wirtschaftsverbandes für den Regierungsbezirk Magdeburg, Heft 6/7. Es muß einen ganz besonders wichtigen Inhalt haben, denn ein gelber Klebezettel auf dem Umschlage weist nochmal besonders darauf hin: Marktstabilisierung von Wirkl. Geh. Oberfinanzrat Dr. O. Schwarz, Präsident des Landesfinanzamts Magdeburg.

Ich fange an zu lesen und sehe bald, es ist das alte Vieh: Der Achtstundentag ist schuld an allem Ubel, das uns betroffen hat, betrifft und noch betreffen wird. Wir müssen länger arbeiten, um mehr zu produzieren. Dann werden wir mehr exportieren können und es wird uns allen besser gehen usw. All das drapiert mit der bekannten mottenzerfressenen Logik, durch deren Löcher eine große Ahnungslosigkeit schimmert. Man brauchte sich darüber nicht weiter aufzuregen. So mag die Welt in der Tat aussehen, wenn man sie durch das Fenster eines Landesfinanzamts betrachtet.

Was aber den Aufsatz für mich interessant macht, ist, daß sich seine Angriffe diesmal nicht ausschließlich gegen die Arbeiterschaft richten, was man ja gewohnt ist, sondern daß eine andere Klasse von Arbeitnehmern mit angegriffen wird, welche man sonst vorsichtig außerhalb der Diskussion zu lassen pflegt, nämlich die Angestellten. Und zu denen gehöre ich auch.

Ich beschränke mich in meinen Ausführungen also auf die Angestellten. Das soll nicht heißen, daß ich die Ausfälle gegen die Arbeiter für berechtigt halte, aber ich nehme an, daß die sich ihrer Haut selbst wehren können, und will nicht 99mal Widerlegtes zum hundertsten Male abfiltern, und darum will ich den im folgenden zitierten Satz nicht zerpfücken, mit dem die Ursachen des allgemeinen Elends bezeichnet werden: „Die Gründe liegen auf der Hand. Gebietsabtretungen, Reparationsleistungen, Achtstundenarbeitstag, Lohntariffsystem mit seiner Bevorzugung der ungelerten Arbeiter usw.“ Wichtiger vom meinem Standpunkt aus sind die Gründe, die da zur Erklärung der Warenknappheit entwickelt werden: „Fast noch stärker aber fällt ins Gewicht, daß sich... die Bedarfs-

ansprüche der großen Massen der Handarbeiter, der mittleren und niederen Angestellten- und Beamtenklassen und unter diesen wieder der Jugendlichen und Ungelernten stark gehoben haben (so!). Hundertmal am Tage kann man die Erfahrung machen, daß die teuersten Nahrungs- und Genussmittel und vielfach sogar auch Gegenstände der Bekleidungsindustrie von den Arbeiter- und Angestelltenkreisen, nicht von dem früheren Mittelstand gekauft werden."

Also die Bedarfsansprüche der mittleren und niederen Angestellten haben sich gehoben. Von höheren oder oberen Angestellten ist nicht die Rede. Das sind nämlich Direktoren u. dergl., und das sind bekanntlich anspruchslöse Leute, die keine Bedürfnisse haben und nichts kaufen. Ob ich nun nach des Verfassers Einschätzung zu den mittleren oder niederen Angestellten zu zählen bin, weiß ich nicht. Zu den oberen gehöre ich wohl schwerlich, und da weiß ich denn gut Bescheid und n. h. ihm zustimmen. Unsere Bedarfsansprüche sind ganz kolossal, aber wir sind leider nicht in der Lage, sie von unserm Verdienste auch nur bruchstückweise befriedigen zu können, denn wir arbeiten für einen winzigen Teil unserer Friedensgehälter, beispielsweise ich selbst etwa $\frac{1}{12}$ ein Achtel bis ein Zwölftel desselben! Der Verfasser hat, offenbar mit nicht sehr günstigen Augen, bemerkt, daß Angestellte nicht nur Nahrungs- und Genussmittel teuerster Art (doch nicht etwa gar Butter?) kaufen, sondern selbst „Gegenstände der Bekleidungsindustrie“.

Hier muß ich gelinde tröstend widersprechen. Die Beobachtung war ein böser Traum. Daß ein Angestellter heute noch in der Lage wäre, sich einen „Gegenstand der Bekleidungsindustrie“ anzuschaffen, erscheint total ausgeschlossen, ganz gleichgültig, ob man sich darunter einen Anzug oder eine Nähmaschine vorstellen will. Aber halt! Dergleichen ist doch wirklich vorgekommen! Ein kaufmännischer Lehrling meiner Firma hat sich im August d. J. für 48 000 000 M. einen Regenmantel gekauft. Da sein Monatsgehalt nicht ganz ein Drittel dieser Summe betrug, hat sich der pfiffige Schüler des Merkur das Geld bei einer Bank gepumpt und nachher unter Benutzung der fattsam bekannten Geldentwertung glatt zurückgezahlt.

Schön war's freilich nicht und ist nicht jedermanns Sache, aber der hier betretene Weg soll ja noch von ganz anderen Leuten begangen werden, und das von dem hellen Jungen besorgte Beispiel hat sicher nicht aus der Tiefe der arbeitenden Bevölkerung gestammt.

Also wir Angestellten kaufen und der „frühere Mittelstand“ kann nicht mehr. Wer ist denn eigentlich der „frühere Mittelstand“? Damals, vor dem Kriege, hat man ja soviel geschrieben vom „neuen Mittelstand“ und uns Angestellten immerfort erzählt, daß wir auch dazu gehörten, aus Angst, wir möchten auf die andere Seite laufen. Die andere Seite bespöttelte uns dafür als „Stehtragerproletarier“. Heute weisen uns nun unsere Gönner von damals die kalte Schulter. Nun müssen wir Anschluß suchen nach links. Wir wollen ja gerne Proletarier sein, denn den Stehtrager können wir längst nicht mehr bügeln lassen.

