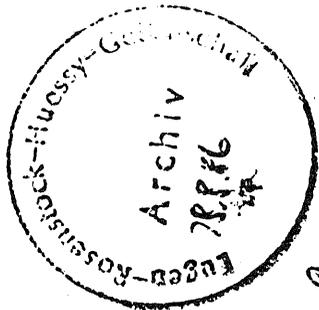


110



aus
1/3 Minus

157

ARBEITSKUNDE

GRUNDLAGEN, BEDINGUNGEN UND ZIELE
DER WIRTSCHAFTLICHEN ARBEIT

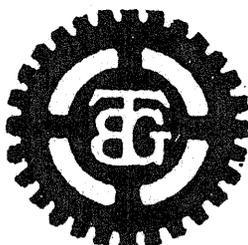
UNTER MITWIRKUNG VON

*O. BIENER · A. BLOSS · A. FISCHER · H. GAUDIG †
F. GIESE · J. HANDRICK · W. HELLPACH · H. HERXHEIMER
O. HUMMEL · FR. KÖLSCH · O. LIPMANN · K. MÜHLMANN
L. PRELLER · H. REITER · E. ROSENSTOCK · F. SANDER*

HERAUSGEGEBEN VON

JOHANNES RIEDEL

MIT 35 ABBILDUNGEN IM TEXT
UND AUF 2 TAFELN



47
612
5035



Inhaltsverzeichnis.

	Seite
1. Einleitung. Von Dr.-Ing. <i>Johannes Riedel</i> , Beratendem Ingenieur, Dresden	1
Arbeit S. 1. — Arbeitswissenschaft, Arbeitskunde, Arbeitsgestaltung S. 3. — Der Plan des Werkes S. 5.	
2. Geschichte der Arbeit. Von Staatspräsident Prof. Dr. phil. et med. <i>Willy Hellpach</i> , Karlsruhe	8
Die Urzeiten der Gelegenheitsarbeit S. 8. — Die Zeitalter der Berufsarbeit S. 13. — Die Zeitalter der Erwerbsarbeit S. 21. — Das Zeitalter der sozialen Pflichtarbeit S. 23.	
3. Das Arbeitserlebnis und seine Wandlungen. Von <i>Otto Biener</i> , Privatgelehrtem, Dresden	28
Das Wesen der Arbeit S. 28. — Der Arbeitskomplex S. 30. — Arbeitsstruktur und Arbeitsgestalt S. 33. — Arbeitsverfall; Arbeitslust und Arbeitsfreude S. 35. — Schluß: Über die Entwicklung des Arbeitslebens S. 38.	
4. Arbeitshygienische Wirkungen der Wirtschaftsentwicklung und die gesundheitliche Lage der Gegenwart. Von Dr. med. <i>Franz Koelsch</i> , Ministerialrat im Ministerium für soziale Fürsorge, bayr. Landesgewerbearzt, Prof. a. d. Universität München	40
Die Arbeitshygiene bis zur Mitte des 18. Jahrhunderts S. 40. — Die Industrialisierung und ihre gesundheitlichen Auswirkungen S. 42. — Arbeiterschutz und -fürsorge in Deutschland S. 50. — Die Wirkungen des Arbeiterschutzes und der gewerblichen Gesundheitspflege S. 52.	
5. Praktische Wirtschaftspsychologie („Psychotechnik“). Von Dr. phil. <i>Otto Lipmann</i> , Direktor des Instituts für angewandte Psychologie, Berlin	55
Einleitung S. 55. — Problematik und Entwicklung der praktischen Wirtschaftspsychologie S. 56. — Richtlinien für die weitere Entwicklung und Eingliederung in die Arbeitskunde S. 60.	
6. Sozialpolitik und Arbeitsrecht. Von Dr. jur. et phil. <i>Eugen Rosenstock</i> , Prof. a. d. Universität Breslau	64
Verhältnis von Sozialpolitik und Arbeitsrecht zueinander S. 64. — Sozialpolitik S. 68. — Arbeitsrecht S. 72. — Der Betrieb S. 81.	
7. Wissenschaftliche Betriebsführung. Von <i>Johannes Riedel</i> .	85
Einleitung S. 85. — Leitgedanken und Methoden der wissenschaftlichen Betriebsführung S. 87. — Kritik S. 95.	
8. Anatomische und physiologische Grundlagen der Arbeit. Von Dr. med. <i>Herbert Herxheimer</i> , II. med. Klin. d. Charité, Berlin	99
Die Bewegung (Knochen — Gelenke — Muskeln — Nerven — Spezieller Bau des Körpers) S. 99. — Der Kreislauf und die Atmung S. 119. — Die Ernährung und der Stoffwechsel S. 125. — Arbeitsphysiologische Ausblicke S. 126.	
9. Psychologische Grundlagen der Arbeit. Von <i>Otto Biener</i> .	127
Arbeit und Psychologie S. 127. — Die Arbeit als Gegenstand der Psychologie S. 128. — Die psychischen Funktionen im Arbeitserleb-	

	Seite
10. Die hygienische Gestaltung der Arbeit. Von <i>Franz Koelsch</i> . Einleitung S. 136. — Hygiene der Arbeitsräume S. 136. — Erste Hilfe — Wohlfahrtseinrichtungen S. 144. — Besondere Schutzmaß- nahmen S. 145. — Schluß S. 147.	136
11. Geopsychische Wirkungen in der Arbeit. Von Staatspräsident <i>Dr. Willy Hellpach</i> . Wetter und Arbeit S. 148. — Klima und Arbeit S. 149. — Kosmische Leistungsperiodik S. 150. — Anderweitige Leistungsperioden S. 150.	148
12. Die psychischen Wirkungen der menschlichen Umwelt. Von Dr. phil. <i>Aloys Fischer</i> , Prof. an der Universität München. Milieu S. 151. — Arbeitsstätte S. 155. — Die Struktur der Arbeit S. 160. — Betrieb und Unternehmung als Formen der Vergesellschaftung S. 164. — Der gesellschaftliche Lebensrahmen des Berufstätigen S. 172.	151
13. Der Arbeitslohn. Von Dr.-Ing. <i>Adolf Bloß</i> , Regierungsbaurat bei der Reichsbahndirektion Dresden Wesen des Arbeitslohnes S. 175. — Lohnbestimmungsgründe S. 176. — Lohnformen S. 179.	175
14. Arbeitsmittel. Von <i>Johannes Riedel</i> . Aufgabe der Arbeitsmittelgestaltung S. 184. — Arbeitstechnische Theo- rie des Handwerkszeuges S. 184. — Arbeitstechnische Theorie der Maschine S. 190. — Die arbeitstechnische Gestaltung der Arbeits- mittel S. 197. — Schluß S. 199.	184
15. Arbeitsbewegungen. Von Dr. phil. <i>Friedrich Sander</i> , Privatdoz. a. d. Universität Leipzig Vorbemerkungen S. 200. — Entwicklungspsychologische Grundlagen für die Gestaltung der Arbeitsbewegungen S. 202. — Gesichtspunkte für die rhythmische Durchformung von Arbeitsbewegungen S. 205.	200
16. Die Arbeitszeit. Von Dr. rer. pol. <i>Otto Hummel</i> , I. Assistenten am betriebswirtschaftlichen Seminar der Handelshochschule, Berlin Das Problem S. 209. — Der Leistungsverlauf in der Zeit S. 210. — Die Forderungen der Betriebswirtschaft S. 217. — Die Aufgaben der praktischen Regelung S. 218. — Regelung der Arbeitszeitlänge S. 221. — Regelung der Arbeitszeitverteilung S. 223. — Schluß S. 225.	209
17. Berufsarbeit und außerberufliches Leben in gesundheit- licher Beziehung. Von Dr. med. <i>Hans Reiter</i> , Professor am Kaiser-Wilhelm-Institut für experimentelle Therapie, Dahlem Einleitung S. 226. — Durch die biologische Lage der Aszendenz be- dingte gesundheitliche Einflüsse S. 227. — Durch die soziale und wirtschaftliche Lage der Aszendenz bedingte gesundheitliche Ein- flüsse S. 228. — Durch die biologische Lage vor Beginn der Erwerbs- tätigkeit bedingte gesundheitliche Einflüsse S. 230. — Durch die so- zialwirtschaftliche Lage vor Beginn der Erwerbstätigkeit bedingte gesundheitliche Einflüsse S. 231. — Durch die biologische Lage während der Erwerbstätigkeit bedingte gesundheitliche Einflüsse S. 234. Durch die sozialwirtschaftliche Lage während der Erwerbstätigkeit bedingte gesundheitliche Einflüsse S. 236. — Schlußbetrachtung S. 244.	226
18. Beruf und Freizeit in ihren kulturellen Zusammen- hängen. Von Dr. phil. <i>Ludwig Preller</i> , Gewerbeaufsichtsbeamten, Dresden Arbeit und Kultur S. 244. — Inhalt der Freizeit S. 245. — Freizeit und Beruf S. 246. — Betrieb und Freizeit S. 249.	244
19. Erziehung und Arbeit. Von <i>Otto Biener</i> . Erziehung als Aufgabe S. 252. — Die Auf-	250

20. Schule und Berufsarbeit. Von Oberstudiendirektor Prof. Dr. phil. <i>Hugo Gaudig</i> †, Leipzig	260
Aufgabe S. 260. — Ziele der Neugestaltung des nationalen Arbeitslebens S. 260. — Rolle der Schule dabei S. 261. — Mängel des Arbeitslebens der Gegenwartsschule S. 261. — Forderungen für die Neugestaltung der Schularbeit S. 262.	
21. Berufsberatung. Von Dr. phil. <i>Johannes Handrick</i> , Leiter der Hauptstelle für Berufsberatung, Dresden	265
Die Notwendigkeit der Berufsberatung S. 265. — Die Entwicklung der Berufsberatung in Deutschland S. 270. — Grundlagen der Berufsberatung S. 273. — Aufbau der Berufsberatung S. 279.	
22. Auswahl und Verteilung der Arbeitskräfte. Von Dr. phil. <i>Fritz Giese</i> , Privatdoz. a. d. Techn. Hochsch. Stuttgart	282
Leitende Gesichtspunkte S. 283. — Methodik (Allgemeindiagnose — Oberflächenpsychologie — Tiefenpsychologie — Sondereignungsprüfung) S. 292. — Ergebnisse S. 304.	
23. Lehre und berufliche Schulen. Von <i>Karl Mühlmann</i> , Dipl.-Ing. Ministerialrat im Wirtschaftsministerium, Dresden	308
Lehrverhältnis im allgemeinen S. 308 — Handwerkslehrlinge S. 309. — Industrielehrlinge S. 310. — Gewerbe- und Fortbildungsschule S. 312. — Fachschulen S. 317.	
24. Die Schulung angelernter und ungelernter Arbeitskräfte. Von <i>Johannes Riedel</i>	319
Die Bedeutung der Schulung Nichtgelernter S. 319. — Ausbildungsformen S. 320. — Planlose Ausbildung S. 321. — Teilweise planmäßige Ausbildung S. 322. — Fähigkeitsschulung S. 323. — Vollplanmäßige Ausbildung S. 324.	
25. Betriebserziehung. Von <i>Johannes Riedel</i>	326
Betriebsorganisation als Erziehungsaufgabe S. 326. — Arbeitsführung S. 327. — Weiterbildung neben der Arbeit S. 335.	
26. Zur Methodik der Arbeitsuntersuchung. Von <i>Johannes Riedel</i>	341
Einleitung S. 341. — Verfahren und Hilfsmittel der Arbeitsuntersuchung S. 342. — Arbeitsuntersuchung zu bestimmten Zwecken S. 351. — Theorie und Praxis der Arbeitsuntersuchung S. 355.	
Literaturverzeichnis	357
Schlagwortverzeichnis	361

stellt, so zeigt sich auch bei der Behandlung dieses Problems, daß eine einseitige Betrachtung zu einer befriedigenden Lösung nicht führen kann. Nur eine ganz laienhafte Auffassung wird als einzige und beste Möglichkeit einer Produktionsvermehrung eine additive Vermehrung der aufzuwendenden Arbeit, die Verlängerung der Arbeitszeit betrachten, und es übersehen, daß als weiteres und wahrscheinlich besseres Mittel hier in erster Linie eine Intensitätssteigerung in Frage kommt. Eine höhere Arbeitsintensität aber ist zu erreichen durch Rationalisierung der Betriebsmittel (Maschinen, Werkzeuge, Arbeitsmethoden), durch Rationalisierung der Betriebsorganisation (Dauer und Einteilung des Arbeitstages und der Arbeitswoche, Pausenordnung usw.), durch Steigerung des Arbeitswillens (durch geeignete Löhnungsmethoden, Gewinnbeteiligung u. dgl.) und durch Rationalisierung der Berufszuordnung.¹⁾

Sozialpolitik und Arbeitsrecht.

Von Eugen Rosenstock.

