

Biblioteka

U. M. K.

Toruń

211554

II

DEL

\*

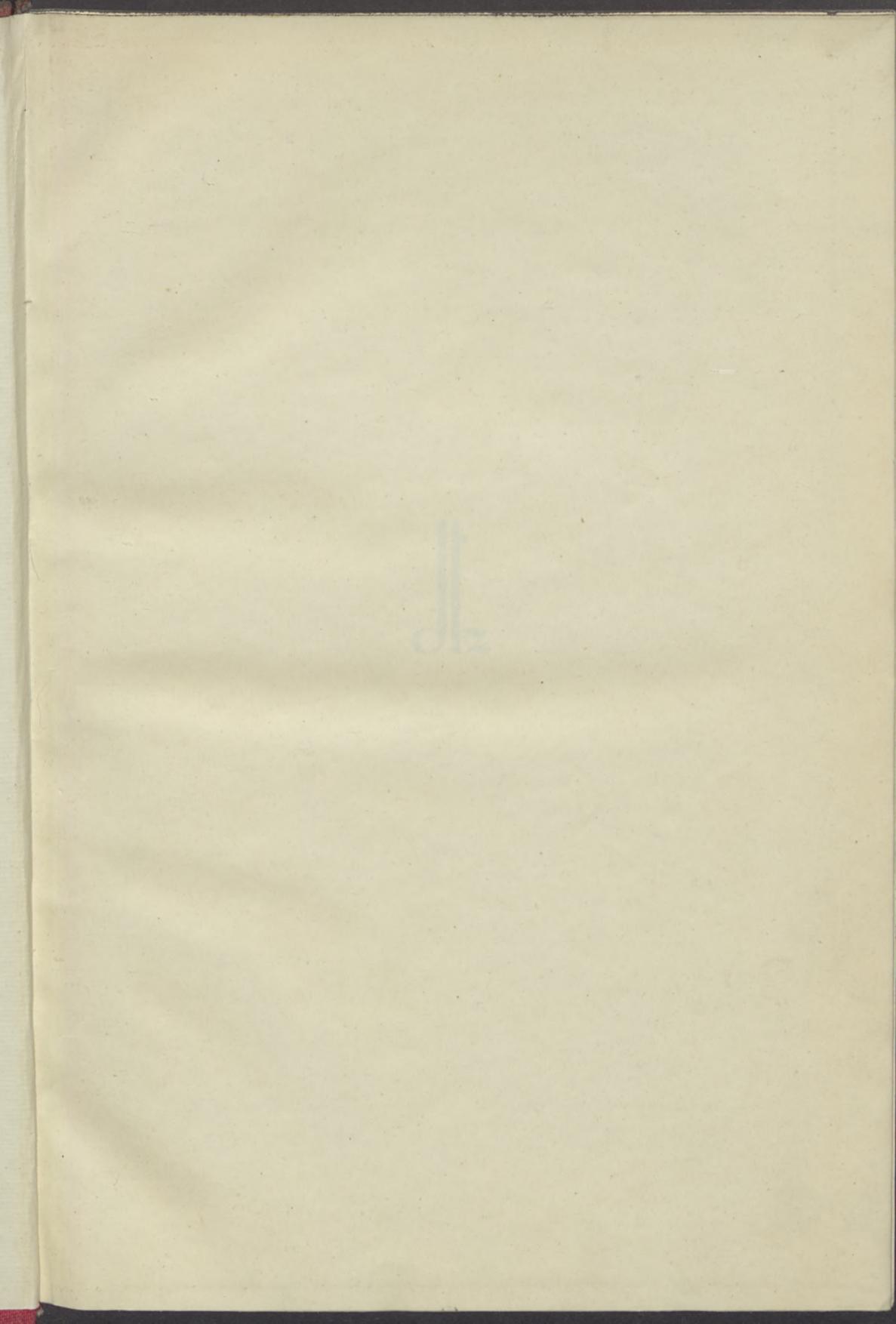
Die  
wert  
sten  
ad  
sem  
dage

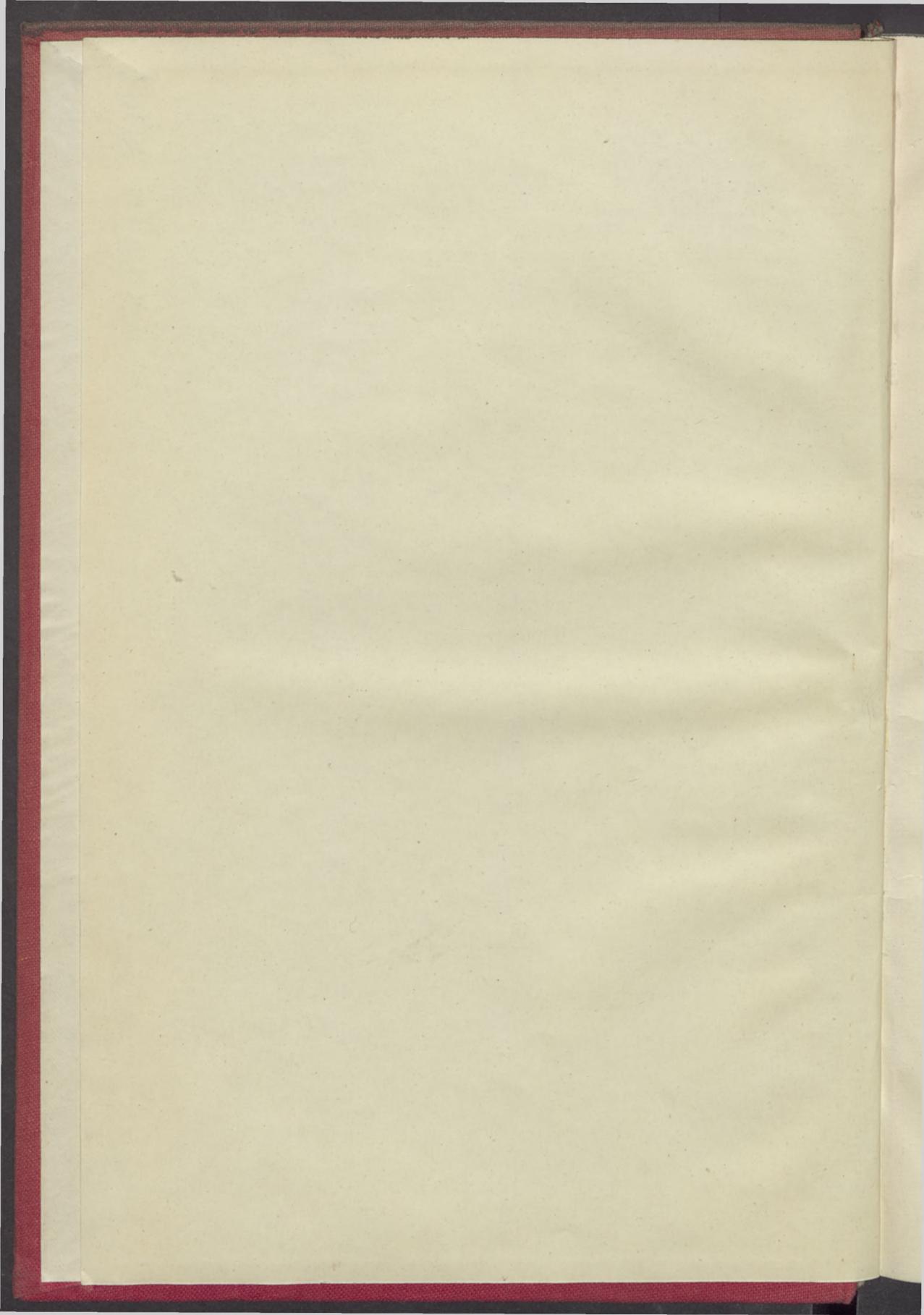
\*

St  
09

1187

6-





it  
dz

Q

221

[Aloisff]

B R A U N - S E I D E L

Die  
Gewerkschaften  
ihre Entwicklung und  
ihre Kämpfe

[ 2 ]



1925

---

J. H. W. Dieß Nachf., Berlin

1929.506.

RICHARD SEIDEL

# Die Gewerkschaften nach dem Kriege



St 309

1925

---

J. H. W. Diez Nachf., Berlin

211.554



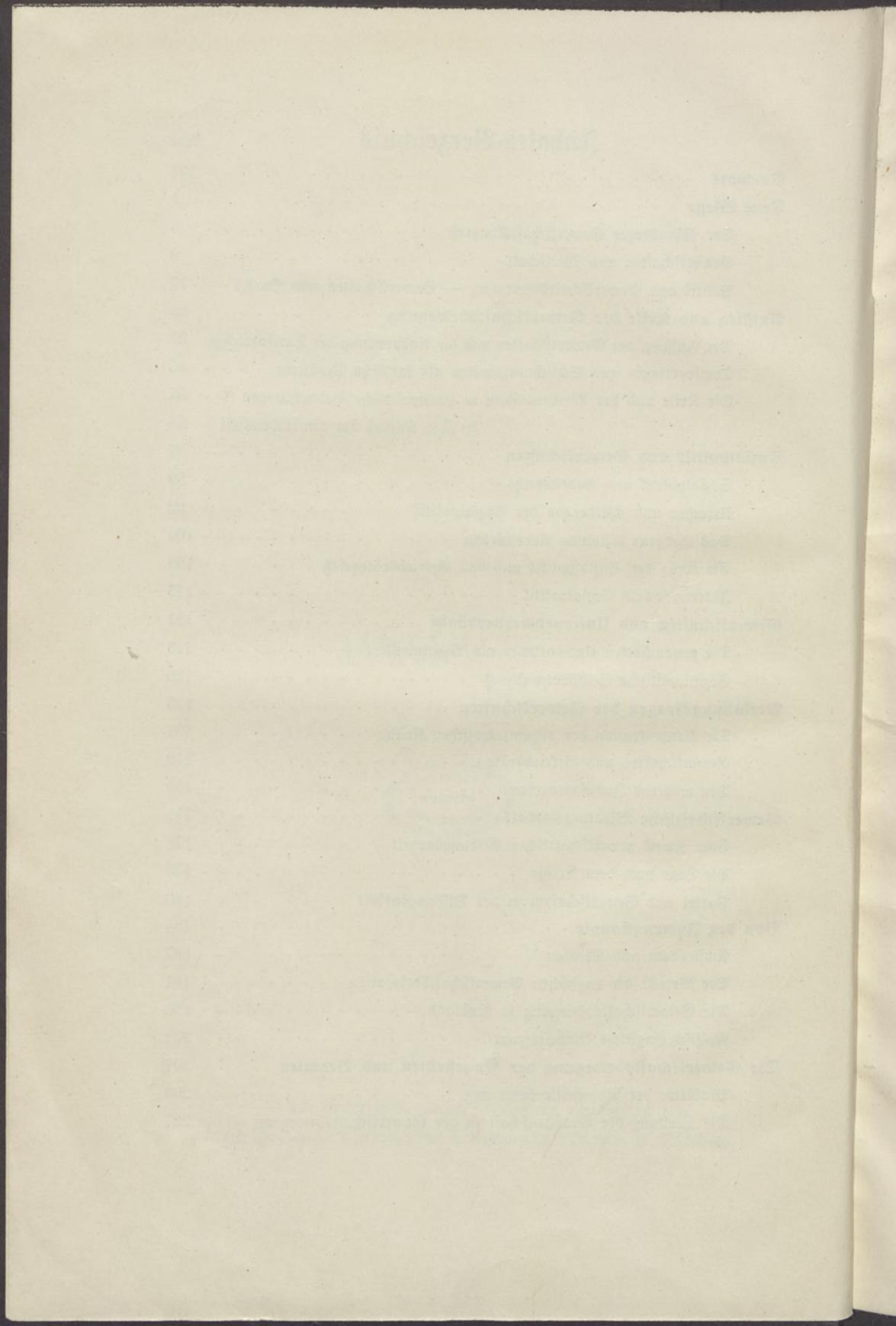
[Preis 6.-]

Alle Rechte, auch das der Übersetzung, vorbehalten.

Druck: Fränkische Verlagsanstalt & Buchdruckerei G. m. b. H., Nürnberg.

# Inhalts-Verzeichnis

	Seite
<b>Vorwort</b> . . . . .	VII
<b>Neue Wege</b> . . . . .	1
Der Nürnberger Gewerkschaftskongress . . . . .	3
Gewerkschaften und Wirtschaft . . . . .	9
Politik und Gewerkschaftsbewegung — Gewerkschaften und Partei . . . . .	17
<b>Aufstieg und Krise der Gewerkschaftsbewegung</b> . . . . .	33
Der Aufstieg der Gewerkschaften und die Ausbreitung der Tarifverträge . . . . .	35
Tarifvertrags- und Schlichtungswesen als taktische Probleme . . . . .	45
Die Krise und der Wiederaufbau a) Lohnpolitische Betrachtungen . . . . .	55
b) Der Kampf um die Arbeitszeit . . . . .	68
<b>Sozialpolitik und Gewerkschaften</b> . . . . .	87
Sozialpolitik und Arbeitsrecht . . . . .	89
Ursachen und Wirkungen der Sozialpolitik . . . . .	92
Das moderne kollektive Arbeitsrecht . . . . .	100
Die Krise der Sozialpolitik und das Betriebsratgesetz . . . . .	109
Internationale Sozialpolitik . . . . .	115
<b>Gewerkschaften und Unternehmerverbände</b> . . . . .	121
Die organisierten Unternehmer als Schulmeister . . . . .	123
Sozialpolitische Selbstverwaltung . . . . .	130
<b>Verfassungsfragen der Gewerkschaften</b> . . . . .	135
Die Konzentration der organisatorischen Kräfte . . . . .	137
Gewerkschaften und Betriebsräte . . . . .	149
Der moderne Industrieverband . . . . .	156
<b>Gewerkschaftliche Bildungsarbeit</b> . . . . .	171
Vom Zweck gewerkschaftlicher Bildungsarbeit . . . . .	173
Die Lage nach dem Kriege . . . . .	176
Partei und Gewerkschaften in der Bildungsarbeit . . . . .	180
<b>Von der Internationale</b> . . . . .	185
Amsterdam und Moskau . . . . .	187
Der Bericht der englischen Gewerkschaftsdelegation . . . . .	191
Die Gewerkschaftsbewegung in Rußland . . . . .	198
Russisch-Englische Einheitsfront . . . . .	202
<b>Die Gewerkschaftsbewegung der Angestellten und Beamten</b> . . . . .	207
Probleme der Angestelltenbewegung . . . . .	209
Die Stellung der Beamtenschaft in der Gewerkschaftsbewegung . . . . .	227



## Borwort zum zweiten Bande

---

Dieser zweite Band will in allen Beziehungen dem ersten Bande ähnlich sein. Sein Zweck ist nicht eine historische Darstellung des Daseins der Gewerkschaften seit 1918, denn für eine solche ist die zeitliche und persönliche Distanz, die wir gegenwärtig zu den Ereignissen gewinnen können, noch zu gering, und der Zweck des Buches ist es auch nicht, ein geschlossenes theoretisches System der Gewerkschaftsbewegung zu geben. Sondern nach dem Vorbilde des ersten Bandes will der zweite nur eine Reihe der Probleme, welche die Bewegung nach dem Kriege beschäftigt haben, unter den Gesichtspunkten erörtern, die durch die 1918 eingetretene Veränderung der Staatsform und der sozialen Machtverhältnisse erschlossen worden sind. Die Arbeit bezweckt daher auch keine lückenlose chronologische Darstellung der Ereignisse in der Bewegung seit 1918, aber sie nimmt auf sie dennoch in möglichst reichlichem Maße Bezug, soweit sie als stoffliches Gerippe den in den Kreis der Betrachtungen gezogenen Fragen zugrunde liegen. Auf die Ereignisse und Verhältnisse der Vorkriegszeit geht der zweite Band soweit zurück, wie notwendig war, um Beziehungen zu den Themen des ersten Bandes herzustellen, und ein solches Zurückgreifen findet auch dort statt, wo sich aus dem Gesichtsfelde der gegenwärtigen Lage neue Perspektiven zur Betrachtung der Vergangenheit darboten.

Die Fragen, welche die Bewegung in ihrem gegenwärtigen Stadium beschäftigen, sind nun so zahlreich und mannigfaltig, daß es dem einzelnen unmöglich ist, sie alle in gleicher Weise zu beherrschen. Es gibt überhaupt kaum eine Erscheinung im gesellschaftlichen Leben der Gegenwart, an der die Gewerkschaftsbewegung nicht interessiert wäre. Die Enzyklopädie der Gewerkschaftsbewegung müßte ein vielbändiges Werk zahlreicher Mitarbeiter sein. Wenn also in unserem zweiten Bande solche Vollkommenheit weder erstrebt noch erreicht wurde, so gibt sein Inhalt doch vielleicht die Vorstellung von dieser großen Zahl schwierigster Probleme, die sich für die Gewerkschaftsbewegung aus ihrer umfassenden Bedeutung für das gesellschaftliche Leben unserer Zeit ergeben.

Der zweite Band gleicht dem ersten auch darin, daß er wie dieser Abschnitte enthält, die als Artikel bereits früher in Zeitschriften erschienen waren. Fast alle diese Arbeiten haben jedoch eine wesentliche Erweiterung und Umarbeit erfahren. Immerhin hat das zur Folge, daß die eine oder andere Frage an mehreren Stellen des Buches berührt wird. Wir haben jedoch Wiederholungen, die den Leser stören könnten, so gut wie möglich vermieden und die einzelnen

Fragen nur soweit wiederholt berührt, wie es sachlich berechtigt sein mag, weil diese erneute Erörterung unter einem anderen Gesichtspunkte erfolgte. So ist, um ein Beispiel anzuführen, das Betriebsrätewesen eine Frage des Arbeitsrechts, eine Frage der Verfassung der Gewerkschaften, ein wichtiges Moment in den Auseinandersetzungen mit den Kommunisten und — in neuester Zeit — ein Mittel des Kampfes der Unternehmer gegen die Gewerkschaften. Daher stoßen wir immer wieder auf die Betriebsräte und ihre Aufgaben, und ähnlich verhält es sich mit anderen Fragen, auf die der zweite Band eingeht.