Nachdem nun alles gehörig Kargelegt ist, wird uns auch das Helfmittel nicht vorenthalten. Es heißt „vermehrte Produktion“. „Entscheidend für die Möglichkeit einer starken Mehrproduktion bleibt die Intensität und Dauer der Arbeitsleistung der Arbeiter und Angestellten“ und „Nicht, je höhere Löhne sie erhalten, sondern je schwerer sie arbeiten, um so mehr können die Volksmassen verzehren, immer höher können sie ihren Lebensstandard schrauben.“

So! Nun wissen wir's. Die Angestellten arbeiten nicht genug und nicht intensiv genug. Neu ist diese Beobachtung zwar nicht. Wir haben sie schon seit Jahren bei jeder Gehaltsverhandlung zu hören bekommen, doch tröstlich klingt alles aus in die Verheißung, daß, wenn wir brav sind und „feste schaufen“, wir unseren Lebensstandard „in die Höhe schrauben“ können. Das ist sehr erfreulich, wenn man jahrelang nichts weiter gemacht hat, als ihn abwärts zu schrauben. Aber ich fürchte sehr, abwärts war die Spindel mehrgängig und aufwärts wird's ein Gasgewinde sein.

„Schwer ist's, kein Spottgedicht zu schreiben“, sagt der römische Dichter, und auch ich bin dieser Gefahr nicht entgangen. Betrachten wir nun einmal die Dinge ruhigen Blickes. Der Achtstundentag ist in Deutschland für die Handarbeiter eine Errungenschaft der Revolution von 1918. Für die Angestellten ist er das in seiner praktischen Anwendung größtenteils nicht! Es gab meines Wissens vor der Revolution keine gesetzliche Bestimmung, welche die Länge der Arbeitszeit der Angestellten klar geregelt hätte. Es herrschten in dieser Hinsicht bei den verschiedenen Firmen die abweichendsten Verkommen, aber für die technischen Büroangestellten (bei den kaufmännischen war es dasselbe) hatte

sich in jahrzehntelanger Praxis der Achtfundentag fast durchgängig stillschweigend eingebürgert. Es war das Normale, daß es im Engagementschreiben hieß: „Die Bürozeit ist eine achtfündige und währt von 8 bis 12 Uhr vormittags und von 2 bis 6 Uhr nachmittags.“ Der Unterschied gegen heute bestand also einmal darin, daß man damals allgemein mit einer „geteilten“ Arbeitszeit operierte, gegenüber der heute bevorzugten ungeteilten oder „englischen“ Arbeitszeit, und dann darin, daß die Maximaldauer von 8 Stunden nicht im Gesetz verankert war.

Letzteres war nun gar nicht so schlimm, als es beim ersten Anblick scheinen mag. Merkste war doch die Arbeitszeit irgendwie im Engagementsbriefwechsel oder in den mündlichen Verhandlungen festgelegt, galt dann als Bestandteil des Dienstvertrages und konnte nicht einseitig geändert werden. In Versuchen dazu fehlte es freilich nie ganz, die aber meist bei der standesbewußten Energie und Solidarität, die damals die Kreise der technischen Angestellten erfüllten, leicht abgeschlagen werden konnten.

Zumeist wurden Verlängerungen der Arbeitszeit vom Arbeitgeber nicht direkt anbefohlen, sondern man versuchte solche auf dem Umwege der (womöglich sogar bezahlten) Überstunden einzuschmuggeln. Diese Überstunden, freiwillig oder unfreiwillig geleistet, bezahlt oder unbezahlt, bildeten eine Quelle ständiger Reiberei der Angestellten mit dem Arbeitgeber, oder der Angestellten untereinander. Es gab Firmen, bei denen die Überstunden geradezu eine Dauereinrichtung geworden waren, und andere, bei denen der leiseste Versuch, sie einzuführen, auf den entschiedensten Widerstand der Angestellten stieß.

Im allgemeinen hatte niemand an diesem System seine Freude. Immerhin erlagen ihm nur schwache Charaktere und die Abwehrkraft der technischen Angestellten gegen unbillige Zumutungen in dieser Hinsicht war eine sehr viel größere, als die der Kaufleute, ein Umstand, der übrigens noch heute besteht und andauernd sehr ungünstig auf das ohnehin gespannte Verhältnis zwischen diesen bei den großen Klassen der Büroangestellten zurückwirkt.

Neben den Firmen, bei denen unbestritten der Achtfundentag gangbar war, gab es immerhin noch eine Anzahl solcher, welche aus älterer Zeit her an der neunstündigen Arbeitsdauer festhielten. Sie wurden aber doch schon als eine sehr unbequeme Ausnahmeerscheinung empfunden und ihre Anzahl war im raschen Rückgang begriffen, da die technischen Angestellten in den letzten Vorkriegsjahren mehr und mehr dazu übergingen, derartige Überbleibsel früherer Zeiten im Wege einer damals sogenannten „Aktion“ zu beseitigen („Aktion“ war das umschriebene Wort für „Streik“, welchen Ausdruck man möglichst lange vermied und nur auf große „Aktionen“ anwandte).

Ich bin vor dem 1. August 1914 bei insgesamt neun großen und kleinen Firmen tätig gewesen. Von diesen hatten sieben eine achtfündige Bürozeit, eine eine neunstündige und eine andere eine neunstündige mit Sonnabend-Frühschluss, so daß eine 51stündige Arbeitswoche herauskam. Diese Firma versuchte übrigens durch direktorialen Machtspruch die zehnstündige Arbeitszeit einzuführen, mußte aber nach 14 Tagen diesen Versuch fallen lassen und sich späterhin sogar zur 48-Stundenwoche bequemen.