I. Verhältnis von Sozialpolitik und Arbeitsrecht zueinander.

Sozialpolitik und Arbeitsrecht werden meistens getrennt behandelt. Die Sozialpolitik untersteht der Zuständigkeit eines anderen wissenschaftlichen Faches als das Arbeitsrecht. Der Sozialpolitiker gehört der volkswirtschaftlichen, der Arbeitsrechtler der Juristenzunft an. Trotzdem sollen beide Gegenstände hier gemeinsam behandelt werden. Das ist nur möglich, wenn ein einheitlicher Gedankenstrom beide durchfließt. Eine solche Einheit besteht. Auf den ersten Blick schon denkt man bei Sozialpolitik und Arbeitsrecht an die gleichen Lebensverhältnisse. Fallen diese Stichworte, so blitzen die Bilder eines modernen Bergwerks, Warenhauses, Eisenbahnbetriebes auf. Wir stellen also zunächst fest, daß es das Erwerbsleben, und zwar gerade in seinen modernsten, für die letzten siebenzig Jahre bezeichnendsten Ausprägungen ist, in dem beide verankert sind. Dies ist aber einstweilen eine rein äußerliche Tatsache: auch die moderne Technik spielt im Bergwerk eine Rolle, ohne daß ohne weiteres ein einheitlicher Gedankenstrom sie und das Arbeitsrecht durchpulste.

Politik und Recht. Etwas tiefer führt uns schon die Erwägung der Beziehung zwischen Politik und Recht. Politik ist Rechtsvorbereitung, Kampf ums Recht, Rechtsgestaltung. Politik ist die Entstehungsstufe des Rechts, auf der es noch „im Fluß“ ist. Politik bewegt sich in Schritten, Versuchen, Anläufen vorwärts. Spricht man von Schulpolitik, so sieht man eine werdende Zukunft vor sich. Ist hingegen von Schulrecht die Rede, so breitet sich vor unserer Fantasie eine Reihe von Gesetzestexten und Verwaltungsordnungen, die alle gleichzeitig gelten, nebeneinander aus. In der Politik löst der nächste Schritt den vorhergehenden ab. Im Recht werden die Früchte der verschiedenen Schritte in einem Gesamtbehältnis gemeinsam festgehalten und betreut. Diese Beziehung von Politik und Recht klargestellt zu haben würde dann ausreichen, wenn unser Thema entweder lautete: „Sozialpolitik und Sozialrecht“ oder aber: „Arbeitspolitik und Arbeitsrecht.“ So lautet es

1) Außer der bereits angeführten Literatur kommen für den Abschnitt „Praktische Wirtschaftspsychologie“ noch folgende Nummern des Literaturverzeichnisses in Betracht 4, 10, 12, 13, 41, 46, 47, 64, 68, 78, 80, 85, 89, 91, 112, 114, 117, 119, 128, 134, 148, 151, 152, 153, 158, 160, 162, 163, 164, 165, 170.

aber gerade nicht. Ja die allgemeine Regel über das Verhältnis von Politik und Recht versagt in unserm Falle. Wir müssen ausdrücklich feststellen, daß „Sozialpolitik“ genau so eine Fülle gesetzlicher Bestimmungen und Paragraphen umfaßt, wie „Arbeitsrecht“. Sozialpolitik umfaßt also das Sozialrecht, Arbeitsrecht die Arbeitspolitik stillschweigend mit. Wie kommt das? Und so müssen wir einen dritten Schritt tun.

Wir müssen versuchen, das Verhältnis des „Sozialen“ zur „Arbeit“ zu klären. Soviel ist auch hier sofort klar: Beides hat es mit Menschen zu tun und zielt auf Menschliches. Es handelt sich um den Menschen im modernen Erwerbsleben für beide. Aber nun tritt eine Spaltung hervor.

Sozialpolitik und Arbeitsrecht gehören — wie sich noch näher zeigen wird — verschiedenen „geologischen“ Schichten der modernen Wirtschaftsverfassung an. Sie sind Antworten verschiedener Zeitalter auf die Frage nach dem Menschen in der Wirtschaft. Die Sozialpolitik ist nicht die Vorstufe des Arbeitsrechts in dem Sinne, als habe sie die Lösungen politisch vorbereitet, die im Arbeitsrecht rechtlich geboten werden. Das Arbeitsrecht ist nicht das Ergebnis der Sozialpolitik. Sondern die Generation, die Sozialpolitik zur Antwort gibt auf die soziale Frage, wird abgelöst durch eine andere, die Arbeitsrecht zur Antwort gibt auf die Arbeiterfrage. In den Worten Sozial und Arbeit offenbaren sich verschiedene Reaktionen auf das moderne Erwerbsleben, die aufeinander folgen. Es sind auch zwei verschiedene Stufen des Wirtschaftslebens, auf die verschieden reagiert wird, einmal mit dem Schlachtruf „Sozial“, das andere Mal mit der Parole „Arbeit“. Sozialpolitik und Arbeitsrecht dürfen nicht unmittelbar dieses aus jener abgeleitet werden. Sondern sie sind beide, jedes in sich selbständig, Gegenbewegungen gegen zwei aufeinanderfolgende Stufen des Wirtschaftslebens.

Daher wird nun schon hier verständlich, weshalb die Maßnahmen, die jedermann unter sozialpolitischen Gesetzen versteht — wie die Sozialversicherung z. B. — weshalb diese neben den arbeitsrechtlichen Ordnungen und gleichzeitig mit ihnen heute weitergepflegt werden. Wir haben oben ausdrücklich nicht gesagt: die Sozialpolitik werde abgelöst vom Arbeitsrecht, sondern Generationen, die jenes und dieses besonders lebhaft wollen, lösen einander ab. Deshalb aber bleibt der Wille der vorhergehenden Generation weiter lebendig zum Ausbau dessen, was von ihm geschaffen ist. Die neue Generation wendet sich nicht gegen die gleichen wenn auch gegen verwandte Verhältnisse. Solange also die beiden Ursachen für die beiden Lösungsversuche im Wirtschaftsleben nebeneinander vorhanden sind, solange werden auch Sozialpolitik und Arbeitsrecht nebeneinander gepflegt werden und gepflegt werden müssen. Verhalten sich also Sozialpolitik und Arbeitsrecht wie zwei verschiedene Äste am selben Baum, die nur nacheinander aufgebrochen sind, aber nebeneinander dauern, so ist der Stammbaum nun näher ins Auge zu fassen, dessen Ableger beide sind, und es ist die Vorstufe klarzulegen, auf der beide aufbauen. Wir beschränken uns aber bei allen unseren Erörterungen auf die deutschen Verhältnisse.

Das bürgerliche Recht. Das moderne Wirtschaftsleben der reinen Kapitalwirtschaft beruht auf dem Grundsatz, daß die rechtlich und wirtschaftlich miteinander in Verbindung tretenden Menschen alle gleich selbständige freie Bürger sind. Aus dieser Bürgerfreiheit fließt der weitere Grundsatz der Vertragsfreiheit: Jeder kann mit jedem Verträge schließen. So will es das bürgerliche Recht. Nur darf er sich nicht zu lange persönlich binden. Das gefährdete seine bürgerliche Freiheit (Höchstmaß für persönliche Dienste:

5 Jahre). Aus der Vertragsfreiheit ist die letzte Folgerung die Gewerbefreiheit: Jeder kann jedes Gewerbe treiben und zu diesem Zwecke beliebig viele Arbeiter einstellen.

Die Gewerbefreiheit. 1848 – 1878. Der Grundsatz der Gewerbefreiheit wird in den Jahren von 1848–1878 etwa in Deutschland zu schrankenloser Herrschaft gebracht, 1869 wird die auf ihr fußende Gewerbeordnung erlassen, die heute noch, allerdings mit zahllosen, schlechterdings kaum noch übersehbaren Abänderungen, in Kraft steht. Gewerbefreiheit bedeutet, daß die Vertragsfreiheit übertragen wird auf die Einstellung von Arbeitern in einen Wirtschaftsbetrieb. Die gemeinsam Arbeitenden werden angesehen, als seien sie selbständige und freie Bürger, „Individuen“. Die gemeinsam Arbeitenden gelten nicht mehr als Hausangehörige. Alle Reste der jahrtausendalten Anschauung, daß gemeinsame Arbeit auch Haus- und Brotgemeinschaft nach sich zieht, gelten gegenüber der Gewerbeordnung als „patriarchalische“ Reste, als veraltet. Zwei große Beispiele haben sich immerhin bis in die jüngste Zeit erhalten: Das Gesinderecht (aufgehoben 1918) und das Recht des kaufmännischen Personals. Das Gesinderecht lebte in Landes- und Provinzordnungen fort; das Handelsgesetzbuch verrät mit seiner Überschrift des ersten Buches: „Handelsstand“, und des sechsten Abschnitts darin: „Handlungsgehilfen“, daß die Menschen, die im Handel gemeinsam arbeiten, irgendwie noch in einheitlicher Hausordnung und in ständischer Gliederung empfunden wurden. Der deutschnationale Handlungsgehilfenverband z. B. hat sich bemüht, diese „helfende“, verbundene Berufsordnung des Handels langmöglichst aufrecht zu erhalten. Er hat daher noch heute „Prinzipale“ und „Gehilfen“ beide zu Mitgliedern.

Die Tatsache, daß die Gewerbefreiheit gewisse ältere Regeln nicht sobald ausrotten konnte, deutet schon darauf hin, daß sie ein revolutionäres Prinzip verkörpert, das allem Bisherigen zuwiderlief: Im Fabrikbetriebe gibt es nur noch Arbeitsgenossen, keine Hausangehörigen. Jeder steht unverbunden neben jedem. Während in einer Hofhaltung oder Haushaltung die sorgfältigste Arbeitsteilung mit der sorgfältigsten Rangordnung zwischen den Haus- und Hofangehörigen verbunden war, ist in der Fabrik dort, wo das Lohnbureau und das Einstellungsbureau jede Verfügung der Meister über „ihre Leute“ einschränken, der Patriarchalismus aufgehoben. Jeder steht in dem gleichen Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber. Es ist eine Söldnerschar, es sind Arbeitskolonnen, die für ein gemeinsames Unternehmen angeworben werden. Der Arbeiter schließt sich dem Unternehmen auf eigene Gefahr an. Er steht in Stundenlohn auf ungewisse Zeit. Woher er kommt, wohin er geht, darnach fragt ihn der Unternehmer nicht. Er wirbt ihn für eine bestimmte Arbeit an, am liebsten akkordiert er mit ihm ein Arbeitsquantum (daher Akkordlohn die eigentliche moderne Lohnform geworden ist). Er will sich nicht mit dem „Menschen“ einlassen; Glaube, Vaterland, Rasse, Geschlecht und Stand, Zukunft und Vergangenheit des Menschen sind ihm gleich. Einlaß gibt er der Arbeitskraft dieses Menschen. Nur für sie hat er Verwendung. Denn er selbst weiß ja nicht, wie lange er dies Unternehmen betreibt, und — das ist entscheidend — die Zahl der Arbeitskräfte, die er beschäftigen kann, wechselt unaufhörlich. Er ist „nicht mit ihnen verheiratet“. Die Arbeitskräfte drücken daher für ihn nur den Wert ihrer jeweils erreichten Ziffer aus. Man sagt: eine Fabrik von 400 oder 600 Arbeitern, gerade wie man sagt: ein Rittergut von 800 Morgen. Die Arbeitskraft und die Rechenheit. Damit wird der Mensch uniformiert und eine rationale Größe. Weil

der Unternehmer in den Wechsellagen der Konjunktur bald Arbeitskräfte abziehen und bald zuzählen muß, wird die einzelne Arbeitskraft und der einzelne Arbeitstag isoliert. 400 Arbeiter, zweitausend Arbeitsstunden lauten die Voranschläge. Da stehen Stunden und Menschen unverbunden nebeneinander wie 400 Morgen Landes und die Zahl der Zentner Saatgut, die zu ihrer Bestellung gebraucht werden. Man mietet die Menschen einzeln und entläßt sie einzeln. So viel Arbeiter so viel Arbeitsverträge. Denn jeder Arbeiter behält eine eigene Heimat, ein eigenes Haus, eine eigene Herkunft, seine eigene Zukunft. Nur die vorübergehende Ordnung der Arbeit selber ist allen gemeinsam, die Arbeitsordnung.