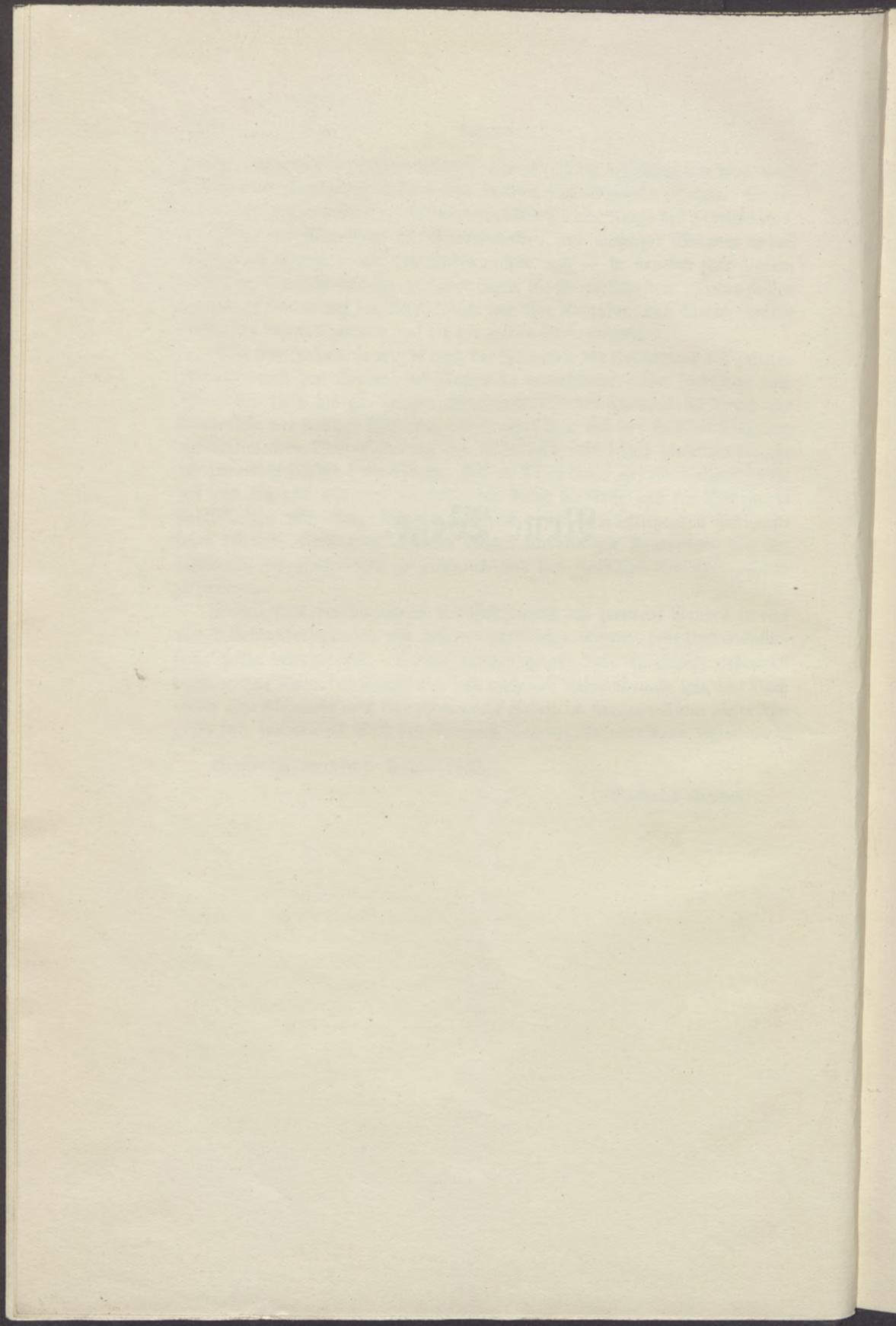
Wie sein Inhalt, so wurde auch der Zeitpunkt des Erscheinens des zweiten Bandes durch den Verlauf der Ereignisse mitbestimmt. Der Zeitraum vom November 1918 bis zur großen Wirtschaftskrise des Herbstes 1923 und zur Wiederkehr der stabilen Währung bildet zusammen mit der Zeit der Krise und der beginnenden Wiederbelebung der Wirtschaft eine scharf umrissene Epoche der gewerkschaftlichen Entwicklung. Erst nachdem dieser Zeitraum abgeschlossen vor uns lag und wir von der Höhe der durch die Krise und die Währungsstabilisierung geschaffenen Verhältnisse aus auf die zurückliegenden Ereignisse sehen konnten, vermochten wir den rechten Ausblick zur Beurteilung der Erfahrungen der ganzen Zeit zu gewinnen und das Zufällige vom Wesentlichen zu scheiden.

Somit fällt der Augenblick des Erscheinens des zweitens Bandes in eine von Auseinandersetzungen mit unserem natürlichen Gegner, dem Unternehmertum, heftig bewegte Zeit. Darum nehmen gerade diese Auseinandersetzungen einen breiten Raum des Buches ein, und auch aus diesem Grunde will das Buch weder eine historische noch eine theoretische Arbeit im strengen Sinne dieser Begriffe sein, sondern ein Buch des Kampfes, das der Arbeiterschaft dienen mag.

Berlin-Wilmersdorf, August 1925.

Richard Seidel.

**Neue Wege.**



## Der Nürnberger Gewerkschaftskongress.

Mit der Wiederkehr des Friedens ist die deutsche Gewerkschaftsbewegung in eine neue Epoche ihres Daseins eingetreten. Die gleichzeitig mit der Beendigung des Krieges eingetretene Staatsumwälzung hatte die Macht der Arbeiterklasse und ihrer Organisationen plötzlich gewaltig vermehrt. Die neue Epoche der Geschichte der deutschen Gewerkschaften wurde daher eingeleitet durch eine Aera bedeutsamer Erfolge auf der Linie längst er strebter Einzelziele, aber die neue Lage eröffnete den Organisationen der Arbeiterklasse zugleich neue, weitere Perspektiven und umfassendere Aufgaben. Die Steigerung der Macht der Arbeiterklasse, ihr Aufstieg zur herrschenden Gewalt, der sich damals zu vollziehen schien, ließ den Augenblick der Verwirklichung der letzten Ziele des Sozialismus nahe erscheinen, aber diese Steigerung der Macht war auch verbunden mit einer Vermehrung der Verantwortung für das durch den Ausgang des Krieges aufs schwerste bedrohte Leben und Gedeihen eines ganzen Volkes. Wie die Aufgaben der Gewerkschaften plötzlich über das Streben nach der Verbesserung der Lage der Lohnarbeiterchaft hinauswuchsen, so erstreckte sich jetzt ihre Verantwortung weit hinaus über die Verantwortung für das Wohl der Mitglieder.

Die erste Aufgabe, welche die Zeit den Gewerkschaften stellte, war die Erkenntnis der neuen Lage selbst, der Größe und des Charakters der neuen Aufgaben sowie der Wege zu ihrer Lösung. An diesen Fragen entzündete sich ein lebhafter Streit innerhalb der Bewegung, so daß der Anfang der neuen historischen Epoche, die Aera der größten Erfolge der Gewerkschaften, zugleich eine Zeit ernsthaftester innerer Auseinandersetzungen wurde.

Es soll hier nicht eine geschichtliche Darstellung dieser Aera des Kampfes für und gegen das Rätesystem, um das es sich in diesem Streite handelt, geben werden. Wenn wir Einzelheiten aus dieser Zeit in Erinnerung bringen, so nur, um in großen Zügen ein Bild der Auffassungen zu geben, die in den streitenden Lagern herrschten. Denn am Wesen jenes Streites erkennen wir das Wesen der Aufgaben, die den Gewerkschaften durch die Ereignisse von 1918 neu — oder, was wahrscheinlich richtiger ist, in einer der höheren Stufenleiter der gesellschaftlichen Entwicklung entsprechenden neuen Form gestellt worden sind.

Konzentriert kam der Streit auf dem Kongress der Gewerkschaften Deutschlands zu Nürnberg im Juli 1919 zum Ausdruck. Referate und Diskussionen über die neuen Aufgaben drückten dem Kongress den Stempel auf, und von seinen Beschlüssen, die mit den aufgetauchten Problemen im Zusammenhange stehen, empfängt der Kongress seine Bedeutung für die Geschichte der deutschen Gewerkschaften: der Kongress bezeichnet den Punkt, an dem die Wirksamkeit der Gewerkschaften von der Mitbestimmung bei der Festsetzung der Lohn- und Arbeitsbedingungen übergreift auf das Gebiet der unmittelbaren Mitbestimmung bei der Verwendung der Arbeitskräfte und Produktionsmittel und

Bei der Gestaltung einer gesellschaftlichen Organisation der Arbeit.

Die „Richtlinien über die künftige Wirksamkeit der Gewerkschaften“<sup>1)</sup>, die der Kongress beschloß, lassen den Willen der Gewerkschaften, dieses Gebiet zu betreten, deutlich erkennen; sie sollten die nächstliegenden Mittel zur Erreichung dieses Ziels bestimmen. Die Richtlinien erklären, die Revolution habe den Einfluß der Arbeiterklasse auf die Gestaltung der Volkswirtschaft vergrößert, aber der Wiederaufbau des „zerrütteten Wirtschaftslebens wird sich in der Richtung der Gemeinwirtschaft, unter fortschreitendem Abbau der Privatwirtschaft vollziehen. Die Umwandlung muß planmäßig betrieben werden und wird von den Gewerkschaften gefördert.“ Leipart, der Vertreter der Generalkommission, betonte auch als Referent über die Richtlinien, der Hauptgrundsatz des Wirtschaftsprogramms der Generalkommission sei: „Weitegehende Mitbestimmung der Arbeitsschaft in allen Wirtschaftsfragen durch die Arbeiterräte.“<sup>2)</sup>

Über das Ziel dieses plötzlich in den Vordergrund getretenen Strebens wußte auch der Referent der Gegner der Auffassungen der Generalkommission, Richard Müller, nicht mehr, nichts Radikaleres zu sagen. Die Differenzen, die sich klaffend aufstehen, lagen in den Fragen nach der Form und den Organen dieser Mitbestimmung und nach dem Tempo zur Verwirklichung des Ziels.

Die Richtlinien der Generalkommission, die vom Kongress zum Beschuß erhoben wurden, erklären: „Die Gewerkschaften erbliden im Sozialismus gegenüber der kapitalistischen Wirtschaft die höhere Form der volkswirtschaftlichen Organisation.“ Sie betonen aber auch sofort, daß die von den Gewerkschaften erstreute Betriebsdemokratie und Umwandlung der Einzelarbeitsverträge in Kollektivverträge „wichtige Vorarbeiten für die Sozialisierung“ sind, und fügen überdies hinzu, daß „die weitere Mitarbeit der Gewerkschaften auf diesem Gebiete unentbehrlich ist“. Leipart hob ausdrücklich hervor, daß die Gewerkschaften es ablehnen, unmittelbar an der Leitung der Betriebe teilzunehmen, denn dadurch würden sie ihre Unabhängigkeit als Vertretungen der Arbeiterinteressen einbüßen. Für die Ausübung des Mitbestimmungsrechtes im Betriebe nahmen die Richtlinien Betriebsräte in Aussicht, jedoch solche, „die im Einvernehmen mit den Gewerkschaften und auf deren Macht gestützt, in Gemeinschaft mit der Betriebsleitung die Betriebsdemokratie durchzuführen haben“, und als Grundlage der Betriebsdemokratie wurde „der kollektive Arbeitsvertrag mit gesetzlicher Rechtsgültigkeit“ angegeben. „Die Durchführung der in diesen Richtlinien aufgestellten Forderungen ist“, heißt es dann weiter, „Aufgabe der gewerkschaftlichen Zentralorganisationen . . .“

Die Gewerkschaften nehmen also die Lösung der neuen Aufgaben für sich in Anspruch. Sie setzen den neu erschlossenen Tätigkeitskreis immer wieder in Verbindung mit ihren alten Aufgaben, so, wenn sie betonen, daß im

<sup>1)</sup> Protokoll der Verhandlungen des Nürnberger Gewerkschaftskongresses, Seite 57 ff.

<sup>2)</sup> Im Schlußwort. U. a. O., Seite 493 ff.

föderativen Arbeitsvertrag eine wichtige Vorarbeit für die Sozialisierung liege; sie erläutern die Zentralorganisationen für die zur Geltendmachung der Mitwirkung der Arbeiterklasse in einer gemeinwirtschaftlichen Organisation der Produktion berufenen Organe oder fordern, soweit — zunächst in den Betriebsräten — neue Organe zur Durchführung der Gemeinwirtschaft geschaffen werden, deren engstes Einvernehmen mit den Gewerkschaften.<sup>3)</sup> Richard Müller dagegen erklärte: „Das Proletariat bedarf heute anderer Organisationen, die wirtschaftlichen und politischen Verhältnisse zwingen dazu.“ Als jene anderen Organisationen bezeichnete er die „große, alle schaffenden Kräfte des Volkes umfassende Räteorganisation“, und von den Gewerkschaften forderte er, sie müßten „sich den revolutionären Verhältnissen anpassen“, indem sie sich dieser Organisation eingliedern.<sup>4)</sup>

Die Gewerkschaften erstreben nun gleichfalls die Verbindung mit der neu entstandenen Rätebewegung, aber in einer Form, bei der die Priorität der gewerkschaftlichen Berufsvertretung vor der Betriebsvertretung gewahrt blieb. Sie erstreben ein Verhältnis zwischen beiden Vertretungsformen, wie es sich auf dem Boden des modernen föderativen Arbeitsrechts inzwischen als das Verhältnis zwischen Berufsverfassung und Betriebsverfassung herausgebildet hat. Eine Folgerung, die logisch ist, wenn wir, was noch untersucht werden soll, die soziale Demokratie des modernen föderativen Arbeitsrechts mit seinen autonomen Organisationen als die Einfallsquelle zur wirtschaftlichen Demokratie betrachten können, die aber von den Massen damals als der Versuch zur Einkerkierung der revolutionären Bewegung empfunden wurde. Die Schärfe der Gegensätze verbaute damals den Weg zur Verständigung, so daß diese erst mehr als ein Jahr später auf dem ersten freigewerkschaftlichen Betriebsrätekongress im Oktober 1920 in Berlin gefunden werden konnte. Die Gewerkschaften nahmen, wie es ihre Pflicht war, in Nürnberg zu der neuen Situation Stellung, aber sie zogen aus den Erscheinungen der Zeit nüchternen Sinnes nur soweit ihre Konsequenzen, wie jene Erscheinungen auf realen sozialen Tatbeständen beruhten. Der sozialen Phantasie der von der revolutionären Woge ergriffenen Masse wurden sie damit nicht gerecht.

Die radikalen Vertreter einer unabhängigen Rätebewegung nahmen das neue Tätigkeitsfeld ganz für die Arbeiterräte und ein System von

<sup>3)</sup> In ähnlicher Weise wie von Leipart und der Mehrheit des Nürnberger Kongresses wurde die für die Gewerkschaften damals entstandene Situation von anderen bekannten Führern der Gewerkschaftsbewegung betrachtet. Vergl.: Neue Aufgaben des Verbandes in der neuen Zeit. Referat auf dem 11. Verbandsstage des Deutschen Holzarbeiter-Verbandes am 18. Juni 1919 in Berlin von Fritz Tarnow. Verlagsanstalt des D. H.-V., Berlin 1919. Hermann Jäckel, Auf dem Wege zur konstitutionell-demokratischen Fabrik. „Der Sozialist“ (Herausgeber Dr. Rudolf Breitscheid), 5. Jahrg., Nr. 2, Seite 3. Die „neuen Aufgaben“ wurden sodann auch auf dem 1. Kongress der freigewerkschaftlichen Betriebsräte Deutschlands am 5. und 6. Oktober 1920 zu Berlin als Aufgaben der Gewerkschaften anerkannt.

<sup>4)</sup> Im Korreferat. A. a. O., Seite 434 ff.

Räteorganen, das sie in gewagten Konstruktionen höher und höher türmten, in Anspruch. Sie gingen von dem Gedanken aus, die neuen Aufgaben seien in ihrem Wesen so verschieden von den bekannten und bisher durchgeführten Aufgaben der Gewerkschaften, daß diese ungeeignet seien zu ihrer Lösung. Zur Ausnutzung der durch die Revolution in den angedeuteten Richtungen erschlossenen Möglichkeiten bedürfe es besonderer Organe, die mit keiner hemmenden Tradition belastet seien und kein anderes als das Recht der Revolution gelten ließen.

Die Vertreter der Gewerkschaften machten dagegen geltend, daß alle gewerkschaftlichen Bestrebungen im Grunde revolutionärer Natur seien, da die gesamte Entwicklung der Gewerkschaften und ihrer Kämpfe einen die Struktur der Gesellschaft verändernden, also revolutionären Prozeß darstelle. Auch die neuen Aufgaben hätten ihre Wurzeln in der früheren Entwicklung der Gewerkschaften; sie seien daher nur zu lösen in engster Verbindung mit der Tätigkeit der Gewerkschaften auf ihrem ursprünglichen Gebiete, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, das heißt: durch die Gewerkschaften selbst.

Die Mehrheit des Kongresses bekannte sich zu diesem von den Führern der Gewerkschaften vertretenen Standpunkte, aber auch die von Müller verfochtene Auffassung hatte einen außerordentlich starken Widerhall in den Massen der Arbeiter und Angestellten. Die Gewerkschaften standen in jenen ersten Jahren der Revolution plötzlich einer aufgewühlten und aufgeregten, von Not und Angst bedrängten und misstrauisch gewordenen Masse gegenüber, die, eben in die Organisationen eingedrungen<sup>5)</sup>, dem zustimmten, der ihnen den kürzesten Weg zu dem alle vorschwebenden Ziele zu weisen schien, ohne die Tauglichkeit der vorgeschlagenen Mittel zu prüfen. Diesem Drängen der Masse setzten die Gewerkschaften ihre strenge Disziplin und die Taktik des überlegenen Abwägens und ruhigen Vorwärtschreitens entgegen, die ihnen immer eigen sein muß und die gerade in jener Zeit, in der die Bewegung in neue, unerforschte Gebiete einzudringen begann, sich aber gleichzeitig mit gesteigerter Verantwortlichkeit belastet fühlte, von ihnen besonders betont wurde. Hier stießen zwei Temperamente aufeinander, die sich sobald nicht zu vereinigen vermochten. Es half den Gewerkschaften auch wenig, daß sie bedeutsame Erfolge aufzuweisen hatten, so die rechtliche Sicherung des Tarifvertrages und den Achtstundentag.<sup>6)</sup> Denn Erfolge wurden damals als etwas Selbstverständliches hingenommen, und außerdem galten diese Erfolge in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, gemessen an den Forderungen hinsichtlich der Umgestaltung der Wirtschaftsorganisation, in den Augen der Massen nur wenig. Die Gewerkschaften sprachen, bedrängt von ihrer Sorge um die Aufrechterhaltung der Produktion und der Arbeitsmöglichkeit, zunächst vom Wiederaufbau der Wirtschaft. Sie wußten, daß eine große und dauernde Arbeitslosigkeit eine Gefahr für die Arbeiterklasse und ihren eben erst erworbenen Machtzuwachs war. Sie wollten mit dem Wiederaufbau

<sup>5)</sup> Siehe den Abschnitt: Der Aufstieg der Gewerkschaften und die Ausbreitung der Tarifverträge.