Also die deutschen Angestellten hatten sich vor dem Kriege allergehörents den Achtfundentag gesichert. Auch wo er nicht voll erreicht war, blieb die Arbeitszeit doch wesentlich unter den 10 Stunden der Arbeiter. Das muß festgestellt werden, denn diese Tatsache scheint bereits ziemlich weitgehend in Vergessenheit geraten zu sein.

Also damals arbeiteten die Angestellten auch nur 8 Stunden täglich, was aber anscheinend gerügt hat nicht nur für den Bedarf des Inlandsmarktes, sondern sogar noch für einen flotten Export. Damals war das Schlagwort von der „Produktionssteigerung“ noch nicht erfunden, und wenn man dem Worte „Produktion“ begegnete, dann war es meist in der fatalen Zusammenstellung „Überproduktion“.

Bei alledem konnten sich die Angestellten satt essen und leidlich in Kleidung halten. Das ermöglichten die damaligen Gehälter immerhin, wenn sie auch sonst nicht zuließen, „große Sprünge zu machen“ und allgemein als unzulänglich empfunden wurden. In meinem Spezialfach, dem Eisenhochbau, erhielt zum Beispiel Anfang 1914 ein junger, eben von der technischen Lehranstalt kommender Anfänger 120 bis 140 M. pro Monat, ein geübter Konstrukteur 180 bis 250 M., ein erster Konstrukteur und Statiker 300 bis 400 M., ein Oberingenieur 500 M. oder mehr. Das entspricht Stundenlöhnen von annähernd 60 bis 70 Pf., 0,90 bis 1,25 M., 1,50 bis 2 M. und 2,50 M. (Da die Angestellten im festen Monatsgehalt stehen, kommt der Stundenlohn eigentlich praktisch nicht in Frage. Will man ihn bestimmen, so ergibt er sich als etwa ein Zweihundertstel des Monatsgehalts, damals wie heute.) Diese Sätze gelten für Südwestdeutschland und mögen

Beispielsweise in Mitteldeutschland um 20 Prozent niedriger gewesen sein, in großen Industriezentren allerdings auch wohl höher.

Man nehme nun einmal den Stand der Goldmark, gemessen an unserm heutigen Papierwert, und rechne aus, welche unvorstellbaren Summen ein Angestellter beziehen müßte, wenn er sein Vorkriegsgehalt weiter bezöge. Man wird rasch finden, daß er nur noch Bruchteile des ehemaligen Einkommens hat und daß trotzdem seine Arbeitszeit durch Einführung des Achtfundentages nicht vermindert worden ist, wie viele Leute ernsthaft zu glauben scheinen.

Wenn man also die heutigen Gehälter der technischen Angestellten rechtfertigen will (welche zu einem nicht geringen Teil unter den Arbeiterlöhnen liegen), so muß man zu der Annahme greifen, daß die Leistungen in einem ganz krassen Mißverhältnis zu denen der Vorkriegszeit stehen.

Es werden in dieser Zeitschrift laufend Beobachtungen veröffentlicht über die Arbeitsleistungen der Handarbeiter unter dem früheren Zehn- und dem heutigen Achtfundentag, wobei sich ergibt, daß letzterer nicht nur keine Verringerung, sondern sogar eine Steigerung der Leistungen gebracht hat. Ich weiß nicht, ob für die Arbeitsleistungen der Angestellten bereits ähnliche Gegenüberstellungen gemacht worden sind, die ja freilich nicht ganz einfach wären. Jedenfalls ist mir nichts diesbezügliches bekannt geworden, und so muß ich denn nach eigenem Augenschein urteilen.

Jedemwo in der Bibel, die die Anhänger der „Produktionssteigerung“ doch sicher als allgemein anerkannte Richtschnur des guten Staatsbürgers gelten lassen, heißt es: „Wer nicht arbeitet, der soll auch nicht essen.“ Man könnte nun boshaft sein und hieraus, wie man das mathematisch ausdrückt, die Reziproke bilden, die etwa lauten würde: „Wer nicht zu essen hat, der soll auch nicht arbeiten.“ Wir wollen aber gar nicht soweit gehen, sondern uns mit dem Hinweis begnügen, daß ein Angestellter, dem seine Einkommensverhältnisse nicht erlauben, sich zu ernähren wie vor dem Kriege, schon aus diesem sehr einfachen Grunde nicht mehr in der Lage ist, die damalige Arbeitsleistung zu vollbringen.

Ein Angestellter der alten Schule, der zwar strittte darauf achtet, daß seine spärlich genug bemessenen Rechte respektiert werden, der aber andererseits genügende moralische Einsicht hat, um den vollen Umfang seiner Pflichten zu würdigen, wird trotzdem aus sich herausholen, was nur irgend herauszuholen ist, wenn schon er dabei nicht verkent, daß er Raubbau an sich selbst und damit am Volksganzen treibt. Er wird sich bis aufs äußerste, bis an die Grenze des Zusammenbruchs bemühen, seine Leistungen qualitativ und quantitativ wieder auf die Höhe von 1914 zu bringen, und wenn ihm das nicht gelingt, so liegt das an seiner mangelnden Intenfität des Schaffens und an seiner zu kurzen oder verkürzten Arbeitszeit, sondern an der physischen Unmöglichkeit.

Wo ist der Mensch, an dem ein Jahrzehnt spurlos vorüber geht, noch dazu ein Jahrzehnt, wie das am 1. August nächsten Jahres ablaufende? Wir sind eben nicht mehr die Leute von 1914, sondern die von 1923.