Das „Hausrecht“ des Unternehmers. In dem nächsten Menschenalter wird man sich dieser Zerstörung der Hauszugehörigkeit auf zwei verschiedenen Wegen bewußt. Einerseits wird sie theoretisch durch die Sozialisten in den Vordergrund gerückt. Der Sinn ihrer Anrede „Genosse“ hat hier seine Wurzel. Sie richtet sich auf die Herstellung einer Weltgenossenschaft aller Arbeitenden als Ersatzes für den verlorenen und von dem Sozialismus bewußt preisgegebenen Einzelhaushalt der Vergangenheit. Aber die drängende „soziale“ Tagesaufgabe war eine viel näher liegende. Und deshalb wurde dieser zweite Weg begangen. Die herrschenden Gewalten mußten und wollten nur wegen bestimmter unerwünschter Folgen dieser Zerstörung in die „freien“ Unternehmungen eingreifen. Und zwar aus folgenden Gründen: Die Vertragsfreiheit und der freie Arbeitsmarkt waren keineswegs nur schädlich, sondern große neue Errungenschaften. Sie allein ermöglichten die rasende Industrialisierung des Landes, den Aufbau neuer Großstädte zu Dutzenden, den Bau der Eisenbahnen. Nur durch bedingungsloses Hin- und Herfluten der Arbeitskräfte konnten diese Ziele erreicht werden. So hat noch das Bürgerliche Gesetzbuch von 1896 die Vertragsfreiheit auch für Dienstverträge in den §§ 611 ff. ausdrücklich festgelegt. Aber einiges andere schien ohne Gefährdung dieses Grundsatzes der Vertragsfreiheit verbesserungsfähig. Da nämlich zunächst keine innere Verbindung zwischen den nebeneinander Arbeitenden bestand, so bildet das einzige Bindeglied für alle die Gemeinsamkeit ihrer Arbeitsstätte. Die Plätze und Räume, auf oder in denen gearbeitet wird, stehen in der Gewalt des Arbeitgebers. Er ist der Herr dieses Hauses im rein materiellen Sinne dieses Wortes als Gebäude. Der Unternehmer aber fand, daß er auch im geistigen Sinne des Wortes „Haus“ der Hausherr in seiner Fabrik sein müsse. Er übertrug also den alten Grundsatz: „mein Haus ist meine Burg“ auf seine Fabrik. Das ist der sogenannte patriarchalische Herr-im-Hause-Standpunkt. Er übersieht, daß die moderne Fabrik gerade der Zerstörung des patriarchalischen Hausrechts ihre Entstehung verdankt. Gesinderecht, Hofhörigkeit, Hauszugehörigkeit des Handwerksgehilfen hatten zurückgedrängt werden müssen, um ihm, dem Unternehmer, freie Kräfte für seine Unternehmung zuströmen zu lassen. Die Unternehmung kann also unmöglich das alte Recht des Eigenen Hauses für sich beanspruchen. Der Unternehmer — und die Arbeiter — verwechseln leicht die patriarchalische Hausgewalt mit der Führerschaft bei der Arbeit. Um den Unterschied zu erfassen, muß der modernen Technik kurz gedacht werden.

Öffentlicher Charakter der Fabrik. Die Fabrik oder der moderne Betrieb ist — das wird viel zu wenig beachtet — gar kein „Haus“ im alten Sinne dieses Wortes. Sie ist vielmehr wie das Ackerfeld oder der Weinberg ein Stück eingefangener Naturkraft. Es ist eine zweite Art Natur, eine vertikale Natur in der zweiten Potenz sozusagen, die in der Industrie neben

die bisher grundlegende agrarische und d. h. horizontale Kräfteordnung tritt. Es wird ein Naturprozeß, ein Kräftevorgang gemeistert (vgl. die Worte „Arbeitsprozeß“, „Produktionsprozeß“, „Betrieb“, „Dynamo“, „Kraftzentrale“, „PS“, „Arbeitskräfte“, „Wirkungsgrad“, „Leerlauf“ usw.), der nur dadurch „hausähnlich“ verläuft, weil er unter Dach und Fach sich abspielt. Aber in Wahrheit ist man in der Fabrik „draußen“, nämlich außerhalb der Wohn- und Lebensgemeinschaft, auf dem freien Felde der Arbeit und des Kampfes ums Dasein mit der Natur. Bei diesem Ringen führen strategisch die „Direktion“, taktisch der „Betriebsleiter“, die „Abteilungsvorstände“ usw. Es handelt sich mithin um eine Kommandogewalt zur öffentlichen Lösung von bestimmten Aufgaben, nicht um jenen Rang im häuslichen Kreise wie in alter Zeit.

Jede Verwechslung zwischen diesen beiden Zeitaltern durch die Unternehmer, aber auch jede Verkennung des Wesens dieser Kommandogewalt durch die Arbeiter, mußte daher zu Kämpfen führen.

II. Sozialpolitik.

Solchen Verwechslungen tritt daher die Sozialpolitik entgegen. 1872 war der Verein für Sozialpolitik in Eisenach von den Kathedersozialisten gegründet worden. Seit der großen Schwenkung Bismarcks gewannen sie Einfluß auf die Gesetzgebung des Reiches. Seit 1879 kann man von einer offiziellen Sozialpolitik reden. Die Regierung spielte seitdem die Sozialpolitik gegen den Sozialismus aus. Den Sozialismus, der die Vertragsfreiheit durch genossenschaftliche Ideale überwinden zu können glaubt, bekämpfte sie; die Sozialpolitik förderte sie. Dabei hatten sie ausländische Vorbilder (England und Frankreich) für die räumliche Seite des Fabrikproblems, also für die Gestaltung des Arbeitsplatzes. Selbständiger war ihr Kampf gegen die entfernteren Folgen des freien Arbeitsvertrages. In beidem tritt sie dem „patriarchalischen“ Hausrecht des Unternehmers entgegen. Sie erklärt ein öffentliches Interesse für vorliegend, weil 1. auf der Arbeitsstätte im Kampf mit der Natur Staatsbürger gefährdet werden und 2. an den Folgen des Arbeitsvertrages Staatsbürger an Leib und Leben geschädigt werden.

Schutz der Arbeitsstätte. Die Sozialpolitik geht gegen die ungesunden Verhältnisse in den Arbeitsräumen vor. Wo größere Menschenmassen zusammenkommen, entstehen mannigfache Gefahren einzig durch die Anhäufung. Lüftung ist erforderlich. Ansteckung auf den Aborten usw. muß durch Reinlichkeit, Waschgelegenheit, Kleiderablagen usw. bekämpft werden. Licht und Wärme sollen hinreichend vorhanden sein. Gewisse Vorrichtungen sind gefährlich: Unfälle drohen. Die „Gewerbeinspektoren“ haben die nötigen Schutzbleche, Geländer, Warnungszeichen usw. an allen gefährlichen Stellen des Betriebes vom Unternehmer anbringen zu lassen. Dazu muß es genügend Gewerbeinspektoren geben. Der Kampf um ihre Einführung, um weibliche Gewerbeinspektoren usw. bildet daher immer ein Element der Sozialpolitik. Es gibt z. B. heut nur halb so viel Aufsichtsbeamten, als unbedingt erforderlich wären. Es fehlt an Nachwuchs. — Gewisse Produktionsweisen sind ungesund. Schwere Vergiftungen treten bei der Arbeit mit Bleiweiß, Schwefel usw. auf. Solche Betriebe werden entweder ganz verboten oder unter besonders strenge Hygienevorschriften gestellt. Die Begriffe der „Gewerbekrankheit“ und des „Berufsleidens“ schieben sich zwischen „Unfall“ und „Krankheit“ ein. Neben Unfällen und Krankheiten drohen Versuchungen.

Die Geschlechter müssen getrennt arbeiten, oder doch getrennte Einrichtungen erhalten. Die Verlockung, beim Unternehmer dadurch „in die Kreide“ zu kommen, daß er dem „freien Bürger“ nicht nur Arbeit gibt, sondern auch die Dinge des Lebensunterhaltes liefert und dadurch der Arbeiter nie bar Geld sieht (sogenanntes Trucksystem), muß beseitigt werden. Schließlich sorgen Arbeiterausschüsse dafür, daß der Arbeitgeber von gewissen Wünschen der Arbeitskräfte erfährt.

Schutz der arbeitenden Menschen. Aber die rein „lokale“ Sozialpolitik an der Arbeitsstätte reicht nicht aus. Trotz aller Unfallvorschriften sind z. B. im deutschen Bergbau von 1910—1921 rund 151 000 Unfälle vorgekommen. Von diesen waren 25 628 tödlich! Im Gewerbe wird eben den Naturkräften unausgesetzt eine Schlacht geliefert. Der Trotz der Natur gegen die moderne Technik fordert Opfer. Die Unfälle sind in verschiedenen Berufen verschieden häufig. Die Sozialpolitik schafft daher zwangsweise „Berufsgenossenschaften“, die für die Betriebsunfälle haftpflichtig sind und Entschädigungen, Renten usw. auf ihre Mitglieder umlegen. Kinder, Jugendliche, schwangere Frauen und junge Mütter drohen körperlich und geistig im Betriebe zugrunde gerichtet zu werden. Man hält die Frauen eine Weile vor und nach der Entbindung der Arbeit fern. Kinder, die am Anfang des 19. Jahrhunderts in England mit Zustimmung der Ärzte bis zu 23 Stunden täglich arbeiteten, werden vor solchen Gräueln geschützt. Jugendliche müssen Gelegenheit zur Fortbildung erhalten, d. h. zum Schulbesuch. Der Arbeiter erkrankt. Er wird alt und arbeitsunfähig. Da die alte Art der Hauszugehörigkeit nicht besteht, er also nirgends „hingehört“, so würde er der Armenpflege zur Last fallen. Die Sozialversicherung zieht den Unternehmer und den Arbeiter zur rechtzeitigen Ersparung von Beiträgen für seine Krankenzeit, sein Alter und seine Arbeitsunfähigkeit heran. Die Kranken-, Invaliditäts- und Altersversicherung wandelt den Armenunterstützungsberechtigten in den „Sozialrentner“ um.

Der Staat als Träger der Sozialpolitik. Wer treibt nun die Sozialpolitik? Es ist die öffentliche Macht, die sie treibt. Und zwar in der Weise, daß sie ihre Gesetze dem Unternehmer auferlegt. Alle Sozialpolitik schränkt die Gewerbefreiheit durch Staatszwang ein. Sie schafft ein Pflichtenverhältnis zwischen dem Gewerbetreibenden und dem Staat. Der Staat duldet nur Unternehmer, die seinen sozialpolitischen Einschränkungen sich unterwerfen. Der Arbeiter ist das Objekt dieser Gesetzgebung. Das ist auch gar nicht anders möglich. Denn er kann als einzelnes Individuum nicht erfaßt werden. Er wechselt ja dauernd. Der Staat kann sich nur an das Bleibende halten, das ist der Gewerbebetrieb des Unternehmers. Der Staat hat daher bei dem Aufbau der Sozialpolitik diese Dreiteilung streng durchgeführt: Träger der Sozialpolitik ist der Staat, Adressaten der Sozialpolitik sind die Unternehmer, Gegenstand der Sozialpolitik ist „der“ Arbeiter. 1. Träger der Sozialpolitik ist der Staat. Er hat daher z. B. in der Reichsversicherungsordnung von 1912 einen Behördenapparat geschaffen, der 1500 Assessoren, d. h. dem Überschuß seines Staatsbeamtenwachstums Plätze gab. 2. Adressaten sind die Unternehmer. Sie allein sind für die Durchführung der Gesetze haftbar. Kein Arbeiterschuß haftet mit. 3. Gegenstand ist der abhängig arbeitende einzelne Mensch, die Arbeitskraft, die eingestellt oder angestellt ist, ohne daß sie nun aufhörte, ein einzelner Mensch zu sein, der keinem Haus angehört. Dieser Umstand ist wichtig. Die Sozialpolitik bezieht sich also z. B. deshalb nicht auf die Beamten. Das Wort Beamter würde eben diese dauernde, rechtlich festge-

legte und nach außen erkennbare Zugehörigkeit zu einem arbeitenden Gesamtkörper ausdrücken. Solche „Privatbeamte“ gibt es indessen in wohlausgebauten und gesicherten Betrieben. Der Staat hat ferner im Gefühl seiner Staatshoheit und seiner Beamtenpolitik die sozialpolitischen Gesetze nicht an seine eigene Adresse gerichtet. Die staatlichen Werkstätten unterstanden also z. B. nicht der Gewerbeordnung. Es wurde vielmehr der Ehrgeiz des Staates, die Unternehmer in sozialpolitischer Fürsorge freiwillig zu übertreffen wie etwa der „Königsknecht“ der fränkischen Zeit stets besser dastehen mußte als ein anderer Knecht.

Weil der einzelne Arbeiter Gegenstand bleibt, deshalb führt die Sozialpolitik nur zur Fürsorge. Deshalb ist das Sozialrecht immer nur ein Anhängsel der Sozialpolitik geblieben. Das Sozialrecht umfaßt also z. B. die Ansprüche des Sozialrentners und dergleichen, was dieser durch seine Leistungen sich erworben hat. Aber das Meiste des sozialpolitischen Apparates wird als Gehäuse der Fürsorge über Leib und Leben „des“ Arbeiters gestülpt. Deshalb ist es bei dem Namen Sozialpolitik für alle diese Maßnahmen geblieben. Sie bleiben eben weises Ermessen, sie entspringen nicht dem Kampf ums Recht. Der Staat kommt mit dieser Politik den Arbeiterbewegungen zuvor, er will dem Sozialismus das Wasser abgraben. Es fehlt die Begegnung zwischen dem Staat und dem Gegenstand seiner Fürsorge. Er begegnet bei seiner Sozialpolitik zunächst nur dem Unternehmer.