<sup>6)</sup> Siehe den Abschnitt: Das moderne kollektive Arbeitsrecht.

der Volkswirtschaft zunächst die dringendsten Bedürfnisse befriedigen und die Grundlage für ihr eigenes weiteres Wirken wieder herstellen. Breite Massen der Arbeiter und Angestellten dagegen sahen im Wiederaufbau der Wirtschaft nur die Wiederaufrichtung der kapitalistischen Ordnung mit aller Not für die Arbeiterklasse. Richard Müller gab in Nürnberg diesem Empfinden das Stichwort, indem er sagte, die Tätigkeit der Generalkommision nach der Revolution wäre darauf gerichtet, „den alten zusammengebrochenen kapitalistischen Staat wieder aufzurichten“. Diese Vorstellung aber war den Massen unerträglich. Müller identifizierte hier Staat und Wirtschaft in einer unzulässigen, das Verhältnis zwischen ihnen unzutreffend bezeichnenden Weise und begegnete sich auch darin mit dem Gefühl der in Bewegung gesetzten Masse, die gleichfalls annahm, mit der allerdings gestürzten Staatsform sei auch der Kapitalismus „zusammengebrochen“. Reste dieser Massenstimmung sind es, die heute noch den Boden für die Propaganda der Kommunisten in den Gewerkschaften bilden.

Historische Analogien sind zwar immer gewagt, aber wir möchten doch sagen, daß sich die ungeschulten Massen damals in einer ähnlichen geistigen Situation befanden, wie der aus dem Handwerk kommende Arbeiter der Mitte des vorigen Jahrhunderts. Dieser sah die ihm vertraute Arbeitstechnik überflüssig werden und fühlte sich daher höchst ohnmächtig gegenüber dem andrängenden Kapital. Er konnte die marxistische Lehre nicht begreifen, denn sie mutete ihm zu, sich zunächst auf einen Boden mit dem Kapitalismus zu stellen, um ihn von dort aus zu überwinden, den Kapitalismus zunächst zu extragen, um jenseits von ihm die Befreiung zu erlangen. Die Abkömmlinge des Handwerks besaßen nicht die innere Kraft, dieses Wagnis zu tun, und darum suchten auch sie dem Kapitalismus zuvorzukommen oder seine Entwicklung gewaltsam zu durchbrechen. Im ersten Falle erklärt sie sich für Produktivgenossenschaften, im anderen Falle wurden sie Syndikalisten. Erst der geborene, von traditionellen Bindungen freie Industriearbeiter, der theoretisch durch den Sozialismus, praktisch durch die deutsche Gewerkschaftsbewegung zum Klassenbewußtsein erzogen worden war, zeigte Verständnis für die Entwicklungsgesetze der Gesellschaft und für eine ihnen angepaßte Taktik der Arbeiterbewegung.

Die Gewerkschaften aber mußten erkennen, daß in den in Nürnberg erörterten Fragen alle Probleme der Sozialisierung, der Selbstverwaltung der vergesellschafteten Produktionsmittel durch Organe der sozialen Demokratie, eingeschlossen lagen. Die sozialistische Wirtschaftsordnung ließ sich nicht von einem Tage zum anderen durchführen, denn ihre endgültige Gestalt kann sich nur allmählich bilden. Daher ließen sich auch am Anfang dieses langen Weges die Formen und Möglichkeiten nicht erkennen, die sich auf ihm ergeben werden. Sicher war nur, daß hier eine große, ungemein schwierige Aufgabe erschlossen war, zu deren Lösung die Gewerkschaften ihrer ganzen Kraft bedurften. Und nun will es das historische Schicksal, daß die Arbeiterklasse und ihre Organisationen diese Kraft nur gewinnen können aus dem Boden einer blühenden Wirtschaft, während die deutsche Wirtschaft nach dem Kriege einem Trümmerhaufen glich. Nur mit den aus der kapitalistischen Ordnung gewonnenen Kräften vermag die Arbei-

terklasse diese selbst zu überwinden. Das begriffen die in den Gewerkschaften geschulten Arbeiter und Angestellten und ihre Führer, aber die jetzt erst in großen Scharen zu den Organisationen gestoßenen Neulinge begriffen es nicht. Sie suchten, gleich jenen Abkömmlingen des Handwerks, dem Kapitalismus zuvorkommen oder ihn gänzlich zu zertrümmern. Daher waren sie geneigt, der Parole der Gewalt und des schärfsten Tempos zu folgen. Es ist auch kein Zufall, sondern entspricht gleichfalls der historischen Analogie, daß aus dieser Stimmung der Massen noch einmal gewisse syndikalistische Bildungen entstanden.

Schließlich erklärte sich, nach einem Zögern, die Staatsgewalt bereit, die Forderung der Arbeiterklasse nach einem Mitbestimmungsrecht in der Wirtschaft anzuerkennen. Die Anerkennung fand ihren Niederschlag im Artikel 165 der Reichsverfassung, in dem es heißt:

Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken.

Zum Zwecke der Durchführung dieses Programmes sieht der Artikel 165 in seinen weiteren Abschnitten gesetzliche Arbeitervertretungen und Wirtschaftsparlamente in verschiedenen Stufungen vor. Es darf nicht unerwähnt bleiben, daß es erst starker, in ihrem Wesen politischer Streikbewegungen im Frühjahr 1919, die in der Hauptsache von den Bergarbeitern ausgingen, bedurfte, bevor die Regierung die schließlich im Artikel 165 zu Papier gebrachte Zusage an die Idee der Wirtschaftsdemokratie machte. Die Form, in welcher der neue Staat das „Rätesystem“ in seiner Verfassung „verankerte“, wie die beliebteste Formel für diesen Vorgang lautete, dürfte den sozialen Machtverhältnissen entsprechen, wie sie sich bis zur Verabschiedung der Verfassung herausgebildet hatten, ebenso, wie es der darnach eingetretenen Verschiebung der Machtverhältnisse entspricht, daß die Einrichtung der dort versprochenen Wirtschaftsparlamente über die Errichtung eines inzwischen durch teilweisen „Abbau“ lahmgelagerten vorläufigen Reichswirtschaftsrates bisher nicht hinaus gekommen ist. In Plänen und Entwürfen für Bezirkswirtschaftsräte und einen endgültigen Reichswirtschaftsrat<sup>7)</sup> hat es zwar nicht gefehlt, aber die Pläne und Entwürfe lassen eigentlich nur die Bedeutung der Aufgabe und die Schwierigkeiten erkennen, die ihrer Lösung entgegenstehen.

<sup>7)</sup> Bergl. Gewerkschafts-Zeitung, 34. Jahrgang, Seite 256.

## Gewerkschaften und Wirtschaft.\*)

Das Problem, das den Nürnberger Kongreß beschäftigte, ist auch jetzt noch von Bedeutung. Es wird zwar nicht mehr bestritten, daß nur die Gewerkschaften die Organe zur Ausübung eines Mitbestimmungsrechts der Arbeiterklasse in der Wirtschaft besitzen oder doch herausbilden können. Aber dennoch ist die Frage, ob diese neuen Ziele in organischer Verbindung zu den ursprünglichen Aufgaben der Gewerkschaften stehen oder ob sie von ihnen wesensverschieden sind, so daß es zu ihrer Bewältigung einer gründlichen Änderung der Wegrichtung und der Organisationsformen der Gewerkschaften bedürfte, für die Bestimmung der gegenwärtigen Position und der Taktik der Bewegung, für ihre Haltung zu den einzelnen Problemen und für die Beantwortung der weiteren Frage, von welchen Punkten aus die Lösung der neuen Aufgaben anzugreifen ist, auch jetzt noch und für die Dauer von größter Wichtigkeit.

Neuerdings hat Karl Zwing<sup>1)</sup> den Versuch gemacht, diese Fragen zu klären und den Gewerkschaften die Theorie zu geben für ihr Streben nach einem Mitbestimmungsrecht in der Wirtschaft, um bei dieser behelfsmäßigen Formel für das nur in groben Umrissen erkennbare Ziel zu bleiben. Das Ziel dieser Bestrebungen ist nach Zwing die Erlangung der „Ebenbürtigkeit“ der „Wirtschaftsmacht Arbeit“ mit der „Wirtschaftsmacht Kapital“. Sein Buch beschäftigt sich nicht mit der Be seitigung der „Wirtschaftsmacht Kapital“, nicht mit der Aufhebung des Privateigentums an den Produktionsmitteln, sondern es handelt zunächst von einem Übergangsstadium zwischen Kapitalismus und Sozialismus, das ausgefüllt ist von einer auf paritätischer Gleichberechtigung der beiden Wirtschaftsmächte beruhenden Demokratie in der Wirtschaft. „Zur Herbeiführung der Demokratie in der Wirtschaft muß . . . ein ganzes System von Angleichungen von Interessen und Ausgleichungen von Lebensgegenräßen der beiden heute noch widerstreben Kategorien (Kapital und Arbeit) zur Erzielung einer Wirtschaftseinheit voraufgehen.“ (Seite 130.) Diese Angleichungen und Ausgleichungen seien jedoch nur in ständigem Kampfe zu erreichen. Als Organe der Demokratie in der Wirtschaft und gleichzeitig als Mittel, die Angleichungen und Ausgleichungen zu bewirken, erwähnt Zwing eine Reihe von allmählich entstehenden Körperschaften nach dem Muster der im Artikel 165 der Reichsverfassung vorgesehenen Arbeitervertretungen und Wirtschaftsparlamente. Innerhalb dieser Organe — und wohl auch außerhalb — müsse die Gewerkschaftsbewegung dem „Ebenbürtigkeitsprinzip“ kämpfend an möglichst vielen Punkten des wirtschaftlichen Lebens zum Durchbruch verhelfen. Bei diesem Kampfe um Ebenbürtigkeit und bei ihrer praktischen Anwendung werde sich dieses Prinzip als das fruchtbarste erweisen, das am

\*) Dieser Abschnitt ist ein umgearbeiteter Auszug aus dem Artikel mit gleicher Überschrift in der „Gesellschaft“ II Seite 207 ff.

<sup>1)</sup> Soziologie der Gewerkschaftsbewegung. 1. Teil: Gewerkschaften und Wirtschaft. Verlag Gewerkschafts-Archiv, Jena 1925.

besten geeignet ist, die Ergiebigkeit der Erzeugung zu steigern. Vermöge dieser Überlegenheit werde es „alle sich entgegenstemmenden legitimistischen Strömungen der Kategorie Kapital“ überwinden. Die innere Entwicklung der kapitalistischen Ordnung komme den Gewerkschaften bei diesem Streben entgegen, denn „diese Entwicklung bedingt, daß immer mehr eingesehen wird, daß nicht Kapital, nicht Besitz, nicht Eigentum an den Produktionsmitteln das Primäre innerhalb der Gesamtwirtschaft ist, sondern der menschliche Geist und die menschliche Arbeit straft, und damit der Repräsentant dieser Impondabilien, der schaffenende Mensch“. Zugleich werde sich das Prinzip der Ebenbürtigkeit als das fittlich überlegene herausstellen, und auch darum werde es siegreich sein.

Wir teilen zwar nicht die von Zwing wiederholst bekundete Zuversicht hinsichtlich der in der Überlegenheit der Idee begründeten Sieghaftigkeit dieser Bestrebungen, teilen vor allem nicht seinen Optimismus über die Stärke der zuletzt angedeuteten humanen Tendenzen in der Entwicklung der kapitalistischen Ordnung, sind aber doch mit ihm darin einig, daß es die Aufgabe der Gewerkschaften ist, eine solche Entwicklung zu beschleunigen, wo und in welcher Stärke sie sich immer zeigen mag. Wir sind ferner mit ihm der Meinung, daß die Gewerkschaftsbewegung die Aufgabe hat, die Demokratie in der Wirtschaft anzustreben und vorzubereiten, ein Mitbestimmungsrecht der Arbeiterklasse über Art und Umfang der Gütererzeugung zu begründen und auszuüben.

Aber nun entsteht die Frage: Führen die Wege, welche die Gewerkschaftsbewegung bisher ging, in gerader Linie zu den neuen Zielen; bilden die Erfahrungen, Kämpfe und Erfolge der Vergangenheit das Fundament des weiteren Wirkens und bieten sie Ausgangspunkte für die neueren Bestrebungen; entsteht Demokratie in der Wirtschaft (auf der Grundlage des entsprechenden Mitbestimmungsrechts der Organisationen der Arbeiterklasse) organisch aus der Demokratie im Arbeitssverein (auf der Grundlage des hier bereits bestehenden Mitbestimmungsrechts autonomer Organisationen) — oder beginnt mit dem Streben nach Demokratie in der Wirtschaft eine neue Linie gesellschaftlicher und gewerkschaftlicher Entwicklung, die, losgelöst vom Vergangenen, für sich besteht und ihre eigenen Gesetze erst entwickeln muß?

Zwing spricht sich über diese Frage nicht deutlich aus. Er unterscheidet aber zwischen den verschiedenen Tätigkeitsgebieten der Gewerkschaften in folgender Weise:

„Das alte Feld gewerkschaftlicher Praxis und gewerkschaftlichen Kampfes war die Sozialpolitik: Lohn, Arbeitszeit und Arbeitsrecht. Hierzu ist jetzt in vielen Disziplinen neu getreten der Kampf um die Demokratisierung der Gesamt-Wirtschaft.“ (Seite 158.)

Stehen hier noch „das alte Feld“ und die neuen Aufgaben gleichwertig nebeneinander, so wird an anderer Stelle das eine dem anderen übergeordnet. Seite 26 heißt es:

„... um die Prinzipien der Wirtschaft werden in der kommenden Epoche die entscheidenden Kämpfe geführt werden. Die jetzigen im Bordergrunde gewerkschaftlichen Interesses stehenden Kämpfe um das Ver-

teilungsprinzip des Arbeitsertrages und des Arbeitsrechts werden demgegenüber Fragen zweiter Ordnung werden."

Zwing legt also seiner Trennung zwischen den beiden Kreisen gewerkschaftlicher Bestrebungen den Unterschied zwischen Kämpfen um das „Verteilungsprinzip“ und um die „Prinzipien der Wirtschaft“ zugrunde. Die ersten sind identisch mit den Kämpfen um die Gestaltung des Arbeitsvertrages und der Sozialpolitik, während die anderen den Kämpfen um die Wirtschaftsdemokratie gleichzusetzen sind.

Diese Unterscheidung ist nicht zutreffend, denn auch das „Verteilungsprinzip“ ist ein „Prinzip der Wirtschaft“. Die Grenzen verschwimmen auch dann noch, wenn wir für „Prinzipien der Wirtschaft“ Prinzipien der Produktion setzen, was Zwing offenbar sagen wollte. So ist die Frage der Warenpreise und ihrer Beeinflussung gleichzeitig und in gleichem Maße eine Frage der Verteilung wie der Produktionsmethoden.

Ebenso wenig fallen die von Zwing genannten Teilgebiete des „alten Felses“ gewerkschaftlichen Wirkens alle ausschließlich in den Kreis der Kämpfe um die Verteilung des Arbeitsertrages. Die Frage der Arbeitszeit ist in so hohem Maße eine Frage der Produktion, daß sie in der öffentlichen Auseinandersetzung über den Achtstundentag, die bald nach der Einführung des gesetzlichen Achtstundentages in Deutschland einzog, nahezu ausschließlich als solche behandelt werden konnte. Hinweise auf die kulturelle Bedeutung einer kurzen Arbeitszeit wurden zur Seite geschoben mit dem Hinweis auf die Bedeutung eines längeren Arbeitstages für die Vermehrung der Gütererzeugung, die Herabsetzung der Preise und damit für die Steigerung der Kaufkraft des Arbeitseinkommens. Ist diese Auffassung über die Wirkung einer längeren Arbeitszeit auch falsch, so ist dieser Gedankengang doch insofern richtig, als er die Probleme der Erzeugung, der Vermehrung des Sozialprodukts, wiederum in Verbindung setzt mit den Fragen der Verteilung. Und der Hinweis auf den Reallohn zeigt zugleich, daß auch die Lohnfrage nicht nur in die von Zwing abgegrenzte Gruppe der Verteilungsfragen des „alten Felses“ gehört, sondern ebenfalls gleichzeitig eine Frage der Produktion ist. Die Gewerkschaften betonen mit Recht, daß hohe Löhne ebenso wie der Achtstundentag Mittel zur Vermehrung des Sozialprodukts sein können. Umgekehrt aber fällt der im Betriebsrätegesetz gegebene Anfang der Verwirklichung der „Rätgedankenwelt“<sup>2)</sup>, von der Zwing erwartet, daß sie der neuen Epoche den geistigen Inhalt geben wird, ganz in das Gebiet des Arbeitsrechts, das bei Zwing in dem „alten Felde“ liegt.

Das alles zeigt, daß die Grenze zwischen dem „alten Felde“ und den neuen Aufgaben entweder überhaupt nicht dort liegt, wo Zwing sie annimmt, oder zum mindesten nicht mit der von ihm angewandten Schärfe gezogen werden kann, denn von den Fragen des Arbeitsrechts führt in der Tat ein direkter Zusammenhang zu den Problemen der Produktion und im gesetzlich begründeten und in der Verfassung anerkannten Mitbestim-

<sup>2)</sup> Wir stimmen mit Zwing's ungünstiger Beurteilung der Bedeutung und der Möglichkeiten des gesetzlichen Betriebsrätewesens nicht überein.

mungsrecht autonome Organisationen beider Regierung der Arbeitsbedingungen liegen die Wurzeln für ein Mitbestimmungsrecht über die Gestaltung der Produktion. Das erkennen wir heute, nachdem zahlreiche Erfahrungen mit der Wirkung des modernen kollektiven Arbeitsrechts vorliegen, deutlicher, als wir es zur Zeit des Nürnberger Kongresses vorauszusehen vermochten.