Selbst aber angenommen, die Arbeitsleistung eines Angestellten habe sich gegenüber der Vorkriegszeit tatsächlich vermindert, so kann diese Verminderung nicht annähernd groß genug gewesen sein, um den Arbeitgeber moralisch zu berechtigen, das Gehalt um 90 Prozent herunterzusetzen. Ein anderer Bibelpruch lautet: „Jeder Arbeiter ist seines Lohnes wert“, und dagegen wird in der denkbar schlimmsten Weise gefrevelt, denn diesen Lohn, den heute ein hochqualifizierter technischer Angestellter bezieht, würde auch die denkbar schlechteste Leistung nicht mehr rechtfertigen. Wenn die Angestellten dem Beispiel folgen würden, das ihnen die Geschäftswelt gibt, in Goldmark zu kalkulieren und ihre Arbeitskraft in Goldmark zu vermieten, das sollte ein schönes Gejammer bei den Bewürwortern der „Produktionssteigerung“ werden!

Nun gibt es freilich auch sehr viele jüngere Angestellte, die nicht mehr unter den Verhältnissen der Vorkriegszeit tätig gewesen sind, und wie es um diesen „technischen Nachwuchs“ bestellt ist, das habe ich kürzlich in einem gleichnamigen Aufsatz in dieser Zeitschrift geschildert. Wenn diese Ersatzkräfte in 8 Stunden nicht das leisten, was man ehedem von einem Angestellten in derselben Zeit verlangte und ohne besondere Anerkennung als selbstverständlich hinnahm, so möge man sich darüber gefälligst nicht weiter wundern und aufregen. Hier erntet man die Früchte einer Entwicklung, die man selbst eingeleitet und sorgsam umhegt hat. Man hat, was man haben wollte, süßsame Angestellte, die sich wahrscheinlich „ohne zu mühen“ mit einem Zehnfundentag abfinden würden. Damit lasse man sich genügen und verlange nicht nach Leistungen, die diese Leute weder in 8 noch in 10 Stunden zuwege bringen können, denn keine noch so lange

Arbeitszeit vermag die mangelnde Vorbildung zu ersetzen und ein Fehler wird nicht dadurch richtig, daß man ihn zwei Stunden länger bebrütet.

Die Lage der Angestellten ist also diese: sie haben ehemals 8 Stunden gearbeitet und arbeiten heute 8 Stunden. Die Ansprüche, die man an sie stellt, sind um nichts geringer geworden, aber die Entlohnung ist auf einen winzigen Teil der ehemaligen heruntergedrückt. Die Folgen davon sind Unterernährung und nur noch mühsam zu verschleierndes Elend in jeder Form. Zu allem Überschuß verlangt man nun noch von ihnen, daß sie ihre „Produktion steigern“, das heißt sich weiter verelenden lassen sollen.

Die Leute, die „nichts vergessen und nichts hinzugelernt haben“, gehen zum konzentrischen Angriff auf den Achtstundentag vor. Ein solcher Angriff muß den letzten Verteidiger auf dem Platz rufen und in gemeinsamer Abwehr müssen sich Hand- und Kopparbeiter Seite an Seite finden. Verteidigt der Arbeiter im Achtstundentag eine Errungenschaft der Revolution, so verteidigt der Angestellte darin ein altüberkommenes Erbe, das seiner Hand anvertraut wurde, um es ungeschmälert weiterzugeben.

Wir haben den Achtstundentag nicht zugleich mit den Arbeitern errungen, aber wir werden ihn zugleich mit ihnen verlieren.

Arbeitswissenschaft und Psychotechnik

Dr. Franziska Baumgarten, Berlin

I. Historisches.

Die menschliche Arbeit ist erst in den letzten Jahrzehnten zum Gegenstand der systematischen wissenschaftlichen Untersuchung geworden. Die Ursache hierfür liegt nicht im Mangel an einer Methode — wie manche es zu erklären pflegen —, sondern im Mangel an Interesse für diese Frage. Einerseits haben sich die Philosophen jahrhundertlang fast ausschließlich mit rein geistigen Problemen befaßt, so daß sie erst überhaupt sehr spät anfangen, sich mit naturwissenschaftlichen Fragen zu beschäftigen. Andererseits war die menschliche Arbeit allerorts und aller Zeiten mit Verachtung angesehen. Man verstand unter ihr vorzugsweise die rein physische, die man den sozial niederen Schichten überließ und die bei allen Völkern soviel wie **Plage** bedeutete. (Das römische labor = Mühe, Plage, Anstrengung, das französische travail, das englische travel stammen aus dem Wort trepanum, das als Bezeichnung eines Marterinstrumentes diente.) Der arbeitende Mensch befand sich also als unwürdiges Thema außerhalb der wissenschaftlichen Probleme.

Allerdings sind Ausnahmen zu verzeichnen. So haben einige Physiker und Mathematiker des 17. Jahrhunderts (hauptsächlich die Franzosen) sich mit den Fragen der „größten Anstrengung“ beschäftigt, und **Bernoulli** und **Euler** bemühten sich, eine mathematische Formel der Maximalarbeit zu geben. Im 18. Jahrhundert finden wir einige Werke, unter denen das von dem Franzosen **de Camus** vielleicht das erste ist, das sich „Zum Gebrauch für die Arbeiter“ nennt und das die Wichtigkeit, das Gleichgewicht des Körpers in verschiedenen Lagen und im Zustande der Ermüdung zu behalten, beweist. Zu derselben Zeit ist ein anderer Franzose, **Déclidor**, als erster für eine Verkürzung der Arbeitszeit und für die billigen Lebensmittel für die Arbeiter eingetreten und hat auf die Tatsache der verminderten Leistungsfähigkeit bei fortlaufender Arbeit hingewiesen. Am Ende des 18. Jahrhunderts war es wieder der Physiker **Coulomb**, der darauf aufmerksam machte, daß eine Arbeitsleistung nicht nur vom Klima, wie man es damals