Reich und Einzelstaat. Aber es liegt schon ein Umstand vor, der die Sozialpolitik der Jahre von 1879 bis zum Kriege zwiespältig macht. Ihre Inhalte sind noch Fürsorge, ihre Anschrift geht noch auf den Unternehmer. Aber der Träger der Sozialpolitik ist vom ersten Tage an nicht der deutsche Einzelstaat, sondern das Reich. Weil nämlich die Gewerbeordnung Reichssache war, mußte es auch die Sozialpolitik werden. Alle sozialpolitischen Gesetze sind Reichsgesetze. Der gesetzgebende Körper dieses Reiches umfaßte aber den aus gleichem, direktem und geheimem Wahlrecht hervorgegangenen Reichstag. In diesen Reichstag entsandten also die selben Massen ihre Vertreter, für die in der Sozialpolitik nur als Gegenstand, als einzelne Arbeiter „fürgesorgt“ wurde. Trotz aller Wahlkreisgeometrie mußte eines Tages der Arbeiter als Wähler und der Arbeiter als Pfingling zusammenfließen. Dann war die Eigenart der deutschen Sozialpolitik nicht aufrechtzuerhalten. Schon bis dahin fesselte den Arbeiter aber nicht nur sein Wahlrecht an das Reich, sondern auch die Leistungen der Sozialgesetzgebung. Der Arbeiter ist seitdem der geborene Unitarier. Heute ist deshalb die Arbeiterschaft die Trägerin der Reichseinheit. Bismarck hat zwar für die Gesetzgebung der Sozialpolitik Reichstag und Reichsbehörden (Reichsversicherungsamt mit einem selbständigen Präsidenten) zulassen müssen. Im übrigen aber blieb der Gewerbeschutz weitgehend Sache der einzelnen Landesverwaltungen und ist es heute noch. Die Gewerbeinspektionen sind z. B. in Preußen den Regierungen unterstellt. Die Grenzen der Bundesstaaten, jetzt der Länder, gehen aber auf die Zeit vor der Gewerbefreiheit zurück. Die moderne industrielle Entwicklung hat die Grenzen der Länder überquert. Halle-Gera-Leipzig gehören sozialpolitisch enger zusammen als Leipzig und Bautzen, Halle und Tangermünde, Gera und Rudolstadt. Pforzheim gehört wirtschaftlich-industriell weitgehend mit Heilbronn zusammen, Frankfurt a. M. mit dem hessischen Offenbach, Hamburg mit dem preußischen 'ona, das badische Mannheim mit dem bayrischen Ludwigshafen. Die Beibehaltung der einzelstaatlichen Bürokratien für die sozialpolitische Verwaltung steht mit

den Bedürfnissen der Wirtschaftsgebiete vielerorts in schreiendem Widerspruch. Je weniger von Regierung wegen diese Widersprüche behoben wurden, desto mehr mußten andere Gewalten darnach streben, die Sozialpolitik mehr und mehr zur Reichssache zu machen und eine eigene Reichssozialverwaltung als Träger der Reichssozialgesetzgebung auszubilden.

Sozialpolitik seit dem Kriege. Die heutige Sozialpolitik des Reiches zeigt dies Bestreben. Schon das Hilfsdienstgesetz von 1916 schuf zur Durchführung der sozialpolitischen Schutzbestimmungen, die es enthielt, im Anschluß an die Generalkommandos einen einheitlichen Behördenaufbau. Überall, wo sich die Ersatzkommissionen für das Heer befanden, wurden Schlichtungsausschüsse errichtet. In den unparteiischen, berufsmäßigen Vorsitzenden dieser Schlichtungsausschüsse schien sich eine ganz einzigartige Fortpflanzung vom Besten der militärischen Organisation in den Frieden anzubahnen. Inzwischen ist aber hier alles ins Wanken geraten, und die Organe des Schlichtungswesens sind in ziemlich unsicherer Lage zwischen den Parteien. Die Neuordnung dieser Behörde ist aber noch im Fluß. Die Art ihrer Auswahl und ihre freie Ernennung durch die Regierung werden neuerdings bestritten. 1918 siedelte die „sozialpolitische Abteilung“ des Reichsamtes des Innern in ein Reichsmilitärgebäude über, das sie seither als „Reichsarbeitsministerium“ bewohnt. Die militärische Einheit Deutschlands ist also die Helferin für seine Sozialverwaltungseinheit geworden. Die nächsten Aufgaben der Sozialpolitik werden zum guten Teile in der „Verreichlichung“ ihrer Organe zu bestehen haben, obwohl die eingessessenen Bürokratien der Länder dagegen zähen Widerstand leisten werden. Ihnen ist immer wieder vorzuhalten, wie unrentabel die Landesgrenzen durch ihre Wirklichkeitsfremdheit geworden sind. Ein gutes Beispiel neuer Grenzziehung ist vielleicht mit der Reichsregelung der Arbeitsnachweise (R. G. vom 22. Juli 1922) gegeben worden.

Wir verstehen übrigens heute kaum noch die Bewunderung über die materielle Leistung der Sozialversicherung. Ein maßloses Schreib- und Schreiberwerk ist für Pfennigbeträge errichtet worden. Es wird in Zukunft die Hauptfrage sein, den „Leerlauf“ in diesen Dingen entschlossen abzubauen.

Definition der Sozialpolitik. Nach alledem können wir jetzt definieren: Sozial heißen Maßnahmen, welche die Folgen der Vertragsfreiheit für die gesellschaftliche Stellung des schwächeren Teiles beim Vertragsabschluß mildern oder beseitigen wollen. Sozialpolitik im engeren Sinne zielt auf den Arbeitsvertrag. Sie ist grundsätzlich eine Einschränkung der Freiheit des Unternehmers durch die öffentlichen Gewalten. Alle die vielen Abarten in der Verwendung des Wortes „sozial“ können über diesen einfachen Kern nicht hinwegtäuschen. Wo wir „sozialen“ Anordnungen begegnen, wollen sie auf dem Umwege über eine öffentliche Gewalt oder eine öffentliche Organisation soziale Mißstände, d. h. aus der Freiheit der Verdingungsbedingungen dem zur Verdingung Gezwungenen drohende gesellschaftliche Gefahren und Übel abstellen oder verhüten. Es gibt allerdings zahllose Ausdehnungen, Übertragungen und Verwässerungen der Sozialpolitik, und dadurch zahllose wissenschaftliche Definitionen dieses Begriffes. Z. B. kann eine Kommune bei der Vergebung von Arbeiten Unternehmer bevorzugen, die gewisse soziale Einrichtungen bei sich getroffen haben. Das ist dann ein Akt städtischer Sozialpolitik. Solche Ausstrahlungen auf wirtschaftliche Akte einer Behörde begreifen sich leicht.

Die Krankenkassen. An einer Stelle hatte der Gesetzgeber das Prinzip der reinen, wenn auch gesetzlich verankerten Fürsorge für „den“ Arbeiter verlassen, beim Aufbau der Krankenkassen. Hier hatten die Arbeiter etwas zu sagen. Sie besaßen das Wahlrecht. In den neunziger Jahren beginnen die Arbeiter sich die Herrschaft in den Krankenkassen zu sichern. Nach einigem Zögern erscholl damals der Ruf seitens der Arbeiter: hinein in die Krankenkassen. Hier also wurden Arbeiter als Träger einer Verwaltung erstmals tätig und deshalb sind so viele heutige Arbeiterpolitiker aus den Krankenkassen hervorgegangen. Man weiß, wie diese Verwaltung den Ärztestand abhängig gemacht und weitgehend korrumpiert hat, indem sie aus dem sorgenden und wissenschaftlich zugänglichen Arzt den bis zu 100 Nummern in der Sprechstunde „erledigenden“ Rezeptproletarier gemacht hat. Wir treffen hier zum ersten Male auf eine Erscheinung, die das ganze Gebiet des Arbeitsrechts, das wir nun betreten, durchzieht.

III. Arbeitsrecht.

Das Wesen des Arbeitsrechts. Überall dort, wo die Arbeiter in die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses eingreifen, werden sie als die geschworenen Feinde des Patriarchalismus und die radikalsten Durchführer der Folgen der Gewerbefreiheit tätig: Uniformierung der Arbeitskräfte, Nummernbehandlung des Arbeiters, gleicher Akkord für Jugend und Alter, Herausbildung der Arbeitskraft als eines Gegenstandes, die durch Zwang von außen geschützt wird. Es ist also keine grundsätzliche Verschiedenheit in ihren Absichten mit dem einzelnen Arbeiter, die Sozialpolitik und Arbeitsrecht zunächst unterscheidet. Wenn trotzdem ein scharfer Schnitt zwischen Sozialpolitik und Arbeitsrecht gelegt werden muß, so hängt das an der Auswechslung, die in den Trägern der Maßnahmen zum Schutze der gewerblichen Arbeiter stattfindet. In der Sozialpolitik ist die staatliche Gewalt der Hauptträger, seine Maßnahmen richten sich gegen die einzelnen Unternehmer, Objekt ist die Masse der einzelnen Arbeiter. Im Arbeitsrecht bleibt der einzelne Arbeiter Objekt. Aber die Maßnahmen werden zwischen dem Verbands der Unternehmer und den Verbänden der Arbeiter getroffen. Sie werden in gewissen Fällen, aber nicht immer durch den Staat geschützt. Die Wirksamkeit des Staates tritt zurück hinter den neuen öffentlichen Gewalten der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände. Die Organisationen treten an die Stelle des staatlichen Gesetzgebers. An die Stelle seiner Gesetze tritt der Vertrag zwischen diesen neuen Gewalthabern. Während bisher der freie Arbeitsvertrag sozialpolitisch mit Sicherheiten umgeben wird, hebt der Vertrag zwischen den neuen Gewalten die Freiheit des einzelnen Arbeitsvertrages auf und unterwirft ihn dem Formular des in freier Einigung geschlossenen Vertrages zwischen den Verbänden. Die Vertragsfreiheit weicht aus dem Einzelvertrag und bleibt nur noch in der „freien“ Einigung des Tarifvertrages heimisch. Der einzelne Arbeiter und mehr und mehr auch der einzelne Unternehmer danken zugunsten der Organisationen ab, die sie mit ihrer Vertretung beauftragt haben. Wie ist es dazu gekommen? Das moderne Unternehmen hatte doch alle Verbindungen zwischen den einzelnen Arbeitskräften in Abrede gestellt. Ja, solche Verbindungen der Arbeitsgenossen galten als rechtlich unwirksam, wenn sie in die Betriebe hinein auf das Arbeitsverhältnis einwirken wollten. Der § 152 Abs. 2 d. Reichsgewerbeordnung lautete: „Jedem Teilnehmer (an Verabredungen und Vereinigungen

zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere mittels Anstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter) steht der Rücktritt von solchen Verabredungen und Vereinigungen frei und es findet aus letzteren weder Klage noch Einrede statt.“

Die Arbeiterbewegung. Aber der Schwache kann des Zusammenhalts nicht entbehren. Die moralische und rechtliche Isolierung der „Arbeitskräfte“ mußte sie erst recht nach Verbindung, nach Assoziation und Organisation streben lassen. Die Verbindung, die innerhalb des Betriebes nicht vorhanden war und nicht geduldet wurde, wurde außerhalb um so leidenschaftlicher gesucht. Gerade die Atomisierung der arbeitenden Massen erzeugte in ihnen jene Kohäsionskraft, jene „Solidarität“, die den Neid des Bürgertums erregte. Da aber der Staat einer unmittelbaren Rückwirkung auch dieser Außenverbindungen auf die Betriebe feindlich war, so richteten sich diese Außenverbindungen mittels eines weiteren Umweges auf diesen Verhinderer ihrer nächsten Ziele: Die Arbeiter vereinigten sich gegen den Staat. Das ist der Scharfblick der Begründer der Sozialdemokratischen Partei gewesen, daß sie einerseits als Ziel die Beeinflussung des einzelnen Arbeitsvertrages an der Produktionsstätte unverrückbar festhielten, andererseits die Umwege, die dazu nötig waren, nicht scheuten: die Vereinigung aller Arbeiter durch Organisationen, die außerhalb der Betriebe ständen, und Einsetzen dieser Einheiten in erster Linie zur Eroberung der politischen Macht in allen Ländern. Diese Vereinigung ist, wie die Partei, prinzipiell als Internationale gedacht. Statt der wirtschaftlichen Arbeitskämpfe, die als aussichtslos gelten, wird politischer Kampf, allerdings nur zur Vorbereitung der wirtschaftlichen Neuordnung, erstrebt.