Alle Fragen des Arbeitsvertrages sind Fragen der Produktion. Die Organisation des Arbeitsnachwesens gehört doch gewiß zu den ältesten Aufgaben der Gewerkschaften, aber die von den Gewerkschaften nach langen Kämpfen durchgesetzte Organisation der Arbeitsvermittlung durch den Staat ist mehr als Fürsorge für den einzelnen Arbeitslosen oder Hilfe für den einzelnen Unternehmer, der schnell und bequem zu den benötigten Arbeitskräften gelangen will. Sie ist ein in vielen Ländern bereits in großem Stil durchgeföhrter Versuch, brachliegende Arbeitskraft zum Vorteil der Gesamtwirtschaft wieder in Betrieb zu setzen und die aus der Isoliertheit der Handlungen des einzelnen Unternehmers entspringenden Mängel der kapitalistischen Ordnung durch staatliche Maßnahmen im Interesse der Volkswirtschaft zu korrigieren. Im Bunde mit einer der rationellen Arbeitsgestaltung dienenden arbeitswissenschaftlichen Forschung hat das Arbeitsvermittlungswezen sein ursprüngliches Ziel in jüngsten Zeit wesentlich erweitert. An die Stelle der mehr oder weniger rohen Besetzung gemeldeter „offener Stellen“ mit den zufällig erwerbslosen Arbeitskräften ist das Bemühen getreten, jede verfügbare, vor allem auch die werdende Arbeitskraft des „Lehrlings“, der individuellen Eigenart ihres Trägers gemäß an den für sie am besten geeigneten Arbeitsplatz zu bringen. Indem Arbeitsvermittlung auf solche Weise den Nutzeffekt der zur Verwendung gelangenden Arbeitskräfte zu steigern und zugleich dem menschlichen Bedürfnis und der sozialen Forderung ihrer Träger gerecht zu werden sucht, empfängt sie in steigendem Maße den Charakter einer Institution zur gemeinnützigen Bewirtschaftung der vorhandenen Menge an Arbeitskraft, die ihre Maximen nicht vom Bedürfnis des Kapitals, sondern von einer Wirtschaftsidee empfängt, die Wirtschaft nicht als Gewinngleicheit, sondern als Mittel zur reichlichen und bequemen Versorgung der Menschen mit Lebens- und Kulturgütern betrachtet.

Den Gegenpol zu dieser Funktion der Arbeitsvermittlung bilden die in der jüngeren deutschen und österreichischen sozialpolitischen Gesetzgebung enthaltenen, in Deutschland allerdings schon wieder verstümmelten Entlassbeschrankungen nebst dem Zwang zur Kurzarbeit, denn sie stellen eine Einschränkung der bis dahin unbeschränkten Verfügungsgewalt des Unternehmertums über den doch gewiß nicht unwichtigen Wirtschaftsfaktor Arbeitskraft dar. Die letzte Absicht dieser Versuche ist die möglichst rationale Verwendung der vorhandenen Arbeitskräfte und die Beschränkung der Brachlegung von Arbeitskräften: wohl zum Nutzen der beteiligten Arbeiter selbst („altes Feld“!) — aber mehr noch im Interesse der wirtschaftenden Gesellschaft (Wirtschaftsdemokratie!). Wir erblicken in diesen Maßnahmen einen prinzipiell ungemein wichtigen

ersten Versuch, die Handlungen und den Willen des einzelnen Besitzers der Produktionsmittel auch auf dem Gebiete der Art und Weise der Verwendung der verfügbaren Produktivkräfte, unter denen die Arbeitskraft an erster Stelle steht, einem größeren Zweck einzufügen und einem Gesamtwillen unterzuordnen.<sup>3)</sup>

Auch der Versuch der Gewerkschaften, die Lohnbedingungen zu verbessern, hat sich vom Streben nach Verbesserung der Lage des einzelnen und seiner Familie oder begrenzter Gruppen zu einer nach volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten orientierten Lohnpolitik erweitert. Die Erweiterung der sachlichen Gesichtspunkte, die der Führung der Lohnpolitik zugrunde liegen, erfolgte auf dem Wege über die räumliche Ausdehnung des Einflusses der Gewerkschaften auf die Festsetzung der Löhne. Als die Entwicklung der Massenorganisationen an einem bestimmten Punkte angegangen war, schlug Quantität um in Qualität. Da die Beeinflussung der Arbeitsbedingungen nicht mehr durch gelegentliche, lediglich von Konjunkturgründen hervorgerufene Vorstöße erregter Belegschaften einzelner Betriebe oder eng begrenzter Gruppen, sondern dauernd und planmäßig durch die sachlich für diesen Zweck geschulten Organe umfassender Organisationen ganzer Industriezweige erfolgt, liegt schon an der Form dieses Kampfes „Organisation der Wirtschaft“. Und da die Gewerkschaften im Tarifvertragsrecht einen Rechtsanspruch auf die Mitwirkung bei der Festsetzung der Löhne erlangt haben, und nachdem infolgedessen die Festsetzung der Löhne nur noch durch Abmachungen mit den Gewerkschaften möglich ist, ist jede Forderung und Entschließung, jeder Erfolg der Gewerkschaften auf dem Gebiete der Lohnbewegungen in so hohem Maße bestimmd für die Gestaltung der allgemeinen Produktionsbedingungen, daß sich die Gewerkschaften der Forderung der Gesellschaft, den Maßstab für ihre Ansprüche nicht allein im subjektiven Wollen und Wünschen des einzelnen Arbeiters oder der Gruppe, sondern auch im objektiven Bedürfnis der Wirtschaft zu suchen und ihre Entschlüsse auch nach ihrer Wirkung auf die allgemeine wirtschaftliche Lage zu prüfen, gar nicht mehr entziehen können. Und aus solcher Forderung der Gesellschaft, die lediglich

<sup>3)</sup> Beurteilt man die Bedeutung des Kündigungsschutzes unter diesem Gesichtspunkte, dann muß man ihn folgerichtig in das durch den Betriebsrat vertretene Kollektivrecht der Arbeitnehmer *schaft* einreihen und an der gegenwärtig in den §§ 84 ff. des Betriebsrätegesetzes gegebenen Regelung, bei welcher der Betriebsrat das Recht des Einspruches gegen Kündigungen im einzelnen praktischen Falle wohl für den betroffenen Arbeitnehmer, in der Idee aber im Namen der Arbeitnehmerschaft wahnt und festhält. Obwohl der Kollektivgedanke in der Praxis des Kündigungsschutzes auch nach geltendem Recht nur schwach zum Ausdruck kommt, so wird er durch die Mitwirkung der Betriebsvertretung doch wenigstens angedeutet, während der Entwurf zum Arbeitsvertragsgesetz ihn völlig ignoriert, die Mitwirkung der Betriebsvertretung besiegelt und dem Kündigungsschutz im Widerspruch zu seinem Ursprung, der im Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmerschaft im Betriebe liegt, individualrechtlichen Charakter verleiht. (Vergl. Huet, Juristische Betrachtungen zum Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes. IV. Kündigungsbeschränkungen nach gelgendem Recht und nach dem Entwurf. Reichsarbeitsblatt 1924 Nr. 11 Richtamtl. Teil, Seite 260.)

an die reine Lohnpolitik der Gewerkschaften anknüpft, ergibt sich in gerader Linie wieder die Gegenforderung der Gewerkschaften, daß sie, wenn sie auf die allgemeine wirtschaftliche Lage Rücksicht nehmen sollen, auch unmittelbar Einfluß nehmen wollen auf die Gestaltung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage. Das alles gilt nicht nur für die Festsetzung des Lohnes, sondern auch für die Bestimmung der Arbeitszeit.

Die Gewerkschaften können dieser Forderung der Gesellschaft allerdings erst dann bereitwilliger und vertrauensvoller entgegenkommen, wenn sich auch das organisierte Unternehmertum bei seinem Vorgehen von objektiven Erwägungen und von den Geboten des allgemeinen Interesses an den brennenden Fragen der Volkswirtschaft leiten läßt. Gegenwärtig wird die Feststellung eines in kultureller wie in produktionspolitischer Hinsicht gerechten Lohnstatus und einer angemessenen Arbeitszeit immer wieder durchkreuzt durch die sozialen Reibungen, die aus der Struktur unserer Gesellschaftsordnung entstehen, und zwar in erster Linie durch gewisse Ansprüche der industriellen Bourgeoisie, die nicht auf wirtschaftlichen Gründen, sondern auf ihrem Herrscherwillen beruhen. Hier ausgleichend zu wirken und das jeweilige Maß des Erforderlichen und Möglichen zu finden, ist die hohe Aufgabe der unter der Führung des Staates arbeitenden Schlichtungsbehörden. Das Schlichtungswesen hat also nicht nur eine große soziale, sondern eine nicht minder wichtige wirtschaftspolitische Aufgabe. Nur wenn es beide Aufgaben erfüllt, nur wenn es sich zu einer erfolgreichen Institution gemeinnütziger Produktionspolitik zu entwickeln vermag, hat es seine Existenzberechtigung voll erwiesen. Damit wächst aber auch das Schlichtungswesen hinein in das von Zwing bezeichnete Gebiet neuer wirtschaftlicher Aufgaben der Gewerkschaften.

Diese Auffassung der Zusammenhänge hat sich infolge der Erschütterungen und Kämpfe der letzten Jahre dem öffentlichen Bewußtsein immer schärfer eingeprägt, so daß die Oeffentlichkeit, wenn sie auf die sozialen Machtkämpfe reagiert, nur noch von dieser Auffassung ausgeht. Daher hat auch in den Machtkämpfen stets die Partei den Vorsprung, die imstande ist, ihr subjektives Streben mit den objektiven Bedürfnissen der Oeffentlichkeit zu identifizieren oder sie ihnen doch möglichst nahe anzugeleichen. Den Gewerkschaften erwächst daraus die Pflicht, sich dieser Verantwortung gegen die Forderungen der Gesellschaft bewußt zu bleiben, und sie vergeben sich nichts, sondern verbessern nur ihre Erfolgsmöglichkeiten, wenn sie diese Verantwortlichkeit immer wieder zu erkennen geben. Das ist das, was die von den Kommunisten irreführten Teile der Arbeiterschaft nicht begreifen. Wir dürfen uns auch nicht dadurch täuschen lassen, daß die Haltung mancher Organe des öffentlichen Bewußtseins, wie z. B. große Teile der Presse, oft durch Macht einflüsse bestimmt ist. Das ist nur natürlich, denn die Presse ist ja in diesen Gebieten in hohem Maße Kampfmittel.

Immerhin läßt dieser Mangel die Notwendigkeit der Schaffung anderer öffentlicher Organe, die eigens bestimmt sind, die durch das Wirken der Gewerkschaften und vom sozialen Kampfe um den Arbeitsvertrag berührten Gebiete des öffentlichen Interesses zu pflegen, besonders deutlich hervortreten. Artikel 165 der Reichsverfassung sieht für solchen Zweck Arbeits- und Wirtschaftsparlamente vor. Der Wert solcher Organe wird

durch unsere Feststellung, daß die Demokratie im Arbeitsverhältnis im untrennbarsten Zusammenhange mit einer Demokratie in der Wirtschaft steht, nicht herabgesetzt, sondern eher gesteigert, denn die hohe Bedeutung gewerkschaftlichen Wirkens innerhalb der Festsetzung der Arbeitsbedingungen für die Gestaltung der gesamten Produktionsbedingungen beweist, daß auch für die öffentliche Erörterung der Probleme des Arbeitsverhältnisses Einrichtungen notwendig sind, die den Parteien des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit geben, ihre Ansprüche vor einem geeigneten Forum zu vertreten, damit sich aus Meinung und Gegenmeinung der unmittelbaren Interessenten unter Mitwirkung von Vertretern objektiver Interessen eine wahrhaft „öffentliche Meinung“ bilden kann.

Die Gewerkschaften betonen daher mit Recht die Dringlichkeit der Errichtung der Organe des Artikels 165. Der Bundesausschuß des ADGB hat in seiner Sitzung am 21. Juli 1924 eine Entschließung angenommen, welche die aus Sparsamkeitsgründen im Herbst 1923 erfolgte Einschränkung des Vorläufigen Reichswirtschaftsrats verurteilt und von der Reichsregierung und dem Reichstag fordert, sie mögen die Einschränkung rügfängig machen und überdies „ein dem Gutachten des Vorläufigen Reichswirtschaftsrats entsprechendes Gesetz über den endgültigen Reichswirtschaftsrat ungesäumt beschließen“.<sup>4)</sup>

Aber die entscheidende Frage bei der Lösung der durch Artikel 165 gestellten Aufgabe ist ja nicht die der Errichtung der Wirtschaftsparlamente und der Gliederung ihres Aufbaues, die auch Zwing ausführlich behandelt, sondern die ihrer Befugnisse und Aufgaben.

Ihre wichtigste Aufgabe wird noch lange Zeit darin bestehen, die sozialpolitische Gesetzbgebung vorzubereiten und ihre Wirkung in der Praxis durch entsprechende Erhebungen zu prüfen. Bei solcher Tätigkeit wird der Zusammenhang zwischen der Regelung der Arbeitsbedingungen und der Sozialpolitik auf der einen, der Gestaltung der allgemeinen Produktionsbedingungen auf der anderen Seite immer wieder hervortreten und wir werden auf solchem Wege immer mehr dazu gelangen, soziale Forderungen zu prüfen an ihrer Wirkung auf die allgemeinen Produktionsbedingungen. Und auf solchem Wege kann sich die Demokratie im Arbeitsverhältnis von den bereits vorhandenen, von den Gewerkschaften in ihren Kämpfen geschaffenen Ansatzpunkten aus organisch zur Wirtschaftsdemokratie erweitern, wenn die organisierte Arbeiterklasse mächtig genug ist, die Entwicklung in ihrem Sinne zu bestimmen. Stellen wir uns als letztes Ziel solcher Tätigkeit einen unmittelbaren Einfluß dieser Organe auf die Organisation der Gütererzeugung vor, so führt — vom Gesichtskreis der Gewerkschaftsbewegung aus betrachtet — der Weg dahin über das „alte Feld“ gewerkschaftlicher Tätigkeit. Wirtschaftliche Demokratie im Sinne jenes letzten Ziels vermag organisch nur aus sozialer Demokratie zu erwachsen. Und es ist ja das entscheidende Kennzeichen der jüngeren Entwicklung des Arbeitsrechts, daß dieses Arbeitsrecht zu einem Stück lebendiger sozialer Demokratie geworden ist. Aus dieser Entwicklung des Arbeitsrechts ist der Begriff Arbeitsverfassung entstanden, und der

<sup>4)</sup> Gewerkschafts-Zeitung, 34. Jahrgang, Seite 256.

Arbeitsverfassung haben wir die Arbeitsverwaltung zur Seite gestellt. In der Arbeitsverfassung stehen die Gewerkschaften gleichberechtigt neben den Organen der Unternehmer. Und was ist Arbeitsverwaltung anderes als die gemeinnützige Bewirtschaftung des der Gesellschaft zur Verfügung stehenden Fonds an Arbeitskraft? Es zeigt sich also immer wieder, wie nahe die beiden Gebiete gewerkschaftlichen Wirkens, das „alte“ und das „neue“, beieinander liegen, wenn wir das Wesen des gegenwärtigen Stadiums der gesellschaftlichen Entwicklung und die Bedeutung gewerkschaftlichen Wirkens in dieser Zeit recht verstehen.

Wir verstehen also, wie wir zusammenfassend feststellen wollen, die neuen Aufgaben, die den Gewerkschaften unstreitig gestellt sind, nicht so, daß sie die alten Aufgaben zur Bedeutungslosigkeit herabdrücken oder vollends verdrängen. Sondern wir glauben vielmehr, daß das Stadium der Entwicklung, in das die Bewegung eingetreten ist, sich dadurch kennzeichnet, daß alte und neue Ziele einander durchdringen und die ursprünglichen Aufgaben in ihrer Verbindung mit den neuen auf höherer Stufenleiter der Entwicklung gleichfalls ihren Charakter verändern, indem die Tragweite gewerkschaftlichen Wirkens für die Gesamtheit allgemein wächst. Die soziale Demokratie der Arbeitsverfassung ist bereits ein Stück Wirtschaftsdemokratie. Wenn diese ihr letztes Ziel erreicht hat, dann mag jene als einer ihrer Bestandteile zurücktreten, aber zunächst bildet sie die Schwelle zur Wirtschaftsdemokratie. Die Gewerkschaften halten diese Schwelle besetzt. Gelingt es ihnen, von dieser Position aus das Recht des Arbeitsvertrages in der durch das moderne kollektive Arbeitsrecht angedeuteten Richtung weiter zu entwickeln, so ist jeder Erfolg auf diesem Gebiete gleichzeitig ein Schritt in der Richtung zur Mitbestimmung der Arbeiterklasse bei der Gestaltung der allgemeinen Produktionsbedingungen. Die Arbeits- und Wirtschaftsparlamente des Artikels 165 aber werden zunächst die Aufgabe haben, die in der Arbeitsverfassung und Arbeitsverwaltung lebendigen Kräfte zusammenzufassen und zweckmäßig zu organisieren.

## Politik und Gewerkschaftsbewegung — Gewerkschaften und Partei.

Soll der Übergang zur organisierten gesellschaftlichen Verwaltung der verfügbaren Produktivkräfte unter mitbestimmender Anteilnahme der Arbeiterklasse, bewirkt durch Organe der Gewerkschaften, erfolgen, so werden die *Befugnisse*, mit denen die Organe einer solchen Verwaltung ausgestattet sein werden, den Wirkungsgrad jener Mitbestimmung der Arbeiterklasse bestimmen. Ergibt sich die Bestimmung der Aufgaben der Organe des Artikels 165 ziemlich einfach aus dem Stande und den Aufgaben der Sozialpolitik, so ist die Gestaltung der Befugnisse, mit denen sie ausgestattet sein sollen, um ihre Aufgaben durchzuführen, eine Angelegenheit des politischen Kampfes.