allgemein annahm, sondern auch von der **Nahrung** und von der entsprechenden **Auslese** der Arbeiter abhängt. Sein Zeitgenosse, der geniale Chemiker **Lavoisier**, fing an, die menschliche Arbeitsleistung vom physiologischen Standpunkte zu betrachten. Er suchte nämlich die Beziehung zwischen dem Verbrauch des Sauerstoffs und der Arbeitsleistung festzustellen. Einen seiner Mitarbeiter, dessen Gesicht mit einer Atmungs-**maske** bedeckt war, ließ er eine Zeitlang in Ruhe verharren, dann während einer Viertelstunde mit dem Fuß ein Gewicht heben, und verglich die Menge des im ersten und zweiten Falle bei der Atmung verbrauchten Sauerstoffs. Aus solchen Versuchen hat er einen Schluß gezogen, der von großer Wichtigkeit war. Er behauptete nämlich, dies wäre eine Methode, um den Kraftverbrauch bei einer physischen und einer geistigen Arbeit zu vergleichen. Auf diese Weise war Lavoisier der erste, der unter „Arbeit“ sowohl die Anstrengungen des Körpers wie auch die des Geistes, die Leistung des Denkers wie die des Lohnarbeiters verstand und der die seit Jahrhunderten mit Verachtung angesehene physische Arbeit mit der geistigen Beschäftigung, welche ein Privileg der höheren Klassen war, auf eine Stufe stellte.

Im 19. Jahrhundert wurden vereinzelte Stimmen hörbar, die eine neue Epoche in der Behandlung der Frage der Arbeit verkündeten. So hat der französische Mathematikprofessor **Dupin** bei Eröffnung seines Kollegs im Jahre 1829 gesagt:

„Man hat sich viel mit der Vervollkommnung der Maschinen, Instrumente und materiellen Werkzeuge, die ein Arbeiter braucht, beschäftigt, man hat sich aber kaum damit befaßt, den Arbeiter selbst zu vervollkommen, und doch, wenn er auch nur als Instrument, als Werkzeug, als Motor betrachtet würde, müßte er an erster Stelle unter allen Instrumenten, unter allen menschlichen Werkzeugen stehen, weil er einen unschätzbaren Vorzug hat, ein Werkzeug zu sein, das sich selbst beobachtet und selbst verbessert, ein Motor zu sein, der von selbst stehen bleibt, sich selbst durch Antrieb seiner Intelligenz bewegt und sich durch die geistigen Mittel nicht weniger als durch die Arbeit vervollkommnet.“

Diese Stimme Dupins hat fast sechzig Jahre hindurch gar kein Echo gefunden. Erst in den neunziger Jahren des vorigen Jahrhunderts hat der berühmte französische Physiologe **E. J. Marey** den ersten Versuch gemacht, die Ausübung einer Berufsarbeit zu studieren, und indem er zu rein wissenschaftlichen Zwecken die Bewegungen des Springens, Laufens und Gehens mittels eines Chronophotographen aufnahm, kam er auf den Gedanken, auch die Bewegungen der verschiedenen handwerklichen Tätigkeiten zu untersuchen. Die Aufnahmen, die er bei Tischlern beim Hobeln und Sägen gemacht hat, haben ihn zu dem kühnen Schluß ermutigt:

„Es unterliegt keinem Zweifel, daß von dem Tage an, wo man anfangen wird, die verschiedenen Formen der beruflichen Arbeit zu studieren, man die Gesetze entdecken wird, nach denen die Größe der verschiedenen Werkzeuge, die Länge ihrer Griffe, je nach dem Körperwuchs und der Kraft desjenigen, welcher sie gebraucht, bestimmt werden können.“

Unter dem Einfluß von Marey und in seinem Laboratorium hat auch der Ingenieur **Frémont** die Arbeit des Schmiedes kinematographisch aufgenommen, und die auf diese Weise vorgenommene Untersuchung der Hammerschläge erlaubte, den Kraftaufwand und die Kraftverteilung des Arbeiters beim Hämmern zu erkennen. Wichtige Schlüsse für die Technik des

Regelns folgten aus dieser Arbeit. Die sehr interessanten Untersuchungen von **Zimbert** über verschiedene Werkzeuge (auf die wir noch näher eingehen werden) gehören in dieses Kapitel.

Wie wichtig diese Versuche auch für die Praxis waren, es wurde ihnen doch von der Allgemeinheit sehr wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Man begriff ihre Tragweite nicht und betrachtete sie als eine Feststellung von nur rein wissenschaftlicher Bedeutung. Ein Umschwung in dieser Beziehung wurde durch den in den letzten Jahren vielgenannten amerikanischen Ingenieur **Frederick Taylor** herbeigeführt. Taylor hat ähnlich wie der oben genannte Mathematiker Dupin, obwohl er denselben sicherlich nicht kannte, auf die Notwendigkeit, den arbeitenden Menschen zu untersuchen, hingewiesen, indem er sagte: „Wir bemühen uns, die Produktion der Maschinen zu heben, aber wir vergessen den an der Maschine arbeitenden Menschen und wir wissen nicht, mit welchem Aufwand von Zeit und Kraft er diese Arbeit verrichtet.“