Gewerkvereine. In dieser Epoche der Arbeiterbewegung, die von 1865 bis 1896 etwa gedauert hat, spielten die Verbände von Teiltruppen der Arbeiter, die sogenannten Gewerkvereine, nur die Rolle von Unterorganen für die politische Bewegung. Die Gewerkvereine mit ihren Bildungseinrichtungen, Unterstützungen, Rechtsberatung usw. waren für die Sozialisten ausgesprochenermaßen nur die Garnisonen, in denen das Arbeiterheer für den Tag des Generalstreiks einexerziert wurde. Die älteste deutsche Gewerkschaft ist 1865 gegründet worden. Anders auffassen konnte die Rolle der Arbeiterverbände nur jener Teil der Arbeiterschaft, der glaubte, die Anerkennung seiner Verbindungen unter sich sowohl dem Staat wie dem Unternehmer gutwillig abringen zu können: es sind das die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine, die von Mitgliedern der bürgerlichen Fortschrittspartei seit 1868 ins Leben gerufen worden sind, heute im sogenannten Gewerkschaftsring ihren Spitzenverband besitzen und den Demokraten als den Erben der alten Fortschrittler nahestehen. Der einzelne Gewerkverein wählte als Vereinigungsprinzip den „Beruf“ des Arbeiters, er ist auch heute „Fachverband“. Die Buchdrucker gehören (seit 1868) zusammen, ganz gleich, ob sie im Klein- oder Großbetrieb, im Zeitungsverlag oder in der Akzidenzdruckerei, in der Großstadt oder auf dem Lande tätig sind. Die „Fabrikarbeiter“ umfassen alle „Fabrikler“, die kein „damaliges“ Fach gelernt haben: also die Masse der ungelerten Arbeiter in allen Fabriken, aber auch die — seitdem erst entstandenen — Spezialgruppen der chemischen und der Papierarbeiter. Die Gewerkschaften gingen also von einer Berufseinteilung aus, wie sie damals in Nachwirkung der alten Handwerkszweige noch eben bestand. Es war aber ein Einteilungsprinzip, das durch die reißende Umbildung der alten „Berufe“ in zahllose „Beschäftigungen“ gemäß den Wandlungen der Technik mehr und mehr an Gewicht verloren hat.

Die moderne Technik kennt z. B. gegen 200 Zweige des Faches „Metallarbeiter“! Die Zersetzung der alten Berufe hat also allmählich ein äußerliches, formales Prinzip aus der Fachgliederung gemacht. Gerade das war aber dem sozialistischen Gewerkschaftsgedanken günstig. Denn es sollte die Verschiedenheit der Arbeit zurücktreten gegenüber der Einheit des Arbeitsschicksals. Der abhängige Arbeiter sollte sich als Proletarier schlechtweg fühlen. Das einheitliche Klassenbewußtsein wäre durch eine wirkliche Berufsverschiedenheit nur getrübt worden. Wenn die Gewerbefreiheit dem einzelnen Arbeiter keine Gewerbsangehörigkeit, keine Hausangehörigkeit mehr ließ, so war es nicht seine „Berufs“angehörigkeit, die dafür hätte ausreichenden Ersatz bieten können. Die neue Angehörigkeit war vielmehr die, zum Proletariat zu gehören. Das Proletariat, die Arbeiterbewegung wird die geistige und seelische Heimat des einzelnen Arbeiters. Hier „gehört er hin“ und hier „fühlt er sich zu Hause“.

Generalkommission der Gewerkschaften. Das ändert sich durch die lange Dauer des Aufmarsches der Arbeiterbewegung. Die Gewerkschaften sind es, die durch ihr aufs feinste durchgebildetes System der Vertrauensmänner in den Betrieben die nächste Verbindung mit dem Genossen oder Kameraden halten und die durch ihre wöchentlichen Beiträge und ihre eigenen materiellen Leistungen wirtschaftlich für ihn im Laufe der Jahre immer größere Bedeutung erlangen. Die Gewerkschaften erwerben ansehnliche Vermögen. Eigentum gibt Macht und Einfluß. Als der jugendliche Karl Legien 1887 die Generalkommission der sozialdemokratischen Gewerkschaften, der „freien“, in Hamburg gründet (den Keim des heutigen „Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes“), ist die Bahn für eine eigene Gewerkschaftspolitik erschlossen. Es wurde schon erwähnt, daß die Arbeiter in den neunziger Jahren an den Krankenkassenwahlen sich beteiligen. Auch wirtschaftliche Arbeitskämpfe werden nun nicht mehr für überflüssig oder aussichtslos gehalten. Denn es zeigt sich, daß diese Kämpfe zu Gesamtverträgen, zu Friedensschlüssen oder Waffenstillständen zwischen der Arbeiterschaft als solcher und dem Unternehmertum führen können. 1896 gelingt der Abschluß der Tarifgemeinschaft der Buchdrucker zur Regelung der Arbeitsbedingungen in diesem Gewerbe. Der Tarifvertrag, noch bis 1899 von den strengen Sozialisten als „Verrat am Klassenkampf“ bezeichnet, hat dann bis 1906 bereits über dreitausend (!) Ausprägungen gefunden. Die Gewerkschaft hat somit aufgehört, bloß die Garnisonen der Arbeitermassen zu bilden. Sie treibt nun selber „auswärtige“ Politik. Sie kämpft, siegt, unterliegt, einigt sich mit den Arbeitgebern. Die Gewerkschaftshäuser (auch Volkshäuser genannt), werden aus bloßen Vereinigungsstätten nun zu Verwaltungsmittelpunkten der Arbeiterbewegung. Von ihnen gehen die Direktiven aus. Und als im Kriege zum ersten Male ein deutscher Reichskanzler seinen Fuß in das Berliner Gewerkschaftshaus zu setzen wagt, da weiß er, daß er das Hauptquartier der Arbeit besucht. Aber aus der „internationalen“ ist nun unvermerkt durch die praktische Tätigkeit die deutsche Arbeit geworden, die hier kämpft. Die Gewerkschaften haben es ja doch fast nur mit den Vorgängen in deutschen Landen zu tun. Wo man kämpft, schlägt man Wurzeln. Die Gewerkschaften sind so deutsche Gewerkschaften geworden.

Christliche Gewerkschaften. Ein weiteres Zeichen dafür, daß bei dem Organisationsgedanken die abhängige Arbeit an Stelle des klassenbewußten Proletariats in den Vordergrund tritt, ist das Auftreten von christlichen Gewerkschaften seit Anfang der neunziger Jahre, vor allem im Bergbau. Sie

stehen weder auf dem Boden des gesellschaftlichen Liberalismus, wie die von Duncker und Hirsch gegründeten Gewerkvereine, noch auf dem Boden des internationalen Klassenkampfes. Ihr Ziel ist die Schaffung eines Berufes für den Arbeiter statt einer bloßen Arbeit. Der Mensch soll schaffen, statt beschäftigt zu werden. Dieser Gedanke wird allerdings durch manche romantische Bindungen an die alte Handwerkerherrlichkeit oft verhüllt, wie denn die Spitze der christlichen Gewerkschaften, der Deutsche Gewerkschaftsbund, noch immer mit dem oben erwähnten patriarchalisierenden Deutschnationalen Handlungsgehilfenverband verbunden ist. Eine erste kräftige Wendung nach vorwärts auf neue Ziele stellt die Befreiung von der kirchlichen Bevormundung im Streit zwischen der Kölner und Berliner Richtung (1909) dar. Die Diaspora, als Diaspora immer zelotischer, also Berlin, vertrat damals den „integral“ Katholischen, die katholische Hochburg Köln den volksoffenen allgemein christlichen Standpunkt, und dieser siegte. Es handelt sich bei den christlichen Gewerkschaften seitdem auch für den mißtrauischen „Antiultramontanen“ nicht mehr um eine Machterweiterung der kirchlichen Hierarchie, sondern um die selbständige Anwendung christlicher Lebensmaßstäbe auf den Teil des Volkes, dessen Leben zerrüttet verläuft, auf die Arbeiter. Die christlichen Gewerkschaften versuchen, das Christentum von Laien, die mitten im Volke stehen und stehen wollen, zu verkörpern. Sie hatten daher zunächst keinerlei fertige Ziele, und beginnen erst jetzt, zu programmatischer Klarheit sich vorzuarbeiten, besonders in der Lohnpolitik. Sie sollen zwei Millionen Mitglieder zählen. Die freien Gewerkschaften rechnen mit acht Millionen.

Arbeitgeberverbände. Sobald die Gewerkschaften in den wirtschaftlichen Tageskampf eintraten, mußte die Isolierung des einzelnen Unternehmers unhaltbar werden. Wenn er anfangs in schärfster Konkurrenz zu seinen Berufsgenossen jenes Solidaritätsgefühl vermissen ließ, das die Arbeiterklasse pflegte und betätigte, so konnte er diese „splendid isolation“ solange beibehalten, als er machtlosen Individuen in seinem „Hause“ gegenüber zu stehen glaubte. Selbst als diese Individuen in ihren Köpfen einen utopischen Zukunftsstaat aufrichteten, brauchte das für die Gegenwart nicht zu schrecken, ebensowenig, solange die römische Kirche rein katholische Arbeitgeberverbände aufzubauen schien. In beiden Fällen drohten ja „nur Ideen“ am fernen Horizont. Einige Heißsporne sammelten wohl schon damals auch die Unternehmer in allgemeine Reichsverbände zur Bekämpfung der Reichsfeinde (sei es die Sozialdemokratie sei es der Ultramontanismus).

Der Streik. Aber die Hergabe von Geldmitteln zur Bekämpfung feindlicher Prinzipien reichte in dem Augenblick nicht aus, wo statt sozialistischer und Zentrumswähler, also politischer Kämpfer, freie und christliche Gewerkschaften, also wirtschaftliche Kampftruppen — unmittelbar an die Tore der Betriebe pochten und dem „Hausrecht“ des Betriebseigentümers das „Ausstandsrecht“ des Betriebsinsassen entgegengestellt wurde. Der Ausstand bedeutet ja zunächst das Verlassen der Arbeitsstätte, weil man sich dort nicht hingehörig noch angehörig fühlt. Die Tatsache des Ausstandes zerstört die Fiktion der patriarchalischen Lebensordnung. Denn eine Herrschaft über Hausgenossen beruht wie jede Herrschaft auf dem Zugehörigkeitsgefühl der Beherrschten. Jede Obergewalt beruht auf der Überzeugung von ihrer Zuständigkeit in Menschenherzen. Der Ausstand drückt die Heimatlosigkeit des modernen Arbeiters an seiner einzelnen Arbeitsstätte aus. Er schlägt („streikt“) damit seine Bindung an diesen Herrn und diesen Betrieb entzwei. Aber der Ausstand hat nicht nur — was meistens übersehen wird — diese negative

Seite. Die Streikenden bejahen und unterstreichen geradezu durch den Ausstand ihre innere Verbundenheit mit der Welt der Arbeit im Ganzen. Der gewerkschaftliche Streik setzt die Dauerhaftigkeit der Arbeitswelt und all der in ihr tätigen Kräfte voraus. Er will nur die Arbeitsbedingungen ändern, nicht die Leistung oder Produktion selber verhindern! Dafür ist der beste Beweis, daß in einem Betriebe, der wirtschaftlich untergangsreif wäre, nicht gestreikt werden könnte. Nur in gut gehenden Betrieben wird mit Aussicht auf Erfolg gestreikt. Der Streik ist also nicht nur eine Leugnung des Patriarchalismus sondern ebenso sehr eine Bejahung der technischen Arbeitsaufgabe. Der Unternehmer sieht sich also durch die Ausstände plötzlich auf eine höhere Einheit hingewiesen, eine Welt der Arbeit, in der er nicht einzelner Herr, sondern nur Mitglied einer Führungsschicht ist! Und so hat nicht zufällig der große Streik in Crimmitschau 1905 einen Markstein in der Entwicklung der Solidarität der Unternehmer als Arbeitgeber bedeutet. Seitdem ist die Verbindung zwischen den Unternehmern immer enger geworden. Heute sind die Unternehmer straffer, vollständiger und einheitlicher organisiert als die Arbeiterschaft. Sie sind heute „die Industrie“ geworden. Aber sie bezeichnen nun selber ihre Front den Arbeitern gegenüber nicht mehr als Unternehmertum, sondern als „Arbeitgeber“. Sie verzichten (ohne es zu wissen!) durch diesen Namen auf ihren alten Anspruch, persönlich das Gesamtunternehmen, einschließlich der Arbeiterinteressen also, zu verkörpern. Sie werden gegenüber den Arbeitnehmern nur noch die andere Partei im Arbeitsverhältnis. Sie akzeptieren damit die sozialistische Formel von dem Dualismus zwischen Kapital und Arbeit. Es ist sehr wichtig, weil es öfters übersehen wird, diese Rückwirkung, diesen Gegenschlag des Unternehmertums auf die Arbeiterbewegung als bloße Reaktion zu erkennen. Bloße Reaktionen kranken immer, trotz größter äußerer Machtentaltung, daran, daß sie dem Geist, dessen Träger sie bekämpfen, selbst verfallen sind. Die neue Solidarität gefährdet materiell die Arbeiterbewegung aufs höchste. Denn ein einiges Unternehmertum kann es länger aushalten als die Arbeiterschaft, wenn es das will. Aber es erkaufte seine Solidarität mit einer geistigen Kapitulation vor der Arbeitnehmerkonstruktion des Arbeitsverhältnisses. Der freie Arbeitsvertrag zwischen dem „Gewerbetreibenden“ und „seinem“ Arbeiter wird nun sinnlos. Indem sich der Unternehmer als Arbeitgeber in Reih und Glied der Arbeitgeberschaft stellt, wird die Arbeit, die er zu vergeben hat, dieselbe Art Arbeit, wie in anderen Unternehmen auch. Und einer allgemeinen Regelung eines so allgemein gewordenen Arbeitsverhältnisses ist damit der Weg geebnet. Trotzdem hat es des Krieges bedurft, um die Arbeitgeber zu dieser unausweichlichen Folgerung aus ihrem eigenen Zusammenschluß zu drängen.