Ist die Errichtung und Tätigkeit der Organe einer gemeinnützigen Produktionspolitik — als Mittel, das Mitbestimmungsrecht der Arbeiterklasse im Wirtschaftsprozeß geltend zu machen —, eine Frage, welche die Interessen der Gewerkschaften berührt, so ergibt sich daraus auch ihr Interesse an der Führung und dem Ergebnis dieses politischen Kampfes; denn das Maß an politischer Macht, das die Arbeiterklasse bei diesem Kampfe ins Treffen zu führen hat, wird das Maß der Befugnisse der Gewerkschaften der gemeinnützigen Produktionspolitik und das Maß des Mitbestimmungsrechts der Gewerkschaften bestimmen. Betrachten wir den Übergang zur gesellschaftlichen Verwaltung der Produktivkräfte mit Hilfe von Organen nach dem Vorbilde der Wirtschaftsparlamente des Artikels 165 als eine Vorstufe zur sozialistischen Wirtschaftsordnung, so kann das politische Interesse der Arbeiterklasse an der Gestaltung der Befugnisse dieser Organe nur durch die Sozialdemokratie wirksam vertreten werden. Somit entsteht die Frage nach dem Umfange der politischen Interessen der Gewerkschaftsbewegung und den Mitteln zu ihrer Geltendmachung, nach der Teilnahme der Gewerkschaften an den politischen Kämpfen im allgemeinen und nach ihrem Verhältnis zur Sozialdemokratie, welche die Bewegung in der Vergangenheit wiederholt beschäftigt hat, an diesem Punkte, der durch den Übergang zur gesellschaftlichen Verwaltung der Produktivkräfte bezeichnet wird, auf erhöhter Stufenleiter der gesellschaftlichen Entwicklung von neuem. Daraus erklärt sich zwangslässig, daß die Frage der politischen Haltung der Organisationen der Arbeiterklasse und der Formen und Ziele ihres politischen Kampfes während der Revolution stark in die Nürnberger Rätedebatte hineinspielte und auch in den Auseinandersetzungen innerhalb der Verbände eine große Rolle spielte.

Die Notwendigkeit der Anteilnahme der Gewerkschaften am politischen Leben ist nie in Zweifel gezogen worden, und auch eine mehr oder weniger innige Verbindung zwischen ihnen und der Sozialdemokratie hat zu allen Zeiten bestanden. Umstritten waren indes oft die Mittel der Einwirkung der Gewerkschaften auf das politische Geschehen und die Formen der Verbindung mit der Sozialdemokratie.

Sozialdemokratie und Gewerkschaften waren in Deutschland der gleichen Wurzel entsprossen und beide Zweige der Arbeiterbewegung hatten ihre



ersten stürmischen Jugendjahre in enger Zwillingssbrüderlichkeit verlebt.<sup>1)</sup> Aber dann kamen Jahre, in denen sich Charakter und Physiognomie beider Bewegungen deutlicher ausprägten und Partei und Gewerkschaften sich ihrer Verschiedenheit bewußt wurden. Der gemeinsame Kampf der ersten Phase hatte dem gewerkschaftlichen wie dem politischen Zweige größeren Spielraum, bessere Bedingungen zur Veräußerung ihres Daseins errungen. Je günstiger nun die Bedingungen unmittelbarer Erfolge wurden, um so mehr wandten sich beide Bewegungen den besonderen, getrennten Zwecken ihres Daseins und den nächsten Zielen ihres Tageskampfes zu. Das ergab Situationen, in denen das gemeinsame letzte Ziel stark zurücktrat und die Lösung naheliegender Aufgaben das Denken der führenden Organe auf beiden Seiten beherrschte. Gleichzeitig hatte die stärkere Betonung der beiderseitigen Eigenart und der besonderen Aufgabe zur Folge, daß auch die Verschiedenartigkeit der besonderen Gegebenheiten beider Bewegungen deutlicher hervortrat, und daraus wieder ergab sich eine unterschiedliche Beurteilung der Bedingungen des Kampfes der Arbeiterklasse und der Methoden zur Erfüllung der gemeinsamen Aufgabe. Aus dem stärkeren Hervortreten der Eigenarten beider Bewegungen erwuchs ein Eigenwillen, der immer wieder die Regelung der gegenseitigen Beziehungen notwendig machte. In solchen Situationen kam es in beiden Zweigen der Arbeiterbewegung und zwischen ihnen zu lebhaften Auseinandersetzungen über das gegenseitige Verhalten.

Das Sozialistengesetz hatte den Boden für die Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Organisationen vollkommen zerstört. Die illoyale Existenz, bei der die Partei zum Entsetzen ihrer Gegner nicht übel gedieh, bietet den Gewerkschaften keinerlei Möglichkeiten erfolgreichen Wirkens in ihrem besonderen Aufgabenkreise. Daher erholteten sich diese von den Wirkungen des Sozialistengesetzes nur langsam, während die Partei sehr bald Größe und Bedeutung erlangte. Außerdem fiel die Aufhebung des Gesetzes in eine Zeit der schwersten wirtschaftlichen Depression, wodurch der gewerkschaftliche Erfolg und Aufstieg erst recht verzögert wurde.

Die entscheidende Veränderung der Lage der Gewerkschaften, die mit der Aufhebung des Gesetzes dennoch eingetreten war, machte eine vollkommene Neuorientierung ihrer inneren und äußeren Beziehungen notwendig, während die Sozialdemokratie ihre bisherige Tätigkeit zunächst nur in verstärktem Tempo fortzusetzen brauchte. Die Frage der vorteilhafteren Organisationsform und sofort einsetzende Auseinandersetzungen über das zukünftige Verhältnis zur Partei beschäftigten die Gewerkschaftsbewegung in den ersten Jahren nach der Aufhebung des Ausnahmegesetzes. In der Organisationsfrage entschieden sich die Gewerkschaften unter Ablehnung des syndikalistischen Lokalismus für die zentralistische Form, und auf der Berliner Gewerkschaftskonferenz 1890 konstituierte sich die Gewerkschaftsbewegung als selbständige Macht unter Führung der Generalkommission.

<sup>1)</sup> Die folgende Darstellung der Beziehungen zwischen Partei und Gewerkschaften vor dem Kriege entnehme ich zum Teil einem Artikel: „Karl Kautsky und die Gewerkschaften“ im Sonderheft der „Gesellschaft“ aus Anlaß des 70. Geburtstages von Kautsky. Siehe auch 1. Band Seite 337 ff.: Die Sozialdemokratie und die Gewerkschaften.

Die Entscheidung für die zentralistische Organisationsform war aber gleichbedeutend mit dem zum mindesten zeitweiligen Verzicht auf politische Betätigung, denn das Vereinsrecht untersagte politischen Vereinen das Innerverbindungs treten. Die Gewerkschaften gaben also sofort nach der Aufhebung des Sozialistengesetzes zu erkennen, daß sie gewillt waren, den Wiederaufbau ihrer Organisation unter strenger Beschränkung auf ihren besonderen Zweck zu bewerkstelligen, und daß sie die Auffassung vertreten, dieser Zweck müsse ein unpolitischer sein.

Dieser Schritt lockerte die enge Verbindung mit der Sozialdemokratie, die vorher bestanden hatte, und dadurch steigerete sich die Spannung, die infolge der voraufgegangenen Debatten über ihr gegenseitiges Verhältnis zwischen beiden Bewegungen aufgekommen war, aufs höchste. Auf dem Parteitag zu Köln 1893 entlud sie sich in heftigen Debatten, in denen die sozialdemokratischen Führer die Vorherrschaft über die Arbeiterbewegung unbedingt für die Partei in Anspruch nahmen; sie schienen entschlossen, keine andere Macht neben sich zu dulden.

Die Gewerkschaften konnten sich aber bald eines überraschenden Aufschwunges erfreuen, der wohl zum Teil der Besserung der wirtschaftlichen Lage zu danken war, aber zweifellos auch gefördert wurde durch die nach dem Sozialistengesetz erworbene Unabhängigkeit und durch das entschlossene Bekenntnis zum Zentralismus und zur Konzentration aller ihrer Kräfte auf ihre besonderen Funktionen. Der Zentralismus entsprach dem Stande und der Entwicklungstendenz der allgemeinen Wirtschaftsverfassung, in der sich die Zentralisation des Kapitals bereits geltend machte. Indem die Gewerkschaften auf die Möglichkeit der politischen Wirksamkeit zunächst verzichteten, um mit ihren Organisationsformen und taktischen Methoden ganz der Entwicklungstendenz des Kapitalismus folgen zu können, hatten sie gezeigt, daß sie ihre besondere Aufgabe erkannt hatten und entschlossen waren, sich ihrer Pflege ausschließlich zu widmen. Und zugleich hatten sie damit die Voraussetzungen für ihre überraschenden Erfolge der neunziger Jahre günstiger gestaltet. Der entscheidende Schritt hinweg von der politischen Betätigung hatte sich offenbar als richtig erwiesen.

Die Aufgaben der Gewerkschaften erheischen unermüdliche Wachsamkeit und ständige Bereitschaft. Sorgfältig aufgebaute und ständig aktionsfähige Organisationen sind für die Gewerkschaftsbewegung in weit höherem Maße Vorbedingung des Erfolges als für die politische Bewegung des Proletariats. Zugleich mit den Erfolgen wuchsen diese Organisationen in die Breite; ihre Gliederung wurde komplizierter, ihre Einrichtungen vielfältiger, ihre Beherrschung schwieriger und die Verantwortung für ihre Instandhaltung drückender.<sup>2)</sup> Daher wird die Sorge um die Erhaltung des großen und wohlgedachten Apparates der Zentralorganisation für die Gewerkschaften mit der Zeit ein Moment, das auch die taktischen Erwägungen stark beeinflußt, und daher zieht die Gewerkschaftsbewegung eine stetige und sichere, wenn auch vielleicht langsamere Entwicklung starken sozialen und politischen Erschütterungen vor, sofern — das muß

<sup>2)</sup> Siehe den Abschnitt: Die Konzentration der organisatorischen Kräfte.

allerdings einschränkend bemerkt werden — die historische Entwicklung ihr die Wahl läßt.

Die sprichwörtliche Bedächtigkeit des führenden Gewerkschafters findet hier ihre Begründung. Die Gewerkschaft darf in einem Lohnkampfe nie alles aufs Spiel setzen, weil sie weiß, daß sie nach dem Abschluß der einen Bewegung sofort bereit sein muß, die nächste vorzubereiten oder einem Angriff des Gegners standzuhalten. Starke Erschütterungen, die Gefahren für den Stand der Organisation heraufbeschwören könnten, sucht sie nach Möglichkeit von sich fernzuhalten.

Von derartigen Gefahren war die Bewegung aber ständig umgeben. Der Zuchthausgesetzentwurf und die Umsturzvorlage waren unverkennbare Anzeichen dafür. Diese Gefahren gingen nicht direkt vom unmittelbaren Gegner der Gewerkschaften aus, sondern standen als drohende Wetter am politischen Himmel. Die politischen Machtverhältnisse jener Zeit, die solche Anschläge gegen die Arbeiterbewegung hervorriefen, steigerten in den Gewerkschaften die Neigung zur Vorsicht. Sie waren zwar stets bereit, diese Angriffe auf ihre Existenz mit dem Aufgebot ihrer ganzen Macht abzuwehren, aber sie waren gleichzeitig bestrebt, ihre Organisation dem Zentrum der Gefahrenzone möglichst fernzuhalten.

In diesem Zentrum aber stand die Sozialdemokratie. Die Behandlung, welche die Gewerkschaften auf dem Kölner Parteitag erfahren hatten, wirkte zwar noch lange Zeit verbitternd in der Gewerkschaftsbewegung nach, aber sie hatte keineswegs zu einer völligen Loslösung beider Bewegungen voneinander geführt. Dazu waren Partei und Gewerkschaften geistig und traditionell viel zu eng miteinander verbunden, und der nach dem Sozialistengesetz von den Gewerkschaften betretene Weg hatte damals auch durchaus nicht die geistige Trennung beider Bewegungen zum Ziel. Die dem Sozialistengesetz folgende Krise in den gegenwärtigen Beziehungen war aus der Notwendigkeit entstanden, die besonders und selbständigen Zwecke der Gewerkschaften zu erkennen und zur Geltung zu bringen und die volle Unabhängigkeit in der Wahl der Mitteln und Methoden zur Erreichung dieser Zwecke zu erlangen und organisatorisch zum Ausdruck zu bringen. Dieses Verlangen nach solcher Unabhängigkeit werden die Gewerkschaften stets gegen alle politischen Parteien geltend machen müssen.

Die Beziehungen besserten sich daher in dem Maße wieder, wie der nach dem Fall des Sozialistengesetzes erfolgte Schritt der Gewerkschaften von der Partei anerkannt wurde. Je inniger nun aber die Fühlung der Gewerkschaften mit der Partei wieder wurde, um so mehr wuchs die Gefahr, daß reaktionäre Anschläge gegen die Sozialdemokratie auch die Gewerkschaftsbewegung treffen würden.

Sodann ging in jener Zeit, gleichfalls angeregt durch die Erfolge der Gewerkschaften, die Zentrumspartei dazu über, christliche Organisationen zu gründen, um die katholischen Arbeiter von den alten Gewerkschaften fernzuhalten, und dieses Vorgehen des Zentrums gab den letzten Anstoß zu einer starken Bewegung für die politische und weltanschauliche Neutralisierung der Gewerkschaften, worunter zu jener Zeit die Bewahrung einer größeren Distanz zur Sozialdemokratie verstanden

wurde. In der ersten Epoche der Gewerkschaftsbewegung vor dem Sozialistengesetz, bedurfte auch sie der machtvoll wirkenden werbenden Kraft der Ideologie des Sozialismus. Nachdem aber das von diesem starken geistigen Antriebe befruchtete Wachstum der Organisationen den materiellen Erfolg auf dem engeren Tätigkeitsgebiete der Gewerkschaften — der nun für sich selbst sprach — eingeleitet hatte und die Gewerkschaftsbewegung zu eigener geistiger Bedeutung gelangt war, wurden andere agitatorische Antriebe überflüssig. Eine starke Betonung sozialistischer Ge- fünnung und Zielsezung konnte nun sogar dem Bestand der Organisa- tionen gefährlich werden.

Alles das zusammen bereitete der Idee der Neutralität einen günstigen Boden in der Bewegung. Aber das Streben nach politischer Neutralität und nach Unabhängigkeit von bestimmten politischen Bestrebungen bedeutete für die Gewerkschaften weder die Ablehnung des Sozialismus, noch den Verzicht auf politischen Einfluß. Vielmehr wurde der Gedanke der politischen Neutralität und der Ablehnung einer innigen Verbindung zu einer politischen Partei gelegentlich sogar als Mittel zur Verstärkung des politischen Einflusses vertreten. In der für die Kenntnis der Geistesgeschichte der Bewegung außerordentlich wichtigen Aussprache über die Frage der Neutralität, die in den Jahren 1900 und 1901 die Gewerkschaften und die Sozialdemokratie beschäftigte, spielte ein Artikel von v. Elm eine große Rolle, der diesen Standpunkt in sehr interessanter Weise darlegte.<sup>3)</sup>

Elms Ziel war, den Weg zu praktischen Tageserfolgen, den die Gewerkschaften auf ihrem engeren Gebiete mit großem Erfolg beschritten hatten, auch auf politischem Gebiete zu finden. War es dort, im Gebiet der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, gelungen, mit Hilfe einer Taktik, die in einem größeren Abstande zur Partei ihren Ausgangspunkt hatte, so lag es für den Gewerkschafter, der jene Erfolge erlebt und alle seine Erfahrungen in diesem Erlebniskreise gesammelt hatte, nahe, das gleiche Mittel zu übertragen auf das Gebiet der Politik. Die Sozialdemokratie trieb gewiß auch Gegenwartspolitik, war aber an praktischen Erfolgen auf politischem Gebiete damals arm, jedenfalls ärmer als die Gewerkschaften in ihrem Arbeitsfelde. Die Partei mußte die Ideale des Sozialismus, die letzten Ziele der Bewegung weit stärker betonen als die Gewerkschaften, weil ihre praktischen Erfolge für ihre agitatorischen Bedürfnisse nicht ausgereicht hätten. Weit entfernt, zu unmittelbarem Einfluß auf die Regierungsgeschäfte zu gelangen, schien sie zu ewigem Verharren in der Opposition verurteilt. In dieser Lage mußte sie, um der Bewegung Inhalt und Anziehungs Kraft zu verleihen, ihr Augenmerk beständig weit mehr auf die Zukunft, auf die letzten Ideale des Sozialismus lenken, als den Gewerkschaften geboten erschien, denn der Sozialismus lag noch in weiter Ferne, während die Aufgabe der Gewerkschaften täglich unmittelbar vor ihnen stand und der sofortigen Lösung harrte. So kam es, daß man auf beiden Seiten eine verschiedene Sprache redete, daß man sich oft nicht verstand. Die Führer der Gewerkschaftsbewegung fühlten aber, daß Fortschritte auf politischem, na-

<sup>3)</sup> Zur Frage der Neutralisierung der Gewerkschaften. Neue Zeit XVII. 2. S. 356 ff.

mentlich auf sozialpolitischem Gebiete, auch zur Förderung der besonderen Zwecke der Gewerkschaften, vor allem zur Verhöhung ihrer rechtlichen Stellung dringend erforderlich wurden. Im engen Bündnis mit der Sozialdemokratie allein erschien an ein Vorwärtskommen nicht zu denken, und so konnte der Gedanke zur Geltung kommen, den Einfluß der Gewerkschaften auch auf andere Parteien neben der Sozialdemokratie auszudehnen. Darauf lief v. Elms Vorschlag, die Gewerkschaften sollten „ihre Anschauungen in sozialpolitischen Dingen in klaren, bestimmten Thesen niederlegen und als eine Standarte auf ihren Kongressen aufrichten“, hinaus. Ihre Stellungnahme zu den Parteien sollten die Gewerkschaften dann nach ihrer Haltung zu diesem Programm bestimmen. Und so kam v. Elm zu dem Schluß, „offizielle Parteinaahme zugunsten einer Partei würde die Interessenpolitik schädigen“, parteipolitische Neutralität sei dagegen das Mittel, den politischen Einfluß der Gewerkschaftsbewegung zu steigern. In diesen Vorschlägen, die allerdings nie Wirklichkeit wurden, kam zugleich das gesunde Machtbewußtsein zum Ausdruck, zu dem die Gewerkschaften inzwischen gelangt waren.