Indem Taylor die menschlichen Bewegungen bei Ausführung der Arbeit beobachtete, bemerkte er, daß bei fast jeder Arbeitsverrichtung durch unrichtige, den menschlichen Fähigkeiten nicht angepaßte Gestaltung der Arbeitsmenge, durch überflüssige Bewegungen und durch unzweckmäßige Werkzeuge die Ausführung der Arbeit erschwert wird und zu viel Zeit und Kraft unnütz verbraucht werden. „Die höchste Leistung auf Grund der kleinsten Anstrengung“, das wurde seine Parole. Taylor, der ein Mann der Praxis war, beschränkte sich aber nicht auf die bloße Feststellung der Tatsache als solcher, sondern er rechnete ganz genau aus, welchen materiellen Gewinn sowohl die Arbeitgeber wie die Arbeitnehmer erzielen können, wenn man den Arbeitsvorgang rationalisiert, das heißt ihn so gestaltet, daß man alle unzweckmäßigen Bewegungen ausschaltet, die Arbeitsgeräte genau ihrem Ziele und der menschlichen Natur anpaßt und jedermann eine Arbeit, die seinen Kräften und Anlagen entspricht, zuweist. So zum Beispiel hat er bewiesen, daß man sogar bei der gewöhnlichen Arbeit des Schaufelns, wenn man die Schaufellast, die einem Durchschnittsarbeiter die günstigste Arbeitsmöglichkeit bietet, genau bestimmt, die Arbeitsausführung erleichtert und die Leistungsfähigkeit steigert. Die Steigerung der Arbeitsproduktion, die im Interesse des Unternehmers liegt, zieht eine Lohnsteigerung des Arbeiters nach sich. Der Durchschnittsarbeiter, der statt 16 Tonnen Material 59 schaufelt (was ein Profit für den Arbeitgeber ist), verdoppelt seinen Durchschnittslohn, was im Interesse des Arbeitnehmers liegt. Indem Taylor auf diese Weise den Nutzen der Arbeitgeber von einer wissenschaftlichen, das heißt nach vorangegangenen Studien gestalteten Arbeit veranschaulichte, hat er bei ihnen für diese Fragen ein großes Interesse hervorgerufen, und um die Wende des 20. Jahrhunderts entstand eine Bewegung, die unter dem Namen „**Taylorismus**“ bekannt ist und die zur Aufgabe die „wissenschaftliche Betriebsführung“ hat. Wir werden später näher auf die starken und schwachen Seiten dieses Systems eingehen. Es sei hier nur auf seine rein wissenschaftlichen Folgen hingewiesen.

In erster Linie bekamen die bereits früher ausgeführten, aber seinerzeit gar nicht beachteten rein wissenschaftlichen Untersuchungen über die Berufsarbeit plötzlich eine besondere Bedeutung, und es wurden jetzt viele

Fragen unter dem Gesichtspunkt einer Arbeitswissenschaft aktuell. Einige amerikanische Betriebe errichteten nach den Weisungen Taylors spezielle Abteilungen, in welchen Zeit- und Bewegungsstudien unternommen wurden. Andererseits hat der Taylorismus auch ganz neue Probleme ins Leben gerufen. So ist die Frage der **Auslese des geeignetsten Arbeiters** für eine bestimmte Arbeit zu einem wissenschaftlichen und praktischen Problem geworden. Es handelt sich dabei nämlich nicht nur um die Untersuchung der **physischen** Kraft und Tüchtigkeit eines Arbeiters oder Angestellten, sondern auch um die Prüfung der **geistigen** Eigenschaften, wie die des Gedächtnisses, der Aufmerksamkeit usw., um seine allseitige Eignung für einen bestimmten Beruf feststellen zu können. Unter dem Namen „Berufseignungsprüfung“ und „Berufsberatung“ hat sich nun in allen Ländern eine wissenschaftliche Bewegung verbreitet, deren Fragen zurzeit schon in speziellen wissenschaftlichen Instituten untersucht werden.

Wir müssen nun, um auf einzelne Fragen näher einzugehen, einige Definitionen geben, und zwar:

Unter **Arbeitswissenschaft** verstehen wir eine systematische und methodische Untersuchung, die Gesetzmäßigkeiten geistiger oder physischer Arbeit aufzudecken erlaubt. Diese Wissenschaft kann eingeteilt werden in:

1. **Arbeitsphysiologie**, welche einerseits die physiologischen Wirkungen des Arbeitsprozesses, zum Beispiel auf den Blutkreislauf, die Atmung, die Muskeltätigkeit, andererseits die Rückwirkung der physiologischen Vorgänge auf den Arbeitsprozeß (wie zum Beispiel die der Ernährung) ins Auge faßt. Dieser Teil enthält auch das sehr wichtige Problem der Ermüdung.

2. **Arbeitspsychologie**, welche sich einerseits mit den psychischen Vorgängen während der Arbeitsverrichtung, zum Beispiel die Inanspruchnahme der Aufmerksamkeit, des Gedächtnisses, des Willens, andererseits mit der Wirkung psychischer Faktoren auf die Leistungsfähigkeit, zum Beispiel Steigerung der Leistung durch Ehrgeiz, Freude, Verminderung durch Gram u. a. befaßt. Dieser letztere Teil der Arbeitspsychologie gehört gleichzeitig zur „Psychotechnik“, einem Teil der Psychologie, der sich zur Erreichung eines praktischen Zieles geistiger Mittel bedient. Zu den psychotechnischen Problemen gehört die oben bereits erwähnte Frage der Arbeitsauslese.

3. **Arbeitsorganisation**, die zum Gegenstand die auf wissenschaftlichen Methoden gegründete Führung des Betriebes hat. Sie umfaßt nicht nur die zweckmäßigste Arbeitsgliederung und Teilung eines Betriebes, sondern auch die arbeitsparende Gestaltung und Ausführung eines jeden Arbeitsvorganges, die Zuweisung des richtigen Mannes zum richtigen Platz, das Vorbereiten oder Anlernen eines jeden Arbeitenden auf Grund wissenschaftlich gewonnener Arbeitsmethoden und das auf psychotechnischer Grundlage rationalisierte Absatzverfahren.

Von den Teilen der Arbeitswissenschaft hat sich die Psychotechnik so sehr entwickelt, daß sie heute als selbständiger Zweig der Arbeitswissenschaft viel mehr Beachtung findet als die anderen Probleme. Sie wird dieserhalb irrtümlicherweise selbst als Arbeitswissenschaft bezeichnet.

Wir werden deshalb bei der nun folgenden einzelnen Betrachtung der hier aufgestellten arbeitswissenschaftlichen Fragen die Psychotechnik zuerst in Angriff nehmen.

Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes

Loth Sender, Frankfurt a. M.

VI.

(Schluß)

Mit zum besten Teil des Entwurfs gehört sein letzter, siebenter Abschnitt, der sich zunächst mit der Frage der

Aufhebung des Arbeitsvertrages

befaßt, die ja gerade jetzt angesichts der Aufhebung der Demobilmachungsverordnung über Kündigung und Entlassung von besonderer Bedeutung ist. Werden im allgemeinen die bereits geltenden Rechte zusammengefaßt und bestätigt, so ist doch ein Gesichtspunkt von prinzipieller Bedeutung, von dem sich der Entwurf außerdem leiten läßt. In der Begründung wird offen ausgesprochen, daß eine Ungleichheit von Unternehmer und Arbeiter im Arbeitsverhältnis dadurch gegeben ist, daß der Arbeitnehmer unbedingt auf ein Arbeitsverhältnis angewiesen ist, während der Unternehmer als Besitzer der Produktionsmittel auch zuwarten kann, so daß der Arbeitgeber in der Kündigung ein wichtiges Mittel habe, den Arbeitnehmer gefügig zu machen und ihn an der Vertretung seiner Rechte zu hindern. In der Begründung wird weiterhin die Berechtigung der Forderung nach einer Beschränkung der Kündigungsfreiheit für den Arbeitgeber anerkannt. Nun ist ja allerdings bereits in § 84 BRG ein gewisses Mitbestimmungsrecht bei Entlassungen vorgesehen, dagegen sind die Arbeitnehmer der Mittel- und Kleinbetriebe davon ausgeschlossen, da dem Betriebsobmann kein Mitbestimmungsrecht bei Kündigungen gewährt ist. Der Entwurf versucht nun, den allgemeinen Kündigungsschutz dadurch sicherzustellen, daß jedem Arbeitnehmer das Recht der Klage auf Widerruf der Kündigung zusteht und daß er hierbei nicht an die Stellungnahme einer etwa vorhandenen Betriebsvertretung gebunden ist. Der hierauf bezügliche § 148 führt dieselben Gründe für den Widerruf an, wie sie bereits der § 84 BRG vorsah, und vermehrt sie um einen weiteren: den Schutz öffentlicher und auf Tarifvertrag beruhender Ehrenämter. Dabei soll für die Klage auf Widerruf ausschließlich das Arbeitsgericht maßgebend sein — ein Grund mehr, um bei der Errichtung der Arbeitsgerichte dafür Sorge zu tragen, daß sie zu Institutionen werden, zu denen die arbeitende Bevölkerung Vertrauen haben kann. Ohne diese Voraussetzung helfen uns auch all die schönen Schutzbestimmungen in den verschiedenen Gesetzen nicht das mindeste. Allerdings ist der Unternehmer auch in den Fällen, da er verurteilt wird, nicht gehalten, den Arbeitnehmer wieder einzustellen. Entsprechend der bekannten Vorschrift des BRG kann er vielmehr auch den Weg der Entschädigung wählen, die in der gleichen Weise wie im BRG (§ 87) geregelt ist.

Von grundsätzlicher Bedeutung ist damit allerdings die Frage, ob es zweckmäßig ist, in dieser Weise das Betätigungsfeld der Betriebsvertretung einzuengen. Würde doch künftig nicht mehr der Betriebsrat als Vertreter der Arbeitergesamtheit den Einspruch zu erheben haben, sondern jedem einzelnen Arbeitnehmer ist das Klagerrecht gegeben. Es wäre notwendig, daß sich unsere Betriebsräte auf Grund ihrer Erfahrungen hierzu äußern. Uns dünkt, es dürfte wohl das zweckmäßigste sein, eine Kombination zwischen dem jetzigen Zustand und dem Vorschlag des vorliegenden Geszentwurfs herzu-

stellen, das heißt, dem einzelnen Arbeitnehmer das Klagerrecht wohl einzuräumen (schon im Hinblick auf die hierdurch mögliche Berücksichtigung der Arbeitnehmer von Mittel- und Kleinbetrieben), aber es in solchen Betrieben, in denen ein Betriebsrat vorhanden ist, in den kurzfristig zu ändernden Willen des einzelnen zu stellen, ob er selbst oder durch den Betriebsrat die Klage anheischig machen will.

Es sei allerdings betont, daß der besondere Schutz vor Entlassungen für die Betriebsvertretung auch nach dem vorliegenden Gesetzentwurf aufrechterhalten bleibt und sich auch auf den Betriebsobmann erstreckt.

Die Formulierung ist so getroffen, daß die Kündigung **nichtig** ist, wenn nicht beim Betriebsrat die Betriebsvertretung und beim Betriebsobmann die Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer die Zustimmung dazu erteilt hat oder daß bei Versagung dieser Zustimmung letztere durch Spruch des Arbeitsgerichts ersetzt werden sollte. Ebenso verhält es sich mit der fristlosen Entlassung, die nur aus „wichtigem Grund“ erfolgen darf. Der Begriff des wichtigen Grundes besteht schon lange in der Gesetzgebung, ohne daß bisher eine befriedigende Erläuterung des wichtigen Grundes in irgend einem Gesetz gegeben war. Der Entwurf versucht diese Erläuterung wie folgt:

„Wichtiger Grund ist jeder Umstand, um dessentwillen dem Kündigenden mit Rücksicht auf Vertragszweck, gute Sitte oder Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.“

Damit ist wenigstens der Auslegung dieser wichtigen Bestimmung eine gewisse Norm vorgeschrieben, allerdings noch immer keine absolut begrenzte, so daß es auch hierbei wieder wesentlich darauf ankommt, von **wem** die Anwendung geschieht.