Taktik der Lohnverhandlungen. Und das führt auf eine allgemeine Beobachtung, die zum Verständnis der Arbeitskämpfe und der Tarifverhandlungen wichtig ist. Es ist zum Dogma geworden, hier nicht die kleinste Position ohne zähen und erbittertsten Kampf zu räumen. Auch das Unvermeidliche wird nur nach hartnäckigem Ringen bewilligt. Der Arbeitgeber steht nicht ohne Grund auf dem Standpunkt, daß der Arbeiter nur das sauer Er kämpfte in Ehren hält und zu schätzen weiß. Die Taktik geht also auf Kraftverbrauch. Indessen gilt es, diesen Kampf um die Macht zwischen „Kapital“ und „Arbeit“ nicht zu überschätzen. Die nächsten Abschnitte wollen dafür den Blick schärfen, daß in der politischen Hauptfrage beide Teile eines Sinnes geworden sind.

Die Gründung der Arbeitsgemeinschaft. Ein Mal, im Augenblick der Not ist es schon ohne Feilschen und Markten abgegangen. Dieser Augenblick der großen Not war der Zusammenbruch im November 1918. In dem Augenblick, wo die Staatsautorität wegbrach, standen gegen zehn Millionen Menschen im Dienste der Kriegführung, und es galt, sie in kürzester Zeit in das Friedensleben zurückzuleiten. Eine Riesenaufgabe, wie diese überstürzte Demobilisierung, mußte den Gewerkschaften ebensoviel Sorgen machen wie den Arbeitgebern. Es wäre auch ihren sowieso geschwächten Kassen und ihren Organisationen übel ergangen, wenn die Arbeitsaufnahme der Heimkehrenden nicht so reibungslos als möglich sich vollzogen hätte. Der Unternehmer aber stand vielfach vor der Aufgabe, seinen Betrieb auf neue Herstellungsverfahren und Gegenstände umzustellen. Es sei nur an die berühmte Umstellung von Krupp erinnert. In diesem Augenblick hatten daher beide Gewalten, Kapitalmacht und Arbeitsmacht, der Unordnung gegenüber ein und dasselbe dringende Anliegen: Ordnung. Es ist denkwürdig, daß sich Kapital und Arbeit in dem ersten Augenblick, wo sie sich beide in voller Selbständigkeit, ohne den Mittler Staat, allein gelassen gegenüberstanden, ein gemeinsames Ziel statt des bisherigen Kampfes gegeneinander vorfanden. So wurde die Stunde des Zusammenbruchs die Geburtsstunde der „Arbeitsgemeinschaft“. Die großen Arbeitgeberverbände und die freien, Hirsch-Dunckerschen und christlichen Gewerkschaften schlossen am 15. November 1918 ein Abkommen. In diesem traten die Arbeitgeber auf den Boden des Tarifikampfes einschließlich der Anerkennung des Streikrechts. Sie verpflichteten sich, keine „gelben“ d. h. streikfeindlichen Arbeitervereine, sogenannte Harmonieverbände, zu unterstützen. Sie erkannten die Gewerkschaften als den gegebenen Vertragskontrahenten für die Regelung des Arbeitsverhältnisses an. Dazu gründeten Arbeitgeber und Arbeitnehmer die „Zentralarbeitsgemeinschaft“. Der freie Arbeitsvertrag weicht so dem Kollektivarbeitsvertrag, dem Tarifvertrag.

Der Tarifvertrag. Der Tarifvertrag pflegt in allgemeine Bestimmungen über Arbeitereinstellungen, Arbeitsnachweis, Schiedsgerichte, Lehrlingswesen, Arbeitszeit, Urlaub usw. und in die eigentlichen Lohnfestsetzungen zu zerfallen. Da die Löhne örtlich oft abweichen, so wird in der Regel ein Manteltarif für das ganze Gewerbe von der betreffenden „Reichsarbeitsgemeinschaft“ abgeschlossen, während die örtlichen Abweichungen der Vereinbarung in den einzelnen Ländern, Bezirken, Gemeinden oder Betrieben durch die einzelnen „Arbeitsgemeinschaften“ überlassen bleiben. Diese Arbeitsteilung macht einen Ausbau der Reichsarbeitsgemeinschaft über das ganze Land hin notwendig, und diese Unterabteilungen sind denn auch alsbald allenthalben eingerichtet worden. Der Tarifvertrag wendet seine Vorteile in der Regel auch den nichtorganisierten Arbeitern zu. D. h. der Unternehmer, der am Tarifvertrag beteiligt ist, übernimmt die Pflicht, allen im Betriebe Tätigen die Wohltaten des Tarifvertrages zuzuwenden. Es ist das kleinere Übel für die Gewerkschaften, daß so verfahren wird. Denn es wäre zwar einerseits ihnen nützlich, wenn die Nichtorganisierten zum Anschluß an die Gewerkschaft durch Ausschluß vom Tarif veranlaßt würden, wenn sie sich also nicht „die Kastanien aus dem Feuer holen lassen“ könnten. Andererseits aber gefährdet jede Durchlöcherung des Tarifvertrages seine Durchführung, da diese dann kaum nachprüfbar bleibt. Auch steigert die straffe Beobachtung des Tarifvertrages das Ansehen des Verbandes, der ihn geschlossen hat. Man hat wiederholt die Einführung von Zwangsverbänden vorgeschlagen, um die Nichtorganisierten zu erf

Verhältnis der Arbeitsgemeinschaft zum Staat. Solche Vorschläge (wie die meisten Träume der ersten Nachkriegsjahre auf dem Gebiete der Gesetzgebung) verkennen die Grundlage, auf der die Arbeitsgemeinschaft ruht: den Zusammenbruch der Staatsautorität. Die Verbände haben sich ja gerade deshalb ein eigenes rechtssetzendes Organ geschaffen, weil sie an Stelle des Staates die Herstellung geordneter Arbeitsverhältnisse übernehmen wollten. Sie haben 1918 die Verantwortung übernommen. Verantwortung gibt Rechte und Autorität. Jede Zwangsorganisation müßte staatlich sein. Sie besäße also weniger Autorität als die Arbeitsgemeinschaft! Die Arbeitsgemeinschaft trägt das deutsche Gemeinwesen. Das hat schon der Verlauf des Kapputsches bewiesen. Nicht die Regierung, sondern die Gewerkschaften haben ihn entschieden. Das beweist die Kampfaktik an der Ruhr, die eine erneute Bekräftigung der Arbeitsgemeinschaft war, weil wieder eine gemeinsame Not Kapital und Arbeiterorganisationen gleichmäßig bedrohte. War es 1918 die Unordnung von innen, so 1923 der Eingriff von außen, die beide Vertragsteile der Arbeitsgemeinschaft: Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation in die gleiche Gefahr stürzte. Beide kämpfen buchstäblich um ihr Dasein. Daher ist ihre Gemeinsamkeit kein Zufall. Es ist wegen dieser innigen Zusammengehörigkeit beider daher nur eine gedankenlose Redensart, wenn gesagt wird, die Gewerkschaften ständen auf dem Boden der Republik. Es ist gerade umgekehrt, das deutsche Gemeinwesen steht einzig auf dem Boden der Arbeitsgemeinschaft und damit auf den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften. Der deutsche Staat hat gar keinen anderen Boden, als den, der ihm durch die Arbeitsgemeinschaft hingeschoben wird, auch keine anderen Machtmittel. Daran ändert sich nichts, wenn innerhalb dieser Arbeitsgemeinschaft das Kräfteverhältnis zwischen Unternehmern und Arbeitern sich verschiebt.

Trotz ihrer Zersplitterung in drei Richtungen sind die Gewerkschaften, die 1923 gegen 10 Millionen Mitglieder umfaßten, mehr als irgendwelche Zwangsorganisationen sein könnten: Sie sind eines der wichtigsten Organe der — ungeschriebenen — deutschen Reichsverfassung. Dasselbe gilt von den Verbänden der Arbeitgeber.

Verbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages. Die Erläuterung des Verhältnisses der Arbeitsgemeinschaft zum Staat knüpfte an die Frage nach der Erstreckung der Tarifverträge auf nichtorganisierte Arbeiter an. Denn hier war eine Einmischung des Staates abzulehnen. Anders beim Arbeitgeber. Der nichtorganisierte Arbeitgeber wird nicht automatisch vom Tarifvertrag erfaßt. Sondern hier bedarf es eines Anrufens der Regierung. Sie kann von den Tarifparteien aufgefordert werden, den Tarifvertrag für „allgemeinverbindlich“ zu erklären. Diese Erklärung bindet dann alle Unternehmer des Regierungsbezirkes, für den sie ausgesprochen wird. Meist haben ja die organisierten Arbeitgeber ein Interesse daran, daß ihre Konkurrenten sich den Pflichten aus dem Tarif nicht entziehen dürfen. Diese „Allgemeinverbindlichkeit“ muß wohl unterschieden werden von der „Verbindlichkeit“, mit der ein Schiedsspruch uneinige Tarifparteien binden kann.

Die Bedeutung des Tarifvertrages. Wir haben schon oben das Wesen des Arbeitsrechts in dem Eintreten neuer Träger der Rechtsetzung gefunden. Man bezeichnet das als „Autonomie“. Die im Tarif vereinbarten Löhne gelten als Mindestlöhne, das heißt, es steht frei, über seine Löhne hinauszu- gehen, was tatsächlich mancherorts der Fall ist. Der Tarifvertrag wird auch daran in seinem Werte kenntlich. Er ist ein Formular, welches versucht, die ge-

eignete Grundlage für die Regelung der einzelnen Arbeitsverhältnisse zu bilden. Er ist — zum Unterschied von der Sozialpolitik, die ein nachträgliches Pflaster sein will — eine Basis für den Aufbau des Arbeitslebens. Massenorganisationen auf beiden Seiten schaffen durch ihn ein Mindestmaß von Lebens- und Arbeitsbedingungen. Sie können durchaus nicht das wirkliche persönliche Arbeitsverhältnis gestalten, und sie wollen es auch nicht. Bezeichnend dafür ist die regelmäßige Eingangsbestimmung der Tarifverträge. Oben (S. 66) ergab sich, daß „Glaube, Vaterland, Rasse, Geschlecht und Stand des Menschen“ dem Unternehmer gleich sind, weil es ihm auf die Arbeitskraft als solche ankommt. Genau entsprechend pflegt der Tarifvertrag zu sagen: „Bei der Einstellung bleiben unberücksichtigt: der Wohnsitz, Familienstand und das Geschlecht, die politische, militärische, konfessionelle oder gewerkschaftliche Betätigung und die Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen, beruflichen Verein oder militärischen Verband.“ Die Gewerkschaften sind ebenso unpersönlich, ebenso uniformiert, ebenso sachlich eingestellt wie die Unternehmer. Sie führen das Prinzip des modernen Arbeitsverhältnisses bis zum letzten durch. Sie haben daher 1918 sofort das Gesinderecht abgeschafft. Sie legen Wert darauf, mit dem Begriff des Privatbeamten aufzuräumen. Sie müssen — trotz einigem Schwanken — in die privilegierte Eigenart der Beamtenstellung eingreifen. Sie nivellieren, um ein gemeinsames Niveau zu schaffen, auf dem erst einmal alle stehen.

Es ist notwendig, zu sehen, daß der Tarifvertrag nicht mehr ist als er ist: ein allgemeiner Tarif für die Arbeitskräfte. Die benannte und bestimmte einzelne Person wird von ihm verpönt. Er kennt kein Ansehen der Person. Er schafft die Vorbedingungen für ihr Wirken im Erwerbsleben. Er schafft die Masse der Erwerbenden in eine friedliche Armee der Arbeit um. Die Individuen sind nicht länger einzeln, sondern stehen in Reih und Glied eines Heeres der Arbeit.