Aber zu einer praktischen Neutralitätspolitik, sei es in der von v. Elm vertretenen oder in einer anderen Form, kam es eigentlich nie, und zwar infolge der gleichen politischen Verhältnisse, die ihr Teil dazu beigetragen hatten, daß der Neutralitätsgedanke aufkommen mußte. Die Neutralitätsformel der Gewerkschaften hatte immer nur den Sinn, in welchem Robert Schmidt sie erst jüngst wieder dargestellt hat:

„Die freien Gewerkschaften haben sich bemüht, zu den politischen Parteien eine neutrale Stellung in der Form einzunehmen, daß sie von ihren Mitgliedern kein Glaubensbekenntnis auf dem politischen Gebiet forderten. Das schließt natürlich nicht aus, daß sie im Laufe ihrer Entwicklung sich mit den politischen Fragen beschäftigen mußten, denn alle die Aufgaben, die sozialpolitisch ihnen erwuchsen, wie auch die, die in die Wirtschaft eingreifen, berührten stark die politischen Probleme der Gesetzgebung.“<sup>4)</sup>

Wollte jedoch die Gewerkschaftsbewegung das Maß politischen Einflusses geltend machen, dessen sie stets bedurfte, um ihr besonderes Interesse an der politischen Entwicklung, das immer bestehen wird, wahrzunehmen, so konnte sie das unter den politischen Verhältnissen jener Zeit, in welcher der Neutralitätsgedanke immer wieder hervortrat, nur mit Unterstützung der Sozialdemokratie, und zwar mit einer Unterstützung, die eine gegenseitige war. Die politischen Verhältnisse boten den Gewerkschaften, die sich selber treu bleiben wollten, nicht die mindesten Aussichten, auf dem von v. Elm angedeuteten Wege zu größerem politischen Einfluß zu gelangen.

Das Problem der Gestaltung der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Partei tauchte dann von neuem auf, als die Gewerkschaften auf dem Kölner Gewerkschaftskongreß 1905 zur Frage des Masseneinstreiks Stellung nehmen mußten. Die Haltung des Kongresses fand ihren deutlichsten und kräftigsten Ausdruck in einer Rede Bömersburgs.

<sup>4)</sup> Gewerkschaft und Politik. Der erste Gewerkschaftskursus des Allgemeinen Deutschen Beamtenbundes. Heft 7 der Schriftenammlung des ADB. Berlin 1924, Seite 34.

Man schrieb das Jahr 1905, die russische Revolution erregte die Aufmerksamkeit des gesamten europäischen Proletariats, und die Vorbereitungen zum Kampfe um das allgemeine Wahlrecht für den preußischen Landtag, der Hochburg der sich enger und enger verdichtenden Reaktion in Deutschland, waren bereits getroffen. Daher hatte die Partei den Massenstreik als Waffe in den zu erwartenden Kämpfen in Erwägung gezogen. Die Führer der Gewerkschaften verschlossen sich der Einsicht in die drohende politische Lage gewiß auch nicht, aber sie blieben dennoch ihrem Bestreben treu, Katastrophen, welche die Stetigkeit des Wirkens der gewerkschaftlichen Organisationen bedrohen könnten, zu vermeiden oder sie zum mindesten nicht heraufzubeschwören. Das aber befürchteten sie von einer Propaganda des Massenstreiks, der Bömelburg deshalb als „ein äußerst zweifelhaftes Kampfmittel“ erschien, dessen Erörterung „aus der deutschen Gewerkschaftsbewegung . . . verschwinden“ müsse. Sie wußten außerdem, daß der Massenstreik von der Partei allein ohne die von einem aufrichtigen Willen getragene Beteiligung der Gewerkschaften nicht geführt werden kann, denn die Arbeiterschaft war gewöhnt, im Streik auf das Kommando ihrer Gewerkschaft zu hören. Der Streik war die ihrer Taktik eigentümliche Waffe, und sie dachten nicht daran, ihrer Benutzung für andere Zwecke als denen der Gewerkschaftsbewegung zuzustimmen, ohne Einfluß auf Art und Zeitpunkt ihrer Verwendung zu haben. Aus allen diesen Gründen erklärte Bömelburg, die Propaganda des Massenstreiks sei gefährlich, „weil sie von dem langsamem Vorwärtsschreiten . . . mit dem wir allmählich das Ziel der Arbeiterbewegung erreichen“, ablenke. „Welch ungeheure Mühe, welch ungeheure Opfer hat es gekostet, bis die deutsche Gewerkschaftsbewegung die jetzige hohe Stufe ihres Körnens und ihrer Macht erreichte.“ Macht und Können der Bewegung aber sollten nicht aufs Spiel gesetzt werden; denn: „Zum Weiterstreben bedürfen wir der Ruhe.“

Auch in diesen Ausführungen, welche die Zustimmung des Kongresses fanden, trat als entscheidender Gesichtspunkt das Streben nach Unabhängigkeit und die Abwehr gegen die Gefahr hervor, daß der Bewegung fernstehende Kräfte Einfluß auf die Bestimmung der Taktik der Gewerkschaften gewinnen oder taktische Situationen schaffen könnten, an welche die Gewerkschaften dann zwangsläufig gebunden sein würden. Das bleibt als Grundge setz bestehen. Aber darin liegt zugleich wieder die Forderung der Gewerkschaften, bei der Gestaltung politischer Situationen und Verhältnisse nicht ausgeschaltet zu sein.

Die Haltung des Kölner Gewerkschaftskongresses und insbesondere die Rede Bömelburgs riefen eine ausgedehnte und lebhafte Diskussion in der Arbeiterbewegung hervor, die schließlich mit der Annahme eines Abkommens zwischen Sozialdemokratie und Gewerkschaften auf dem Mainheimer Parteitag 1906 endete. Das Abkommen hatte den Zweck, bei allen wichtigen, die Gesamtinteressen der Arbeiterklasse berührenden Fragen eine Verständigung der beiden Zentralleitungen zu bewirken. Auch dieses Abkommen bedeutete nicht die Preisgabe der politischen Neutralität der Organisationen gegenüber ihren Mitgliedern, die — was oft missverstanden wird — durchaus vereinbar ist mit der Betonung der politischen

Interessen der Bewegung und mit ihrem Anspruch auf Beteiligung an großen politischen Entscheidungen. Dieser Anspruch kam vor allem in dem Mannheimer Abkommen zum Ausdruck.

Der Nürnberger Gewerkschaftskongress hob dieses Abkommen wieder auf. Es habe, erklärte er in einer entsprechenden Entschließung,<sup>5)</sup> „eine einheitliche politische Interessenvertretung der deutschen Arbeiter zur Voraussetzung“. Diese aber sei nicht mehr vorhanden, und die Spaltung des politischen Zweiges der Arbeiterbewegung gefährde auch die Einheit der Gewerkschaften. Daher sehe sich der Kongress genötigt, „die Neutralität der Gewerkschaften gegenüber den politischen Parteien auszusprechen“.

Auch hier kehrt das Bekenntnis zur Neutralität wieder, und auch hier ist die Bewahrung der Unabhängigkeit der Bewegung vor politischer Beeinflussung der Zweck der Neutralität. Aber während sich dieses Bestreben in früheren Stadien des Verdeganges der Gewerkschaften nur auf eine Partei bezog, deren freundschaftliche Gesinnung für die Gewerkschaften nicht in Zweifel zu ziehen war und von den Gewerkschaften auch nicht bestritten wurde, diente die Neutralität jetzt der Abwehr von Spaltungsgefahren, die für die Gewerkschaften aus der Rivalität mehrerer Parteien entstanden, denn diese Rivalität äußerte sich auch in einem Ringen der Parteien um Einfluß innerhalb der Gewerkschaften.

Die Neutralitätsresolution von Nürnberg stellt fest, daß Mannheimer Abkommen habe den Zweck verfolgt, die „Aktionskraft der Arbeiterschaft durch Vermeidung von Differenzen zwischen gewerkschaftlicher und politischer Arbeiterbewegung zu erhöhen“. Keiner der Teilnehmer am Nürnberger Gewerkschaftskongress wird übersehen haben, daß gerade die zur Zeit der Aufhebung des Mannheimer Abkommens bestehende Situation die höchste Steigerung und tatkräftigste Entfaltung der Aktionskraft der gesamten Arbeiterbewegung notwendig erscheinen ließ. Wenn der Kongress dennoch gezwungen war, ein Mittel zur Erhöhung dieser Aktionskraft gerade in diesem Augenblick preiszugeben, so spiegelt sich darin ein Stück des tragischen Schicksals, dem die Arbeiterbewegung verfallen war und aus dessen Wirken sich mancher Misserfolg der folgenden Jahre weit eindeutiger und ungezwungener erklären läßt, als aus irgendeinem „Ver sagen“ oder dem „Verrat“ irgendeiner Körperschaft.

Die Gewerkschaften nahmen in Nürnberg wieder größeren Abstand zu den politischen Parteien, aber keineswegs zum politischen Geschehen. Das Motiv, das sie leitete, war auch in diesem Falle die Erhaltung der Organisationen und ihrer Einmütigkeit, die Erhaltung der eigenen Substanz und der Unabhängigkeit. Dieses Grundgesetz des Verhaltens der Gewerkschaften zu Politik und Partei muß immer wirksam werden, wenn von der Seite der Politik Gefahren für Bestand, Geschlossenheit und Unabhängigkeit der Bewegung ausgehen. Die Gewerkschaften zogen sich wieder zurück auf ihre Eigenart, um ihre Handlungen ganz nach ihrer Eigengesetzmäßigkeit bestimmten zu können.

Aber breite Massen der Arbeiterschaft, die unter dem Eindruck der Verschiebung der politischen Machtverhältnisse standen und die Schwierigkeit

<sup>5)</sup> Protokoll, Seite 56

der Position der Gewerkschaften nicht einsahen, waren wenig geneigt, den Gedankengängen des Nürnberger Neutralitätsbeschlusses zu folgen. Sie forderten von den Gewerkschaften eine stärkere Betonung ihres politischen Wollens und eine intensivere Ausnutzung gegebener politischer Möglichkeiten. Und gleichzeitig trat in Nürnberg wieder die Forderung an die Gewerkschaften heran, sich Mächten politischer Art unterzuordnen.

Diese Forderung trat auf in Verbindung mit dem Begehen nach schneller Umgestaltung der Organisation der Wirtschaft und einer unmittelbaren Einflussnahme der Arbeiterklasse auf die Gestaltung der Produktion im Sinne des Rätesystems, und Rich. Müller war es, der sie verkündete.

Müller vertrat, worauf wir schon hingewiesen, die Auffassung, die Arbeiterklasse bedürfe jetzt „anderer Organisationen“. Diese Ablehnung der bisherigen organisatorischen Formen der Arbeiterbewegung bezog sich nicht nur auf die Gewerkschaften, sondern ebenso auf die politischen Parteien der Arbeiterklasse, welche die Macht der Arbeiterklasse grundsätzlich auf dem Boden der demokratischen Staatsform und mittels des parlamentarischen Systems zur Geltung zu bringen suchten und ihre Taktik entsprechend einrichteten. „Die formale liberale Demokratie und die durch sie bedingten Verwaltungsapparate haben sich als unfähig erwiesen“, erklärte Müller.<sup>9)</sup> Die sofortige Umgestaltung unseres gesamten staatlichen und wirtschaftlichen Organismus hielt Müller für unbedingt notwendig und — an dessen Stelle — die Einführung des Rätesystems für unerlässlich. Unter Rätesystem verstanden er und seine Anhänger eine Kombination von gesetzgebender und vollziehender Gewalt innerhalb eines ungeteilten, ausschließlich vom Proletariat beherrschten Organismus, dessen Aufgaben sich über den Kreis der Zuständigkeiten der „formalen liberalen Demokratie und der durch sie bedingten Verwaltungsapparate“ hinaus auch auf die Organisation der Wirtschaft nach gemeinwirtschaftlichen Grundsätzen erstrecken sollten. Das Rätesystem sollte ein Werkzeug zur Verwirklichung und zugleich zur Aufrechterhaltung des Sozialismus sein. Beides sei nicht möglich „mit Hilfe der bürgerlich-liberalen Demokratie, ... sondern dazu bedarf es neuer Wege, die in der proletarischen Demokratie, im Rätesystem, liegen“. Und die Gewerkschaften, forderte er, müßten sich „eingliedern in die große, alle schaffenden Kräfte des Volkes erfassende Räteorganisation“.

Selbst wenn man davon absieht, daß die Gewerkschaften, soweit sie Gelegenheit nahmen, sich zu dieser Frage zu äußern, grundsätzlich für die demokratische Staatsform eintraten, ergibt sich aus der Haltung, welche die Gewerkschaften zur politischen Bewegung stets eingenommen hatten, ohne Schwierigkeit, daß sie auch diese Forderungen und Gedankengänge ablehnen mußten. Denn auch sie waren nichts anderes als der Versuch, die in das Rätesystem „eingegliederten“ Gewerkschaften in Abhängigkeit zu vornehmlich politischen Bestrebungen zu versetzen, sie untertan zu machen einem bestimmten politischen Willen und ihre Macht nach dem Gebot außerhalb der Gewerkschaften stehender Gewalten einzufezzen für politische Ziele. Die Abwehr gegen diese mit sehr befremdenden Ideen, in

<sup>9)</sup> Im Korreferat. A. a. O., Seite 436 ff.

denen sich almodische syndikalistische mit „leninistischen“ Elementen mischten, verknüpften Versuche, die Gewerkschaften ihrer ursprünglichen Aufgabe zu entfremden und ihres taktischen Selbstbestimmungsrechtes zu entkleiden, mußte sogar um so heftiger sein, je unbestimmter Form und Verfassung der Organisation, der sich die Gewerkschaften „eingliedern“ sollten, und je unklarer die Ziele und Methoden des Kampfes dieser Organisation sich darstellten. Auch jetzt mußten sich die Gewerkschaften aus Gründen der Selbsterhaltung auch gegen diese politische Bewegung, die sich in der Forderung des Rätesystems manifestierte, für „neutral“ erklären.

Soweit diese Bewegung aber Ansprüche geltend machte, deren Verwirklichung direkt in das Wirkungsgebiet der Gewerkschaften eingegriffen hätte, mußte die Gewerkschaftsbewegung den Boden der Neutralität verlassen und derartige Bestrebungen offen bekämpfen. Und da die Gewerkschaften in Nürnberg eben beschlossen hatten, ein mit ihren Mitteln und unter ihrer Führung zu verwirklichendes Mitbestimmungsrecht der Arbeiterklasse in der Wirtschaft zu fordern und beim Ausbau einer gemeinnützigen Organisation der Wirtschaft mitzuwirken, mußten sie auch den Anspruch der Anhänger Müllers, diese den ursprünglichen Bestrebungen der Gewerkschaften so eng benachbarte Aufgabe der noch gar nicht bestehenden Räteorganisation zu überlassen und die Gewerkschaften zu Hilfsorganen dieses Systems zu machen, zurückweisen.

In ähnlicher Weise muß sich die Gewerkschaftsbewegung zu allen Versuchen, in ihr Gebiet einzugreifen, verhalten. Politische Neutralität der Gewerkschaften bedeutet, daß sie keinen politischen Gewissenszwang an ihren Mitgliedern üben. Aber sie bedeutet nicht, daß sie es dulden müssen, wenn politische Richtungen durch die Gewerkschaftsmitglieder, die sich zu ihnen bekennen, bestimmte politische Strömungen und Auffassungen zu entscheidender Geltung bei der Bestimmung der Taktik der Gewerkschaften verhelfen, ja die Gewerkschaften selbst dem Gebot politischer Parteien unterwerfen und ihre organisatorischen Mittel politischen Bestrebungen dienstbar machen wollen. Wie die Freundschaft zwischen Sozialdemokratie und Gewerkschaften eine gewisse Distanz zur Voraussetzung hatte, wie sie um so dauerhafter werden konnte, nachdem jede der beiden Bewegungen die Selbständigkeit und Eigenart der anderen ohne Einschränkung anzuerkennen bereit war, ebenso muß eine Aufhebung der Distanz und die Verjagung dieser Anerkennung der taktischen Freiheit der Gewerkschaften durch eine politische Partei, welche es auch sein mag, eine solche Freundschaft vernichten. Daher mußten die Gewerkschaften sich mit zunehmender Energie zur Wehr setzen gegen alle Versuche der Kommunistischen Partei, einen solchen Einfluß auf die Gewerkschaften zu bekommen. Wie weit der Anspruch der Kommunisten ging, aus den Gewerkschaften willenlose Werkzeuge ihres politischen Strebens zu machen, haben wir von Hecert, dem gewerkschaftlichen Fachmann der KPD., erfahren, der auf dem Kongreß der Roten Gewerkschafts-Internationale in Moskau im Juli 1924 in einem Referat über die „Streifstrategie“ sagte:

„Wir müssen in unseren Richtlinien festlegen, daß der Charakter des Kampfes verschärft und seitens der Arbeiter aggressiver gemacht werden muß. Unter den gegenwärtigen Verhältnissen muß das Proletariat seinen Feinden Stottrupps gegenüberstellen . . . Das Proletariat muß alle Vorkehrungen treffen, um seine den Kampf leitenden Organe wirklich zu beschützen, und man braucht sich nicht durch das Geschwätz der Reformisten beeinflussen lassen, wenn diese sagen: „Hört nicht auf Kommunisten, kein Mensch weiß, wie sie heißen und wo sie wohnen: sie wollen euch in eine Falle locken, damit man euch leichter schlagen kann.“ Genossen, ebenso wie im Kriege der Generalstab, der die Schlacht leitet, sich nicht vor dem Schützengraben, sondern an einem sicherem Ort befindet, gesichert gegen den unmittelbaren Angriff seitens des Gegners, müssen auch die Streikorgane gegen solche Gefahren geschützt sein. Man muß illegale Organe haben, die die Streiks leiten, sowie eine genügende Zahl vorgemerker Genossen, die diejenigen ersetzen können, die aus dem Organ, welches den Streik leitet, herausgegriffen werden.“<sup>7)</sup>

Die systematische Anwendung dieser „Streikstrategie“ würde das Ende der Gewerkschaften bedeuten. Für sie ist der Streik stets nur das letzte Mittel zur Erreichung eines konkreten, eindeutig bestimmten Zweckes, das auf Grund einer Verständigung zwischen Führung und Mitgliedschaft angewandt wird. Ein solcher Streik kann nur geführt werden, wenn sein Zweck den Beteiligten allgemein bekannt und von ihnen anerkannt ist. Die führenden Körperschaften der Gewerkschaften müssen vor aller Welt die Verantwortung für den Kampf tragen, was ihnen aber nur möglich ist, wenn sie die Haltung der Mitgliedschaft kennen und stets öffentlich mit ihr in Fühlung bleiben können, und wenn umgekehrt die Führung allen Mitgliedern genau bekannt ist. Die Mitglieder der Gewerkschaften verlangen beim Abschluß eines Streiks ein greifbares Ergebnis oder — im Falle des ergebnislosen Verlaufs — mindestens Erklärungen über die Gründe der Ergebnislosigkeit ihres Opfers und eine Aussprache mit der Führung über diese Gründe.