Einen gewissen Anfang zur Kodifizierung des Streikrechts macht der § 155, der bestimmt, daß **Streik und Aussperrung im Zweifel keine Kündigung** sind. Das Streikrecht ist bisher in der sozialen Gesetzgebung noch nicht geregelt, seine Regelung dürfte einen Teil des Vereinsrechts bilden. Der § 155 aber hat den Zweck, wenigstens eine vorläufige Regelung in dem Sinne zu treffen, daß der Streik nicht mehr ohne weiteres als Maßregelungsgrund, als Grund zu fristloser oder auch fristgemäßer Entlassung benutzt werden kann. Sinngemäß kann natürlich heute schon kein Zweifel darüber sein, daß ein Streik keine automatische Lösung des Arbeitsverhältnisses bedeutet, weil sonst auch das Koalitionsrecht nur eine Farce wäre, indem die Waffe zur Durchsetzung des Willens der Koalitierten als Vertragsbruch gewertet und damit die Anwendung der Waffe so gut wie unmöglich gemacht würde. Wenn der Entwurf in seiner Begründung betont, daß durch die Vorschrift praktisch noch nicht allzu viel geändert, sondern nur die übliche Praxis auf den Boden der Gesetzlichkeit gestellt würde, so erscheint uns dies nicht völlig zutreffend. In der bisherigen Praxis kam es doch vor, daß nach beendetem Streik nur ein dem Unternehmer beliebiger Teil der Belegschaft wieder aufgenommen, der Rest aber wegen Vertragsbruch auf der Straße gelassen wurde. Es scheint aber auch uns zweifelhaft, ob die Absicht der Verfasser des Gesetzentwurfs durch die gewählte Fassung auch völlig erreicht werde und ob nicht etwa die beiden Worte „im Zweifel“ eine Einschränkung zur Folge haben könnten. Das Recht zu fristgemäßer Kündigung bleibt ja ohnehin unberührt, wobei natürlich die oben erwähnten Schutzbestimmungen

Anwendung zu finden haben. Wenn aber hier schon eine vorläufige Regelung dieser anderen Teilen des Arbeitsgesetzbuches definitiv vorbehaltenen Frage gesucht wird, so begrüßen wir dies durchaus, würden aber die Streichung der beiden Worte „im Zweifel“ vorschlagen, um die Anwendungsmöglichkeit dieser Schutzbestimmung zu einer allgemeinen zu machen. Streik darf nicht als Kündigung des Arbeitsverhältnisses gewertet werden, dieses Ziel ist ausgesprochenermassen nicht die Absicht der Betroffenen und kann ihnen auch nicht unterstellt werden.

Eine Erweiterung gegenüber dem jetzigen Zustand bedeutet die Vorschrift, daß nach erfolgter Kündigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auf Verlangen angemessene Zeit zum Auffuchen eines anderen Arbeitsverhältnisses ohne Schwämmerung des Entgelts zu gewähren ist. Diese Praxis war üblich bereits für Angestellte, für Arbeiter jedoch nicht. Da hierbei ja nicht nur die Zeit zur Meldung bei den öffentlichen Arbeitsämtern, sondern unter Umständen auch diejenige zur Vorstellung beim neuen Arbeitgeber in Betracht kommt, so müßte in den Ausführungsbestimmungen die Umschreibung des Begriffs der „angemessenen Zeit“ noch präziser erfolgen.

Aber das gilt selbstverständlich nicht nur für diesen einen Paragraphen, sondern für das ganze, mit den wichtigsten Bestandteil des neuen Arbeitsgesetzbuches bildende Vertragsrecht. Es ist selbstverständlich, daß im Gesetzestext selbst nicht alle Erläuterungen und Anwendungsanweisungen mit aufgenommen sein können, weil darunter sonst die Klarheit des Gesetzes selber leiden müßte. Damit aber Gesetz und Ausführungsbestimmungen in vollem Einklang miteinander stehen, ist bereits heute zu verlangen, daß auch die Ausführungsbestimmungen von der Volksvertretung und nach Beratung im zuständigen Ausschuss erlassen werden müssen, nicht aber lediglich von dem einschlägigen Ressortreferenten des Ministeriums, oder selbst vom Minister. Letztere Praxis will sich immer mehr einbürgern und liegt auf derselben Linie wie die ganze, sich immer schärfer zur Geltung bringende Tendenz zur Beseitigung demokratischer Einrichtungen und Rechte.

Dieselbe Tendenz ist es allerdings auch, die in uns rege Zweifel weckt, ob man überhaupt dieses immerhin im ganzen Geist einigermaßen fortschrittliche Arbeitsvertragsgesetz in der jetzigen Form den gesetzgebenden Körperschaften vorlegen wird. Das kann uns aber nur darin bestärken, nicht wieder lediglich auf das Vorgehen des Gegners zu warten, sondern unsererseits trotz alledem die Aussprache darüber aufzunehmen und alsdann auf die ordnungsgemäße Erledigung zu drängen.

: : :

: : :

: : :

Arbeitsleistungen vor und nach dem Kriege

Aus dem Bezirk Hagen schreibt uns ein Betriebsrat:

Die im letzten Jahre in unserer Betriebsräte-Zeitschrift erschienenen Aufsätze haben mich veranlaßt, auch einige Beispiele von der gesteigerten Arbeitsleistung der Arbeiter der D. Maschinenfabrik (D.-Konzern) in W. anzuführen. Dabei sei bemerkt, daß nur Arbeiten erfasst wurden, bei denen eine Änderung in der Arbeitsmethode von 1914 bis 1923 nicht eingetreten ist. Die Arbeitszeit betrug 1914 täglich 10, 1923 täglich 8 Stunden.

Horizontalarbeit (Abteilung Kranbau):

Rädertästen . . .	1914 14 Stb.	1923 12 Stb.	Lasthafen 1914 32 Stb.	1923 28 Stb.
Schneckenstäben	1914 11 "	1923 9 ³ / ₄ "	" 1914 36 "	1923 30 "