Der Achtstundentag. Nur von hier aus ist der „Achtstundentag“ zu verstehen. Er wird heute als schematisch bekämpft, als Zwangsjacke auch von Arbeiterführern getadelt. Aber er ist trotzdem der Kronzeuge für die Aufrichtung einer von den Arbeitern selber mitgetragenen Ordnung der Arbeit. Der Achtstundentag belegt die errungene „Autonomie der Welt der Arbeit“. Denn die Forderung in ihrer Uniform entspricht gerade der gedanklichen Schicht, auf der das Arbeitsrecht allein entspringen konnte und immer wurzeln wird: des gleichen Rechts für alle. Eine Beschränkung der Arbeitszeit schien ja jedem arbeitenden Individuum willkommen sein zu müssen. Daß mancher sofort auf Nebenarbeit aus sein werde, war nicht vorherzusehen. Daher ist der Achtstundentag keine sozialpolitische Gesundheitsforderung in dem Sinne, wie einstmals der Zwölf- oder Zehnstundentag. Und deshalb ist es unbesonnen, ihn von Unternehmerseite mit wirtschaftlichen Erwägungen anzugreifen. Ausnahmen die Hülle und Fülle mögen aus wirtschaftlichen Gründen sogar gern zugestanden werden. Der Achtstundentag aber ist eine rechtspolitische Forderung. Er ist ein Fanal, das die neu errungene Rechtsstellung des Arbeiters eindeutig beleuchtet. Gäbe es ein anderes ebenso handgreifliches Symbol, so könnte er fallen. Wie er eine politische Forderung ist, wird innerpolitisch immer seine Bedrohung die Arbeiter auf den Plan rufen. Seine Bekämpfung durch die Unternehmer und seine vorübergehend geglückte Beseitigung hat fast nichts mit produktionstechnischen Erwägungen zu tun. „Meine Direktoren wollen gar nicht meine Statistik über die Leistung bei acht- oder neunstündiger Arbeitszeit,“ sagte der Leiter eines Werkes von

4000 Arbeitern. Vielmehr handelte es sich hier um die Herstellung der Kommandogewalt des Unternehmers (oben S. 68). Es war also ein Machtkampf. Ein Scharte war auszuwetzen, ein Ressentiment zu befriedigen, die der November 1918 hinterlassen hatte. Und man mußte mit diesem „Tritt vor den Bauch“ verdecken, daß man im selben Augenblick (Herbst 1923), wo man „sozialpolitisch“ abbaute, volkspolitisch die Entscheidung der Arbeiterschaft vom Herbst 1918 für den Frieden akzeptierte und die Micumverträge schloß. Mit diesen hat die deutsche Unternehmerschaft sich selbst, die Industrie, wenn auch noch so wider Willen, als öffentliche Gewalt mit außenpolitischer Verantwortung und Handlungsfreiheit endlich eingesetzt. Sie und ihr Heer der Arbeit ist an die Stelle des „deutschen Militarismus“ für die nächsten Menschenalter getreten. Die Arbeiterschaft hat damit die Hauptsache erreicht: Die Herrschaft über die Fabrikkräfte ist eine, ja „die“ öffentliche Herrschaft geworden. („Das Eigentum an den Produktionsmitteln“ ist also kein Privatrecht mehr.) Innerhalb dieser öffentlichen Herrschaft aber ist die Kommandogewalt mit Fug den Unternehmern verblieben. Die „freien Einungen“ des Arbeitsrechts treten in den Hintergrund.

Innenpolitik kann allerdings durch Außenpolitik überboten werden. So ist's bei den Überschichten der Bergarbeiter für die Reparationen gewesen, so in Rußland angesichts der weißen Gefahr. Außenpolitik kann den Achtstundentag in den Schatten stellen. Denn wer sich vor ihrer Not beugt, ver gibt seinen Rechten nichts. Innenpolitisch aber ist der 1918 proklamierte Achtstundentag nichts als die Lossagung von sozialpolitischer Bevormundung durch den Staat und die Bejahung eines selbständigen Arbeitsrechts. Anders ausgedrückt: Durch den Achtstundentag ist der deutsche Arbeiter aus einem Privatsöldner ein Volkssoldat der Arbeit geworden.

Ein Gesetzbuch der Arbeit. An dieser Stelle fällt Licht auf den Wandel zwischen den Namen „Sozial-“ und „Arbeit-“, auf den schon eingangs (S. 65) hingewiesen wurde. Die sozialen Bewegungen des politischen Lebens werden von den Organisationen der „Arbeitnehmer“ und „Arbeitgeber“ abgelöst. Erst tritt die „Sozial“demokratie hervor, hernach die Arbeitergewerkschaften. Auf die Epoche der Sozialpolitik folgt die der Tarifarbeitsgemeinschaften. Aus einer „Sozial“politischen Abteilung wird das Reichs„arbeits“ministerium. In Frankfurt bestand vor dem Kriege eine Akademie für Soziale Wissenschaften, von „sozial“ denkenden Männern gegründet; 1921 wird ebendort von den Gewerkschaften die Akademie der Arbeit gegründet. Der Verein für Sozialpolitik mußte nach fünfzigjährigem Bestand 1922 seine innere Verbrauchtheit sich eingestehen. Vor allem soll die unübersehbare Fülle der sozialpolitischen Gesetze, Novellen, Verordnungen, Erlasse und Botschaften ersetzt werden durch ein „Gesetzbuch der Arbeit“. Es ist ein Hauptvorwurf der Marxisten und Kommunisten gegen die bürgerlichen Sozialreformer und die sozialistischen „Reformisten“, daß sie ein solches einheitliches Arbeitsgesetzbuch nicht ernsthaft betreiben. Denn das erst hieße, wie sie sagen, die arbeitende Klasse wirklich aufwecken und zum vollen Klassenbewußtsein bringen. Die Kommunisten höhnen daher, es werde zu einem solchen großen Werke doch nicht kommen, während in Rußland ein imposanter Kodex sowohl des Arbeiter- wie des Bauernrechts ergangen ist.

IV. Der Betrieb.

Die „nackte Arbeit“. In der Tat ist der Plan dieses Gesetzbuches einstweilen undurchführbar und daher zurückgestellt worden. Es hat das aber andere Gründe, als die Kommunisten vorbringen. Diese Gründe weisen über das Zeitalter des Schlagwort; der Arbeit hinaus!

„Arbeit“ ist eine Parole, die so wenig wie „Sozial“ in der Alleinherrschaft bleiben wird. Denn es muß immer wieder festgehalten werden, daß von ihr nichts als eine Vorbedingung für den Aufbau der Gütererzeugung geschaffen werden kann. Es handelt sich im Arbeitsrecht nämlich immer nur um die „nackte“ Arbeit, um die Arbeit als vertauschbare, meßbare, uniforme Kraft; um die Arbeit als Ware, würde ein Marxist sagen. Wir aber wählen und prägen den richtigeren Ausdruck der „nackten“ Arbeit; denn als Ware wäre die Arbeit ein für allemal tot. Waren lassen sich nicht lebendig machen. Als nackte Arbeit aber trägt die menschliche Leistung noch ihre Bestimmung in sich, dereinst mit dem Mantel des Rechts bekleidet und durch den Atem der Verantwortung durchgeistigt zu werden. Die Arbeit leidet Not, weil und solange sie nackte Arbeit ist. Das Arbeitsrecht stellt erst einmal in aller Nacktheit die bestehende Not der Arbeit ans Licht. Sie bricht mit den Illusionen des Zeitalters, in denen über die Arbeit unter den Schlagworten des Liberalismus vom Unternehmer hinweggedacht werden konnte. Das Arbeitsrecht enthüllt die Enteignung der Arbeit. Es zeigt, daß der Arbeiter selber sich eine von persönlicher Initiative getragene Arbeit noch gar nicht vorstellen kann. Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen sich im Tarifvertrag mit ihrem Urteil über die Unpersönlichkeit der Arbeit. Beide gestehen ein, daß sie keine gestaltende Phantasie für die Beseelung, Adlung, Persönlichmachung — was alles dasselbe ist. — der Arbeit einstweilen kennen. Von hier aus fällt nochmals Licht auf die Ersatzfunktion der Arbeiterorganisationen. Der Arbeiter konnte seine Befreiung einstweilen nur auf dem Umweg über die Organisation suchen. Sie stellt eine Macht dar. Und nun steht die Macht der Organisation der Macht der Wirtschaft, der die Arbeitsleistung der Organisierten untersteht, gegenüber. Und der Mensch ist frei, der mehr als einen Herrn hat. Niemand kann zweien Herren dienen, sagt das Sprichwort. Das heißt zugleich: Wer zwei Herren hat, der hat keinen; auf dem lastet kein Herrentum mehr ganz. Die Freiheit beruht nie darauf, daß man überhaupt keinen Herrn habe und in keiner Ordnung stehe. Irgendwo muß der Mensch angeschlossen sein. Wenn ich aber hin- und hergehen kann zwischen zwei Zugehörigkeiten, so bin ich nirgends hörig.

Der Betrieb. Aber dies ist nur vorläufig notwendig, solange nämlich, bis die „nackte“ Arbeit im Betriebe selbst zu ihrem eigenen Rechte gekommen sein wird. Das Wort Betrieb ist es, das über die Epoche der „Arbeit“ hinausweist. Das Problem der Betriebsverfassung weist über die augenblickliche Lage hinüber. Augenblicklich stehen sich noch die Unternehmen und die Arbeit als zwei riesige Gewalten gegenüber. Der „Betrieb“ hat die Aufgabe, diesen Gegensatz in der Person des einzelnen Betriebsangehörigen, der mit-unternimmt und mit-arbeitet, beides zugleich, dereinst zu entspannen.

Betriebsrätegesetz. So deuten die Erörterungen, Pläne und Maßregeln, die sich auf den einzelnen Betrieb richten, über das, was bisher als Arbeitsrecht gilt, hinaus. Der Leser wird hier an erster Stelle des Betriebsrätegesetzes gedenken. Abgerade an diesem Gesetz zeigt sich, wie wir erst in den Anfängen einer Betriebspolitik stecken. Denn nur der Name und die Ent-

stehungsgründe dieses Gesetzes weisen über die Epoche des „Arbeitsrechts“ hinaus. Sein Inhalt aber und das vor allem, was die Praxis aus diesem Inhalt macht, führt noch zu keiner Durchseelung der Arbeit im Betriebe. Der Titel des Gesetzes geht ja auf die von Rußland einströmende revolutionäre Geisteswelle zurück. In Rußland haben aber die Betriebsräte den Notersatz für die dort fehlenden Gewerkschaften bilden müssen. In Deutschland bestand für die Gewerkschaften kein Anlaß, vor den viel unvollkommeneren Betriebsräten die Segel zu streichen. In Deutschland sind daher die Betriebsräte vorerst zu Organen der Gewerkschaften, also zu Organen des „Arbeitsrechts“ und der Tarifikämpfe geworden. Dort, wo sich verschiedene gewerkschaftliche Richtungen bekämpfen, ist der Betriebsrat allerdings nicht Organ einer einzelnen Gewerkschaft, aber er ist nicht minder Organ des gewerkschaftlichen Systems schlechthin, da er dann ja aus den Vertretern der verschiedenen Richtungen sich zusammensetzt. In jedem Fall ist ohne den Rückhalt der Gewerkschaft der einzelne Betriebsrat ohnmächtig. Ohne ihn ist er nichts als der alte sozialpolitisch schon 1892 im Bergbau eingeführte Arbeiterausschuß. Und als solcher wird er darum vielerorts von den Arbeitgebern angesehen, als die alte Sache unter neuem Namen. Die Freude am Rechtskampf als solchem, eine leidenschaftliche Lust an der juristischen Kunst, wie sie allgemein wahrgenommen wird, läßt vorderhand manchen Betriebsrat ganz in der Betriebsrätepraxis aufgehen. Es ist also auch hier mehr die Bestellung von Arbeitervertretern zur Wahrnehmung ihrer Rechte als ein neuer Inhalt dieser Rechte, die dem Betriebsrätegesetz entströmt. Diese Erhebung des Arbeitervertreters zum Kontrahenten an Stelle der Staatsgewalt ist aber typisch für die Epoche des „Arbeitsrechts“. Im Rückschlag gegen die staatliche Sozialpolitik scheint alles auf die „Autonomie“, d. h. auf die Übernahme der Rechtssetzung, Rechtsprechung und der Vertragsschlüsse in die eigene Regie von Arbeitgeber und Arbeiter anzukommen. Welches sind die Rechte des Betriebsrates? Der Betriebsrat hat das Recht, vom Arbeitgeber gehört zu werden. Er kann bei Beschwerden den Schlichtungsausschuß anrufen. Er kann in bestimmten Fällen gegen die Neueinstellung von Arbeitern wie gegen ihre Entlassung oder vorzeitige Kündigung Einspruch erheben. Er kann sich vor der Belegschaft des Betriebes in Betriebsversammlungen oder schriftlich durch Anschläge äußern. Er kann eine Sprechstunde abhalten. Er berät mit dem Arbeitgeber, der befugt ist, an jeder Sitzung des Betriebsrats teilzunehmen.