Eine illegale Führung kann allen diesen Forderungen nicht gerecht werden. Der illegale Streik würde daher, wenn er eine größere Verbreitung fände, die gewerkschaftlichen Organisationen mit Sicherheit zur Auflösung bringen. Die illegale Führung vermag den Streik nicht in dieser für die Gewerkschaften notwendigen Form, sondern nur als politische Aktion im Sinne der Ziele der KPD. zu führen. Sie beginnt und führt den Streik nicht zur Erreichung eines bestimmten Zweckes, sondern um seiner selbst willen. Hier wird, vom Standpunkte der Gewerkschaften gesehen, das Mittel zum Zweck und damit der Unsinn zur Methode.

Die Gewerkschaftsbewegung aber mußte sich dagegen schützen, daß diese Methode des Unsinnes in den Organisationen zur Herrschaft gelangt. Ihr Kampf gegen den politischen Einfluß der Kommunisten in den Organisationen steht durchaus im Einklang mit ihrer politischen Neutralität. Denn weil die Neutralität die Bewahrung der Unabhängigkeit und des Selbstbestimmungsrechts der Gewerkschaften in allen Fragen ihrer Taktik beweckt, deswegen erfordert sie zugleich die Abwehr aller Strömungen, die ihre den Gewerkschaften wesensfremde taktische Absicht an Stelle des den

<sup>7)</sup> Gewerkschafts-Zeitung, 34. Jahrg. Seite 443.

Gewerkschaften eigentümlichen taktischen Gesetzes in den Organisationen zur Geltung bringen wollen.

Als der Bundesausschuß des ADGB. in seiner 11. Sitzung am 15. und 16. Januar 1924 zu den Bestrebungen der Kommunisten Stellung nahm, erklärte er in einer entsprechenden Entschließung:

„Entgegen dem Beschuß des Nürnberger Gewerkschaftskongresses, in dem ausdrücklich die parteipolitische Neutralität der Gewerkschaften festgelegt wird, bemühen sich die kommunistischen Parteigänger, die Gewerkschaften zu Organen ihrer Parteipolitik zu machen.“

Hier wird das Ziel des Bemühens der Kommunisten treffend gekennzeichnet und die Abwehr dagegen vollkommen richtig mit dem Neutralitätsstandpunkte begründet. Die Entschließung der 11. Sitzung erläutert in ihren übrigen Teilen die Notwendigkeit dieser Abwehr eingehender; sie sei erforderlich, um die Einmütigkeit und Geschlossenheit der Bewegung zu erhalten.<sup>8)</sup>

Aber auch diese Haltung der freien Gewerkschaften bedeutet nicht den Verzicht auf politischen Einfluß und damit auch nicht den Verzicht auf ein gemeinsames Handeln mit politischen Parteien, wenn diese durch ihr Verhalten den Gewerkschaften ein Zusammenarbeiten mit ihnen möglich machen. Und die Neutralität bedeutet auch nicht den Verzicht auf selbständiges politisches Auftreten der Gewerkschaften und auf die Anwendung des politischen Massenstreiks, wenn z. B. politische Ereignisse die verfassungsmäßige Grundlage, auf der die Arbeiterklasse ihren Kampf mit Vorteil zu führen vermag, bedrohen. Die führende Rolle, welche die Gewerkschaften beim Massenstreik zur Abwehr des Kapp-Putsch es im März 1920 ohne Zögern übernahmen, beweist es. Das Recht, in solcher Weise entscheidend in die Gestaltung des politischen Schicksals Deutschlands einzugreifen, begründete Paul Lübreit damals, indem er in einem Artikel im Korrespondenzblatt des ADGB. darlegte, um ihren eigenen Erfolg, um die Durchführung ihrer eigenen Forderungen zu sichern, müßten sich die Gewerkschaften „als einen neuen Faktor im politischen Leben einschalten, mit dem Regierung und Parlament sich vor allen entscheidenden Schritten zu verständern haben. Es mag demokratische Doktrinäre geben, die eine solche Regelung als unvereinbar mit den verfassungsmäßigen Rechten der Volksvertretungen empfinden. Ihnen können wir nur das eine sagen: Ein Parlamentarismus, der in äußersten Formen erstarrt, ohne sich um die lebendig wirkenden Kräfte des Volkes zu kümmern, ist eine Gefahr für das Gesamtwohl. Der monarchistische Putsch hat gezeigt, wie leicht demokratische Regierungen und Volksvertretungen verjagt werden können. Was aber nicht verjagt, abgedankt oder aufgelöst werden kann, das einzig Bleibende, der Duell aller staatserhaltenden Kräfte, ist das arbeitende Volk, dessen Wirtschaftsverbände den Kampf gegen die politisch-militaristischen Hochverräte unerschrocken aufgenommen und ihn gewonnen haben.“

Und wie hier die Gewerkschaften den Boden der demokratischen Republik gegen den inneren Feind verteidigten, so schützen sie beim Ruhrkampfe 1923 die Einheitlichkeit der deutschen Volkswirtschaft als Grundbedingung

---

<sup>8)</sup> Protokoll der 11. Sitzung, Seite 21.

ihrer eigenen Existenz und Bedeutung gegen Eindringlinge von außen. Ein gemeinsames Handeln mit politischen Bewegungen ist den Gewerkschaften gegenwärtig allerdings nur mit der Sozialdemokratischen Partei möglich. Sie lehnt es ab, in die Entschließungen der Gewerkschaften einzugreifen, und sie wird einem gemeinsamen Handeln stets eine Verständigung zwischen beiden Zweigen der Arbeiterbewegung, bei der beide Auffassungen in gleicher Weise zur Geltung kommen können, vorausgehen lassen. Auch der früher häufig hervortretende Zwiespalt, der, wie wir oben darlegten, daraus entstand, daß die Partei, in dauernder Opposition stehend, ihre geistige Einstellung vornehmlich von der Betrachtung weiter entfernter Zukunftsziele empfing, während sich in den Gewerkschaften mit der Notwendigkeit der Erzielung konkreter Gegenwartsziele die Neigung zu positiver Gegenwartsarbeit immer mehr verbreitete, — auch dieser Zwiespalt kann infolge der völlig veränderten politischen Herrschaftsverhältnisse und Aktionsmöglichkeiten und der entsprechend veränderten Stellung der Partei heute nicht mehr trennend zwischen beide Bewegungen treten. Daraus sind Verhältnisse entstanden, in denen die Idee des 1919 aufgekündigten Mannheimer Abkommen weit größere praktische Bedeutung erlangt und häufigere Anwendung findet als zu der Zeit, da das Abkommen abgeschlossen wurde. Und je mehr sich die seit 1918 angebahnten politischen Verhältnisse festigen, um so mehr wird sich die Zinnigkeit der Beziehungen zwischen Sozialdemokratie und Gewerkschaften steigern. Auch gelegentliche Rückschläge in der politischen Entwicklung können nur durch gemeinsamen Kampf überwunden werden.")

Es ist möglich, daß diese Gemeinsamkeit zwischen beiden Bewegungen mit der Zeit auch in einer Veränderung der organisatorischen Formen ihren Ausdruck findet, aber die werden nie derart sein, daß sich der eine Zweig der Bewegung gebietend über den anderen erhebt, der eine im anderen aufgeht oder beide mitsamt den Organen des Staates, den gesetzgebenden und den vollziehenden, verbunden werden in einem „Rätesystem“. Diese von Richard Müller und seinen Anhängern vertretenen Anschauungen haben nach dem Nürnberger Kongreß in gerader Linie sogar zu ausgesprochen syndikalistischen Krankheitsscheinungen am Körper der deutschen Arbeiterbewegung geführt. Nachdem die „formale“ Demokratie in Acht und Bann erklärt worden war, hatten diese neuen Syndikalisten nur noch einen Schritt zu tun, um den politischen Kampf überhaupt abzulehnen und nur noch die Eroberung der wirtschaftlichen Macht zu propagieren. Und neuerdings läßt auch B i n g die Behauptung von der Minderwertigkeit der „formalen“ politischen Demokratie im Vergleich zur sozialen oder wirtschaftlichen Demokratie wieder aufleben. Er schreibt, die Arbeiterklasse müsse „die Illusion aufgeben, daß nach der Eroberung der politischen Gewalt mit dieser Gewalt auch die Ökonomie umgestaltet werden könnte“. In den Köpfen und Herzen der Arbeitermassen breche sich daher immer mehr die Erkenntnis Bahn, „daß eine grundätzliche Änderung des Arbeitsdaseins weder mit politischen Mitteln noch mit

\*) Wir kommen auf die gleiche Frage noch einmal zurück in dem Abschnitt: Probleme der Angestelltenbewegung.

Kämpfen um Verteilungsprinzipien (Lohnpolitik) herbeigeführt werden kann.“<sup>10)</sup> Diese Auffassung tritt bei Zwing in allen Teilen seines Buches immer wieder hervor und führt ihn schließlich zu dem Ergebnis, diese Erkenntnisse müßten die Arbeiterklasse zwingen, „ihre Kampfmethoden zu berichtigen“.

Aber diese Auffassungen sind heute ebenso verfehlt wie 1919. Sozialdemokratie und Gewerkschaften werden gemeinsam bemüht sein müssen, die gesellschaftliche Macht der Arbeiterklasse allmählich mit allen Mitteln auf ein Höchstmaß zu steigern. Aufgabe der Gewerkschaften ist es, die soziale Struktur der Gesellschaft zu verändern, und Aufgabe der Partei, diese Veränderungen in der Gesetzgebung zur Anerkennung zu bringen. Die Aufgabe der Partei besteht ferner darin, die politische Macht der Arbeiterklasse zu vermehren, und die Gewerkschaften haben die Aufgabe, den sozialen Inhalt der durch die Machtsteigerung der Arbeiterklasse umgebildeten politischen Formen zu verwirklichen.

In solchem Sinne läßt sich schon von einer sozialen Demokratie neben der bloß politischen — oder, wie immer wieder gesagt wird, „formalen“ Demokratie reden. Aber diese Auffassung der Zusammenhänge zeigt auch zugleich, daß, ebenso wie Gewerkschaften und Partei immer wieder auf ein Zusammenwirken angewiesen sein werden, jede der beiden Formen der Demokratie nicht denkbar ist ohne die andere. Wir stimmen überein mit Otto Bauer, der der politischen Demokratie die funktionelle Demokratie zur Seite stellt, welche die Menschen nach ihrer gesellschaftlichen Funktion zusammensetzt. Der Gedanke der funktionellen Demokratie sei, „daß die Regierung kontrolliert werde durch die nach Beruf oder Arbeitsstätte, also nach ihrer gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Funktion zusammengefaßten und gegliederten Staatsbürger“.<sup>11)</sup> Ganz ähnlich klingt die Bemerkung Umbreits zum Kapp-Putsch, die wir anführten. Wie Bauer fordert, daß die Regierung von den nach Beruf und Arbeitsstätte organisierten Staatsbürgern kontrolliert werde, so erklärt Umbrecht, die Gewerkschaften (in denen die Staatsbürger nach Beruf und Arbeitsstätte zusammengefaßt sind) müßten sich als „neuer Faktor im politischen Leben einschalten, mit dem Regierung und Parlament sich vor allen entscheidenden Schritten zu verständigen haben“.

Funktionelle oder soziale Demokratie ist also ein Mittel, den Einfluß des Proletariats auf die Organe der politischen Demokratie zu vermehren, die politische Macht des Proletariats zu steigern, aber kein Grund, auf die Eroberung der politischen Macht zu verzichten oder das politische Wirken der Arbeiterklasse hinter den sozialen und wirtschaftlichen Kampf an die zweite Stelle zu setzen. Für die Arbeiterklasse ist das Verhältnis zwischen politischem und wirtschaftlichem Kampfe, politischer und sozialer Demokratie nicht das eines Entweder-oder, sondern stets das eines Sowohl-als-

<sup>10)</sup> U. a. O. Seite 48.

<sup>11)</sup> Otto Bauer, Die österreichische Revolution. Seite 187.

auch. Wir kommen nicht vorwärts, wenn wir die eine der beiden Waffen des Proletariats, seine politische und seine wirtschaftliche Bewegung, zugunsten der anderen als stumpf geworden bezeichnen, sondern nur, wenn wir beide Waffen kombiniert gebrauchen. Anfänge zu diesem Kampfe mit kombinierten Waffen sind, wie wir gezeigt zu haben glauben, vorhanden, und es kommt nur darauf an, den damit betretenen Weg fortzuführen.

Der alte sozialdemokratische Grundsatz, daß der Weg zur wirtschaftlichen Befreiung des Proletariats über die Eroberung der politischen Macht führe, bedeutet daher, auf die gegenwärtige Lage angewandt, auch nicht, daß die Gewerkschaften mit ihrem Kampfe um die Ausgestaltung der sozialen und wirtschaftlichen Demokratie, die, wie wir gezeigt haben, zunächst identisch ist mit der Ausgestaltung des modernen kollektiven Arbeitsrechts in allen seinen Teilen, der Arbeitsverfassung und Arbeitsverwaltung, warten sollen bis zur endgültigen Eroberung der politischen Macht durch das Proletariat. Es ist die Aufgabe der funktionellen Demokratie, die gesellschaftliche und wirtschaftliche Position des Proletariats zu verbessern und damit seinen politischen Kampf zu unterstützen. Aber verwirkt wird die soziale Demokratie stets erst durch den erfolgreichen politischen Kampf, denn sie kann ihre Funktion nur auf gesetzlicher Grundlage ausüben. Die Gewerkschaftsbewegung wirkt in der Tiefe des sozialen Lebens, sucht dem unmittelbaren sozialen Gegner, dem Unternehmertum, Vorteile abzuringen und schafft, indem sie das Bild der sozialen Machtverhältnisse verschiebt und die Bedingungen des sozialen Lebens verändert, neue soziale Tatsachen. Dann aber strebt sie danach, ihre Errungenschaften, die in diesen sozialen Tatsachen zum Ausdruck kommen, durch die Gesetzgebung rechtlich zu sichern. Die Geschichte der deutschen Sozialpolitik enthält zahlreiche Beispiele für diesen Werdegang sozialpolitischer Gesetze.<sup>12)</sup> Der Kampf um die Anerkennung sozialer Tatsachen ist aber stets ein politischer Kampf. Ebenso bedarf es zu jeder weiteren Ausgestaltung der Sozialpolitik neben der Entfaltung wirtschaftlicher Macht immer wieder der politischen Aktion und damit der „formalen“ politischen Demokratie. Insbesondere bedarf die soziale Demokratie und autonome Arbeitsverwaltung, die auf einer gewissen Höhe der Entwicklung aus der Sozialpolitik, die zunächst als Fürsorge für die wirtschaftlich Schwachen auftritt, hervorgeht, der gesetzlichen Fundierung, um zu bestehen, um die Kompetenzen ihrer Organe zu bestimmen und um ihre Funktionen ausüben zu können. Wir deuteten schon an, daß das vor allem auch für die Organe des Artikels 165 der Reichsverfassung gilt. Und je weiter diese Entwicklung fortschreitet, um so heftiger dürfen sich die politischen Kämpfe um diese Fragen gestalten. Denn eine Gesetzgebung, die eine soziale oder wirtschaftliche Demokratie begründen soll, wird, je näher sie ihrem Ziele kommt, immer mehr mit dem Anspruch des Unternehmertums auf uneingeschränkte Verfügungsgewalt über alle Produktivkräfte in Widerstreit geraten. Können wir glauben, daß eine Staatsgewalt, die nicht in hohem Maße den politischen Einfluß der Arbeiterklasse spürt, eine solche Gesetzgebung zulassen wird? Wir glauben im Gegenteil,

<sup>12)</sup> Siehe den Abschnitt: Ursachen und Wirkungen der Sozialpolitik.

daz das Streben nach sozialer und wirtschaftlicher Demokratie das Interesse der Gewerkschaften an der Steigerung der politischen Macht des Proletariats vermehrt, und die Tatsachen der jüngsten Zeit beweisen, daß die führenden Organe der deutschen Gewerkschaften nach dieser Einsicht verfahren. Auch die „Gewerkschafts-Zeitung“ schrieb in einem Artikel gegen Striemer:

„Die Macht soll erst noch kommen, durch die sich das Unternehmertum den maßgebenden Einfluß auf die Wirtschaft entziehen läßt. Da müßte die Arbeiterschaft noch viel stärker sein als sie heute ist, wirtschaftlich stärker und erst recht politisch stärker, um ihren Willen auch in der Gesetzgebung zum Ausdruck bringen zu können.“

Wie die ersten Anfänge einer wirtschaftlichen Demokratie, die Zugeständnisse im Artikel 165 der Verfassung und das Betriebsrätegesetz, nur durch heftige politische Kämpfe zu verwirklichen waren, so wird auch jeder weitere entscheidende Schritt der Arbeiterschaft auf diesem Wege den politischen Widerstand der Bourgeoisie hervorrufen, der nur mit Mitteln des politischen Kampfes überwunden werden kann. Nicht der Kampf um die politische Macht hat sich als Illusion erwiesen, sondern die Politik erfordert in steigendem Maße die Beachtung der Gewerkschaften, und die Kämpfe der Gewerkschaften erlangen wachsende politische Bedeutung. Die soziale Demokratie ist letzten Endes auch nur eine andere Form der Anwendung politischer Macht. „Die Großindustrie bringt eine Menge einander unbekannter Leute an einem Orte zusammen. Die Konkurrenz spaltet sie in ihren Interessen, aber die Aufrechterhaltung des Lohnes, dieses gemeinsamen Interesses gegenüber ihrem Meister, vereinigt sie in einem gemeinsamen Gedanken des Widerstandes — Koalition. Wenn der erste Zweck des Widerstandes nur die Aufrechterhaltung des Lohnes war, so formieren sich die anfangs isolierten Koalitionen in dem Maß, als die Kapitalisten ihrerseits sich behufs der Repression vereinigen, zu Gruppen, und gegenüber dem stets vereinten Kapital wird die Aufrechterhaltung der Assoziationen notwendiger für sie als die des Lohnes ... Die ökonomischen Verhältnisse haben zuerst die Masse der Bevölkerung in Arbeiter verwandelt. Die Herrschaft des Kapitals hat für diese Masse eine gemeinsame Situation, gemeinsame Interessen geschaffen. So ist diese Masse bereits eine Klasse gegenüber dem Kapital, aber noch nicht für sich selbst. In dem Kampf, den wir nur in einigen Phasen gekennzeichnet haben, findet sich diese Masse zusammen, konstituiert sich als Klasse für sich selbst. Die Interessen, welche sie verteidigt, werden Klasseninteressen. Aber der Kampf von Klasse gegen Klasse ist ein politischer Kampf.“

So äußerte sich Marx im „Elend der Philosophie“ gegen Prout hon, aber seine Darlegung erscheint uns auch geeignet, unsere Ausführungen über das Verhältnis der Gewerkschaften zu Politik und Partei, wie es sich uns in der gegenwärtigen Lage, an der Schwelle zur sozialen Demokratie, darstellt, abzuschließen. Wir glauben, daß die Deutschen Gewerkschaften die von Marx vorausgesehene Entwicklung durchlaufen haben und bei dem im letzten Satz bezeichneten Punkte angelangt sind. Als wichtiges Merkmal dieses gegenwärtig erreichten Stadiums erscheint uns das Streben der Arbeiterschaft nach wirtschaftlicher Demokratie.