Wenn man diese Tätigkeiten überblickt, handelt es sich um: Gehör, Beratung, Anruf, Einspruch, Äußerung, Aussprache. Die Stummheit, die über der Arbeit lag, wird durch sie gehoben. Der Bann des dumpfen Schweigens bricht. Die Befriedigung, die jeder denkende Arbeiter über die Betriebsräte empfindet, ist also tief begründet in dem Anspruch jedes Menschen, zu Worte zu kommen. Es kann nun das erlösende Wort gesprochen oder doch in Rede und Gegenrede gesucht werden. Ein Fluch der „nackten“ Arbeit ist damit teilweise erledigt. Nackte Arbeit ist stumme Arbeit. Zum Menschen aber gehört, weil er kein nacktes Tier sondern Mensch unter Menschen ist, das befreiende Wort; es ist die unentbehrliche Vorstufe aller „Verantwortung“, sozusagen ihre Lehrzeit. In diesem rein subjektiv-gefühlsmäßigen Sinne ist also das Betriebsrätegesetz eine wichtige Reform. Es schafft ein Sprachrohr hinüber und herüber im Betriebe selber. Aber diese Reform ist im Vergleich zu den Arbeiterausschüssen nichts ganz Neues. Darü — hinaus ist sie nur eine Verlängerung der gewerkschaftlichen Sprachrohre in die Betriebe hinein.

Und an der täglichen Arbeitsform ändert sich durch diese zeitraubende „Fabrikdemokratie“ nichts. Hingegen erzieht sie in einem Augenblick völligen Rechtsverfalls auf anderen Lebensgebieten (Inflation!) im Arbeitsleben zum Rechtsgefühl und zum Kampf ums Recht. Das ist nichts Geringes.

Angestellte und Beamte. Es sind aber Anzeichen vorhanden, die darauf deuten, daß eine schöpferische Betriebspolitik, die den Betrieb zu höchster beseelter Wirkung bringen will, neue Bahnen einschlagen müssen. Noch bilden ja im Betrieb die Arbeiter und die Angestellten getrennte Gruppen. Die Angestelltenbewegung, erst kurz vor dem Kriege wuchtig einsetzend, umfaßt Menschen, die schon jetzt keine nackte Arbeit leisten, sondern teilweise wenigstens lebendig tätig sein müssen. Deswegen heißen sie Angestellte, weil sie nicht nur zur Arbeit eingestellt werden können. Allerdings sind die Mehrzahl der sogenannten Kopfarbeiter (Bankbeamten!) heut übler dran und in schlimmere Mechanisierung ihrer Arbeit verstrickt als der gelernte Arbeiter. Aber immerhin: es gibt auch eine Fülle von solchen, die mitunternehmen und mitarbeiten. Ebenso treten heute die Beamten in die allgemeine Bewegung der Arbeit ein. Hier ist ebenfalls Mitverantwortung, Anteil an der Würde des Amtes noch vielfach gegeben. Wenn die nackte Arbeit zu einem Mittragen des Betriebes, zu mitverantwortlicher Arbeit, zur Mitarbeit sich erheben soll, so wird das durch den mächtigen Einstrom der Angestellten und Beamten gefördert werden. Nicht der Arbeiter ist ja heut materiell der Ärmste der Armen. Der Angestellte ist es oft mehr. Aber der Unternehmer kann von der Behandlung des Beamten im Staat, seines vertrauten Angestellten im Bureau lernen, was der Arbeiter geistig braucht und — ohne es zu wissen — entbehrt. Die Schichten im Betriebe haben sich gegenseitig etwas mitzuteilen.

Industrieverbände Schon ist daher das Schlagwort vom Industrieverband erschollen: Alle Angehörigen eines Betriebes gehören in dieselbe Organisation. Mit dem zweifellos heut willkürlich gewordenen Fachprinzip, kraft dessen in einem Betrieb oft ein Dutzend Gewerkschaften ihre Mitglieder haben, soll gebrochen werden. Dieser Gedanke der Industrieverbände findet begreiflicherweise gerade bei den alteingesessenen Arbeiterberufsverbänden weniger Anhang als bei den eben erst erwachenden Angestellten und Beamten. Die Versicherungsangestellten haben z. B. den Grundsatz der Industrieverbände durchgebildet. Ihr allgemeiner Verband umfaßt den Pförtner so gut wie den Inspektor eines „Betriebes“.

Die Zukunft. Wie weit sich diese Ordnung in unseren bedrängten Verhältnissen klar durchringen kann, steht dahin. Sie hilft uns aber die Pfeilrichtung der Zeit deuten. Der Pfeil weist auf den sinnvollen Aufbau der industriellen Betriebe. Die Periode der Massenwanderungen deutscher Arbeitskräfte an täglich wechselnde Produktionsstätten wird nicht ewig dauern. Es könnte die Zeit bald kommen, wo man umgekehrt mindestens die Jugend zur Freizügigkeit und zum Wandern für berufliche Zwecke zwangsweise wieder anhalten müssen. Die Wirtschaft baut sich fester ein. Da wird die Arbeit an der einzelnen Arbeitsstätte durch freie Entfaltung der persönlichen Eigenart das Ziel aller Arbeitspolitik werden müssen. Sozialpolitik und Arbeitsrecht werden dann beide nur Wegbereiter und Bundesgenossen sein für eine solche sinnvolle Betriebspolitik und Betriebsgliederung, für ein Wirken und Wachen freier Mitarbeiter in den Werkstätten der Wirtschaft. Dazu müßte die „Mitarbeiter“ aber nicht nur unter der Fürsorge der staatlichen Sozialpolitik oder unter der Obhut der Gewerkschaft im Tarif-

vertrag stehen, sondern wie einst der Bauer auf seiner Hufe ein Abbild des Königs in seinem Reiche war, wird die öffentliche Industriebherrschaft gerade nach Aufrichtung ihrer Kommandogewalt (S. 80) darauf angewiesen sein, in der kleinsten Arbeitszelle ein Stückchen Unternehmerinitiative, auf der obersten Spitze der Pyramide ein Stückchen Arbeitskameradschaft zur Entfaltung zu bringen. Und wie die Monarchie, der Königshof, einst nur durch die Spiegelung in Hunderttausenden von Bauernhöfen zu einem Stück Volksnatur geworden ist, so wird die moderne Welt der Arbeit ohne eine ähnliche Entsprechung von Mikrokosmos der einzelnen Werkstatt und Makrokosmos der Wirtschaft nicht zu einem dauerhaften, traditionsfähigen Zustand kommen. Was nützen alle Formen für ein Jahrzehnt oder ein Menschenalter, wie wir sie bisher in der Industrie allein kennen? All dies sind vorübergehende, „politische“ und formalrechtliche Organisationsformen und deshalb so vergänglich wie die Politik und wie papierene Gesetze. Die künftigen Formen der Betriebsverfassung aber werden Dauercharakter annehmen müssen; denn die Industrie ist im Begriff, den ihr noch anhaftenden Beigeschmack des Provisorischen mehr und mehr abzustreifen. Alles Dauernde aber lebt nicht mehr nur von Politik oder Recht allein, sondern es vererbt sich durch Sitte und die Autorität sinngemäßer und deshalb respektierter Lebensformen. Solche Lebensformen müssen den Anschluß an die biologischen Gesetze wiederfinden. Ein Fabrikant, selbst aus dem Arbeiterstand hervorgegangen, konnte soeben in einer Diskussion schreiben: „Einem Arbeiter, der als Arbeiter fünfzig Jahre alt geworden ist, kann man nur empfehlen, sich durch Giftgas oder ähnlich aus diesem Leben bringen zu lassen. Sein Dasein ist hoffnungslos.“ Dieser schreckliche Ausspruch zeigt, inwiefern die Arbeit noch seelenlos ist. Sie führt in ihrer Atomisierung nicht zu einer sinnvollen Laufbahngestaltung. Diese aber gibt es nicht für die Masse, sondern nur für den persönlichen Einsatz der seelischen Kraft durch ein langes Leben hindurch. Der Stundenlohn, der nackte Leistungslohn, die Kasernierungsmethoden durch Lochen usw. widerstreiten der Biologie, die überall das einzelne Leben Stufe für Stufe aus dem Ganzen sich verselbständigen läßt. Was dem jungen Arbeiter recht ist, ist dem alten nicht billig. Hier rufen der Betrieb und das Volksganze nach neuen gerechten Lösungen.

Diesen gegenüber enthüllen sich daher die Politik und das Recht, die Sozialpolitik und das Arbeitsrecht, am Ende unserer Betrachtung als bloße Mittelglieder des leidensvollen Weges, auf dem die neue Wirtschaft und Technik die alten staatlichen und gesellschaftlichen Ordnungen der Krieger-, Bauern- und Bürgerjahrhunderte gesprengt hat. Sie, die in anarchistischer Freiheit des Erwerbs und mit Nacktheit der Arbeit begann, kann nicht zur Ruhe kommen vor ihrer Erfüllung in einer dauerhaften freien und beseelten Verfassung der erwerbenden Arbeit, die sich als die öffentliche Ordnung des Volkes selbst darstellt.

Um deswillen sind auch in einer Arbeitskunde wie der vorliegenden Arbeitsrecht und Sozialpolitik gleichermaßen nur Voraussetzungen für die zentralen Probleme der Mitarbeit, die im Betriebe wurzeln und dort gelöst werden müssen.

Wissenschaftliche Betriebsführung.

Von Johannes Riedel.

I. Einleitung.

Wissenschaftliche Betriebsführung als Lösungsversuch des Arbeitsproblems. Von wesentlich anderer Seite als Arbeitsrecht und Sozialpolitik, aber auch als die Psychotechnik geht die wissenschaftliche Betriebsführung an die Gestaltung der wirtschaftlichen Arbeit heran. Für sie geben ausschließlich betriebswirtschaftliche Erwägungen den Ausschlag: die Sorge um den günstigsten wirtschaftlichen Ertrag des Betriebs zwingt dazu, neben all den übrigen Erzeugungsmitteln auch die Menschen eingehend auf die für diesen Ertrag beste Form ihrer Funktion zu untersuchen und die Betriebsvorgänge dementsprechend zu regeln. Zwar muß man auch auf diesem Wege, sofern man nur gründlich genug vorgeht, dazu kommen, den Gesamtkomplex der Arbeit aufzurollen, sich über die Lebenserscheinung Arbeit nach allen ihren Seiten hin Klarheit zu verschaffen, doch bringt die von vornherein gegebene rein betriebswirtschaftliche Orientierung die Gefahr mit sich, daß man nicht vorurteilslos genug an die Aufgabe herantritt und so beim besten Willen gar nicht gründlich genug sein kann. Wir werden sehen, daß die wissenschaftliche Betriebsführung tatsächlich dieser Gefahr nicht entgangen ist.

Der Ausdruck „Wissenschaftliche Betriebsführung“ ist eine Verdeutschung des amerikanischen „Scientific management“ und soll eine Betriebsführung bezeichnen, die nach bestimmten Grundsätzen vorgeht und sich bestimmter Verfahren bedient. Diese Verfahren sind exakt messend, und, weil man die Messung — zu Unrecht — als das Kennzeichen der Wissenschaft ansah, nannte man die Betriebsführung „wissenschaftlich“. Es handelt sich also nicht um ein nach seinem Schöpfer Taylor benanntes „Taylorsystem“ (ein Ausdruck, den Taylor selbst stets abgelehnt hat), nicht um ein starres, schematisch anwendbares Gefüge von Regeln, sondern um eine allgemeine Methodik zur Gestaltung der Vorgänge im Betriebe, an deren Ausbau neben Taylor noch zahlreiche andere Leute gewirkt haben und wirken. Taylor selbst hat die wissenschaftliche Betriebsführung die Kunst der Leitung genannt und sie als „Kenntnis dessen, was man die Untergebenen tun lassen will, verbunden mit dem Bestreben, sie es in der besten und billigsten Weise vollbringen zu lassen“ gekennzeichnet.¹⁾ In seinen späteren Jahren hat er die Regelung des persönlichen Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als den „bei weitem wichtigsten Teil dieser Kunst“ hingestellt und damit selbst, wenn auch unbeabsichtigt, zugegeben, daß die Einführung der Messung allein in die Betriebsorganisation nicht das Wichtigste ist. Tatsächlich liegt auch sein Hauptverdienst darin, daß er zum ersten Male in größerem Umfange an die Untersuchung des arbeitenden Menschen mit der Absicht herangegangen ist, sichere Grundlagen für die beste Regelung der Arbeit zu finden, und daß er damit in der Erzeugung neben der Technik auch der Arbeitstechnik ihren Platz gegeben hat. Daß er dabei, wie die Resonanz seiner Arbeit zeigt, teilweise in der Luft liegenden Gedanken Ausdruck verlieh und daß die von ihm gewiesenen Wege noch zahlreiche Mängel besitzen, schmälert dieses Verdienst nicht. Nur darf solche Anerkennung nicht davon

1) Taylor-Wallichs, 110, S. 3.