Aufstieg und Krise  
der Gewerkschaftsbewegung.

Digitized by Google

## Der Aufstieg der Gewerkschaften und die Ausbreitung der Tarifverträge.<sup>\*)</sup>

Zweimal — 1918 und 1923 — sahen sich die Gewerkschaften plötzlich vor eine einschneidende Veränderung der Gesamtlage gestellt. Die Ereignisse dieser beiden Jahre waren für die Gestaltung der Existenzbedingungen und der Tätigkeit der Gewerkschaften von weittragender Bedeutung und sie stehen zugleich untereinander in engster Beziehung. Die 1918 erfolgte Umgestaltung der gewerkschaftlichen Existenzbedingungen beeinflusste die Ereignisse von 1923. Diese sind daher nicht zu verstehen ohne eine Analyse der Ereignisse von 1918 und ihrer Wirkung auf die Gewerkschaften.

Gewaltiger Zuwachs an Mitgliedern, Ausdehnung der Geltung der Tarifverträge bis zur nahezu restlosen Einordnung aller Arbeiter und Angestellten, Veränderung der rechtlichen Stellung der Gewerkschaften und im Zusammenhang damit die Veränderung ihrer Stellung zur Staatsgewalt sind die wesentlichen Erscheinungen. Daraus erwuchsen den Gewerkschaften völlig neue Aufgaben, während deren Lösung erschwert, der Überblick über die neue Lage verdunkelt und die reine Wirkung der Veränderungen verwischt wurde durch die abnormen wirtschaftlichen Verhältnisse nach dem Kriege.

1914 hatten die Verbände des Allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbundes 2,075,759 Mitglieder. Der Zustrom riesiger Massen vermehrte nach 1918 die Zahl der Mitglieder von 1,106,657 im Durchschnitt des Jahres 1917 auf 1,664,991 im Jahre 1918, 5,479,073 im Jahre 1919, 7,890,102 im Jahre 1920. Die Verbände des Allgemeinen freien Angestelltenbundes machten eine ähnliche Entwicklung durch. Auf dieser Höhe hielten sich die Mitgliederzahlen bis zur Wirtschaftskrise des Jahres 1923.

Die Bedeutung dieses Zuwachses ist nicht allein an seiner äußerlichen Größe zu messen. Denn die Mitgliedervermehrung verteilt sich nicht gleichmäßig auf alle Verbände und die in ihnen organisierten Berufszweige. Der Zuwachs war selbstverständlich dort am stärksten, wo die Mitgliederzahlen unter den Umständen der Vorkriegszeit relativ am niedrigsten waren. Alle Hemmungen, die in der Vorkriegszeit immer noch breite Schichten von den Gewerkschaften ferngehalten hatten, galten als beseitigt. Landarbeitern und Staatsarbeitern war das Koalitionsrecht zuteil geworden; der Widerstand der Unternehmer hatte seine Wirkung eingebüßt und machte insbesondere den Weg frei für die Organisierung der Angestellten, aber auch bestimmter Arbeiterschichten. So im Nahrungsmittel- und Gasthausgewerbe, deren Arbeiter vor dem Kriege als schwer organisierbar galten und deren Arbeitgeber zugleich zu den erbittertesten Gegnern der gewerkschaftlichen Organisationen zählten.<sup>1)</sup> Ferner waren, veranlaßt durch die Bedürfnisse des Krieges, ganz neue Industrien entstanden oder bestehende zu großer Ausdehnung gelangt. Die schnelle Industrialisierung Mitteldeutschlands ist zum größten Teile auf diese

<sup>\*)</sup> Dieser und der nächste Abschnitt ist dem Artikel „Aufstieg und Krise der Gewerkschaftsbewegung“ in der „Gesellschaft“, I Seite 76 ff. entnommen.

<sup>1)</sup> Siehe 1. Band, Seite 173 ff.: Organisierbarkeit der Arbeiter.

Ursache zurückzuführen. In diesen schnell aufgekommenen Industriezweigen und Industriegebieten waren ortsfremde Arbeitermassen aus allen Berufen zusammengeströmt, die nun gleichfalls als heterogene Masse starke Mitgliedschaften der Gewerkschaften bildeten. Die Gewerkschaften erhielten ihren Zuwachs also zu einem erheblichen Teile aus Arbeitnehmerschichten, die für den gewerkschaftlichen Kampf völlig unvorbereitet waren.

In manchen Verbänden mußte eine geradezu gigantische Aufbauarbeit geleistet werden. Schon die notdürftigste Verarbeitung des zuströmenden Materials (Ausfertigung der Mitgliedsbücher, Einziehen der Beiträge, Fühlungsnahme mit den Massen in den Betrieben usw.) erforderte eine äußerste Anspannung aller Kräfte und eine starke Vermehrung des besoldeten und unbesoldeten Funktionärstabes. Häufig genug mußten auch die Funktionäre aus Kreisen genommen werden, denen die gewerkschaftliche Arbeit völlig neu war. Die Organisationseinrichtungen erwiesen sich vielfach als zu eng für die Aufnahme des Zustromes und die Bewältigung der neuen Aufgaben. Dies führte wiederholt zu Änderungen in der Gliederung der Organisationen und zu innerorganisatorischen Umstellungen. Überall wurde die Stetigkeit der Entwicklung durch ein unnatürliches Hasten verdrängt. Der zähe Eifer der Funktionäre bei der Werbung um jedes Mitglied, der früher für die gewerkschaftliche Agitation so wichtig war, machte einer gewissen Gleichgültigkeit gegen das einzelne Mitglied Platz. Denn jegliches Mühen um Mitgliedergewinn war überflüssig geworden; für eine innere Agitation, die nun um so notwendiger gewesen wäre, für die planmäßige Einführung der Neugewonnenen in die Bedingungen des gewerkschaftlichen Kampfes und für die Durcharbeitung neu entstehender Probleme war nur selten genügend Zeit und Fähigkeit vorhanden. Weder die Mitgliedschaften noch die Funktionärförderer der Verbände waren, wie früher, aus den Kämpfen der Gewerkschaften hervorgegangen und in ihrem Feuer miteinander verschmolzen worden. Beide zeigten so eine völlig veränderte innere, seelische Verfassung, sowohl für sich betrachtet, wie in ihrem Verhalten zueinander, eine der wichtigsten Ursachen für manches gegenseitige Nichtverständen, das in den letzten Jahren oftmals zu fast unerklärlichen Organisationswirren führte. Beide Teile erschienen vielfach nicht organisch miteinander verwachsen und sogar gegeneinander gestellt.

So bedeutete das Steigen der Mitgliederzahlen wohl einen beträchtlichen Machtzuwachs für die Verbände, aber die Möglichkeit des Wachstums hinderte sie zugleich an dem inneren Ausbau und damit an einer der äußeren Größe gemäßen Ausnutzung des Machtgewinnes für ihre Ziele und Aufgaben. Denn gerade angesichts der starken Zunahme an Mitgliedern seit 1918 und noch mehr angesichts der Ereignisse von 1923 muß daran erinnert werden, daß für das Ansehen wie für den materiellen Erfolg der Bewegung ihre innere Kraft von entscheidender Bedeutung ist. Es war schon eine Leistung, die ungeheure Arbeit des Aufschwunges zu bewältigen und die Verbände dabei für die Lösung der dringenden täglichen Aufgaben aktionsfähig zu erhalten. Wir würden diesen Aufschwung

der Gewerkschaften in seinen Wirkungen überschätzen und zu einem falschen Maßstab für die Bewertung ihrer Leistungen gelangen, wollten wir die der Zahl nach seit 1919 so glänzend organisierte Masse auch als organisierte Masse in einer tieferen Bedeutung des Wortes, als bewußt von einer Idee geleitete und in einem Willen verbundene Masse betrachten.

Welche Gründe haben nun nach 1918 breite Massen zur Erwerbung der Mitgliedschaft veranlaßt? Für die größte Zahl der neuen Mitglieder wäre es verfehlt, wollten wir ihren Eintritt in die gewerkschaftliche Organisation in direkte Beziehung setzen zu den revolutionären Ereignissen des Jahres 1918. Als ein revolutionärer Aufschwung ist das plötzliche Hinzuströmen eines ganzen Volkes zu den Gewerkschaften nur sehr bedingt zu werten. Von einem solchen kann für die Gewerkschaften nur insofern die Rede sein, als infolge der revolutionären Umwälzung — schon vor dem Einsetzen des Mitgliederzuwachses — die Machtstellung der Verbände gegenüber dem Unternehmertum in demselben Maße eine bedeutende Stärkung erfahren hatte, wie die Machtstellung der Arbeiterklasse überhaupt. Diese Steigerung der Bedeutung der Gewerkschaften, vor der das Unternehmertum damals kampflos zurückwich, lockte die Massen an und schuf gleichzeitig die Atmosphäre, in der den Gewerkschaften mancher Erfolg im Lohnkampfe leichter zuteil wurde, als bei einer ungünstigeren allgemeinen sozialen Machtverteilung. Diese Massen aber erwarteten von den Gewerkschaften die sofortige endgültige Lösung der sozialen Frage.

Im übrigen aber waren es vornehmlich Rücksichtsgesichtspunkte, welche die Massen in die Gewerkschaften trieben. Es war vor allem bei den aus dem Felde Heimkehrenden die Sorge um die freien Stellen, die sie von den bereits in die Betriebe eingedrungenen besetzt wußten, auch die Angst um ihre wirtschaftliche Stellung, die noch vermehrt wurde durch den unglücklichen Ausgang des Krieges und die allgemeine Erwartung einer langen wirtschaftlichen Depression. In dieser für jeden einzelnen so bedrückenden Lage erschienen die Gewerkschaften als die wesentlichen Träger der wirtschaftlichen Demobilmachung und als Träger der Tarifverträge. Das erste sicherte dem einzelnen den Arbeitsplatz, das andere aber sicherte ihm den auskömmlichen Lohn.

\*

Schon während des Krieges hatte das Tarifwesen erhöhte Bedeutung erlangt. Die Gewerkschaften hatten schließlich die Kriegsbehörden davon zu überzeugen gewußt, daß eine Verpflichtung der mit Kriegsaufträgen bedachten Unternehmer auf tarifmäßige Arbeitsbedingungen aus vielfachen Gründen unumgänglich sei. Dadurch wurde, was für die zukünftige Gestaltung des Tarifwesens wichtig war, bewirkt, daß der Gedanke des Tarifvertrages Eingang fand in Industriezweige, deren Unternehmer ihn vor dem Kriege grundsätzlich abgelehnt hatten. Das gilt vor allem für die Metallindustrie. So wurde — andere Erwägungen traten hinzu — der Boden vorbereitet für das Arbeitsgemeinschaftsabkommen vom 15. November 1918, in dem — unter dem Druck der zugunsten der Arbeiterklasse verschobenen sozialen Machtverhält-

nisse — die Bestätigung der Gewerkschaften als anerkannte Interessenvertretungen der Arbeitnehmerschaft erfolgte. Diese Anerkennung fand ihren greifbaren Ausdruck und ihre praktische Wirkung im Tarifvertrag, denn durch den Abschluß von Verträgen bestätigte das Unternehmertum dem anderen Partner, den Gewerkschaften, die Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit. Das November-Abkommen bestimmte: „Die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sind entsprechend den Verhältnissen des betreffenden Gewerbes durch Kollektivvereinbarungen mit den Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer festzusetzen. Die Verhandlungen hierüber sind ohne Verzug aufzunehmen und schnellstens zum Abschluß zu bringen.“ Damit hatte der Gedanke der gegenseitigen kollektivistischen Bindung im Arbeitsvertragswesen den Sieg über die von maßgebenden Unternehmertümern bis zuletzt vertretene Forderung der Vertragsfreiheit des einzelnen Arbeiters und des einzelnen Unternehmers errungen. Es kam hinzu, daß durch die Verordnung vom 23. Dezember 1918 — in aller Stille — die Unabdingbarkeit der Tarifsetzung fest geworden und die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen gleichfalls gesetzlich ermöglicht worden war. Die Unabdingbarkeit begründete für den einzelnen am Tarifvertrag beteiligten, d. h. in der vertragschließenden Gewerkschaft organisierten, Arbeitnehmer einen Klageanspruch auf die tarifmäßigen Arbeitsbedingungen; durch die Allgemeinverbindlichkeit konnte die Wirkung dieser Unabdingbarkeit unter gewissen Voraussetzungen über den Kreis der ursprünglich am Vertrag beteiligten Unternehmer und Arbeiter hinaus ausgedehnt werden.<sup>2)</sup>

Der so gesetzlich gesicherte Klageanspruch auf den Tariflohn mußte vor allem bei der wirtschaftlichen Unsicherheit die Massen anziehen, den Zustrom zu den Trägern dieser Vereinbarungen, den Gewerkschaften, immer wieder von neuem beleben und jeden wesentlichen Mitgliederverlust verhindern. Der Tarifvertrag überhob den einzelnen Arbeitnehmer der Mühe, sich um den Inhalt seines Arbeitsvertrages zu bekümmern und bot ihm eine relativ große wirtschaftliche Sicherheit.

Diese neue Rechtslage gewann noch sehr an Bedeutung infolge der einsetzenden Inflation und wurde in demselben Maße wichtiger, in dem die Geldentwertung heftigere Formen und schnelleres Tempo annahm. Denn jetzt war eine Anpassung der Löhne und Gehälter an die Geldentwertung überhaupt nur auf dem Wege der Kollektivregelung möglich; der einzelne Arbeitnehmer war völlig außerstande, die immer häufiger notwendig werdende Anpassung jeweils für sich allein im individuellen Vertragsabschluß zu bewirken. Wenn das in jener Zeit so oft prophezeite „Chaos“ doch nie eingetreten ist, so ist das nicht zuletzt dieser Wirkung des modernen Tarifvertragswesens zu danken, das der großen Masse die Sicherheit des vereinbarten Lohnes und die Gewißheit einer einigermaßen exträglichen Anpassung an die Geldverhältnisse gab. Auch das Unternehmertum erblieb jetzt ganz allgemein in dieser Wirkung der Kollektivregelung einen Vorzug, denn es hatte weder ein Interesse an einer allgemeinen Panik, noch wäre es selbst fähig gewesen, die Dinge durch individuelle Abschlüsse

<sup>2)</sup> Siehe auch den folgenden und den Abschnitt: Das moderne kollektive Arbeitsrecht.

zu meistern. Dem einzelnen Unternehmer lag daran, die Balutafonjunktur ohne größere Störungen ausnutzen zu können, und daher überließ er die Sorge um den Arbeitsvertrag gern der Kollektivregelung und den mit ihrer Durchführung betrauten Organen.

So entstand zum erstenmal mit der zwingenden Notwendigkeit zugleich auch die Möglichkeit einer Lohnpolitik um fassen den Charakter s, die unter den obwaltenden Umständen zwar ihr Ziel auf die Anpassung der Löhne an die Geldentwertung beschränken musste, aber damit immerhin leistete, was im Augenblick allseitig als das Wichtigste empfunden wurde. In der Tat haben es die Gewerkschaften verstanden, dem Tarifvertrag in Form und Inhalt eine relativ große Elastizität zu geben, die, soweit das überhaupt möglich war, mit der Beweglichkeit der Geldverhältnisse nicht ohne Erfolg wetteiferte. Der neue, allgemein anerkannte Grundsatz der Kollektivregelung der Arbeitsbedingungen hat sich somit in einer ersten schweren Feuerprobe bewährt.

Daher die große Ausdehnung des Tarifvertragswesens. Ende 1918 bestanden 7819 Tarifverträge für 107,503 Betriebe mit 1,127,690 beschäftigten Personen. Diese Zahlen blieben noch hinter dem Stande von 1914 zurück, den die Gewerkschaften ohne gesetzliche Anerkennung der Tarifverträge erreicht hatten. 1919 beginnt die Steigerung und führt sofort weit über den Stand der Vorriegszeit hinaus. Ende 1919 gab es 11,009 Tarife für 272,251 Betriebe mit 5,986,475 Personen; Ende 1920 waren 11,624 Verträge für 434,504 Betriebe mit 9,561,323 Beschäftigten; Ende 1921 11,488 Verträge mit 697,476 Betriebe mit 12,882,874 Arbeitnehmern und Ende 1922 10,768 Verträge für 890,237 Betriebe mit 14,261,106 Personen erreicht, während für den 1. Januar 1924 nur 8790 Verträge für 812,671 Betriebe mit 13,135,384 Arbeitnehmern verzeichnet waren.<sup>3)</sup>

Wie die Arbeitnehmerschaft Deutschlands infolge des dargestellten Mitgliederzuwachses als restlos organisiert betrachtet werden konnte, so war mit dieser Ausdehnung des Tarifvertragswesens die kollektivrechtliche Regelung der Arbeitsbedingungen zu uneingeschränkter Herrschaft gelangt. Beide Bewegungen laufen nicht nur zufällig parallel, sondern bedingen sich gegenseitig. Aber auch dieser gewaltige äußere Erfolg ist kein sicherer Maßstab für den Gewinn an innerer Kraft, den die Gewerkschaften aus diesem Aufstieg des Tarifvertrages zu schöpfen vermochten.

Die bisherigen Erörterungen deuten das bereits an. Es darf vor allem nicht übersehen werden, daß die allgemeine kollektivrechtliche Regelung des Arbeitsverhältnisses von beiden Seiten, von der Arbeiterschaft wie vom Unternehmertum, als Erleichterung empfunden wurde. Der Widerstand des Unternehmertums, gegen den die Gewerkschaften vor dem Kriege mit großem Aufwand an Energie ankämpfen mußten, um die Idee des Tarifvertrages zur Geltung zu bringen, fehlt jetzt vollkommen. Aber das

<sup>3)</sup> Die Tarifverträge im Deutschen Reiche am Ende des Jahres 1923. Bearbeitet in der Reichsarbeitsverwaltung. Beilage zum Reichsarbeitsblatt Nr. 29/30 vom 24. Dezember 1924.

hatte, wie sich später zeigen sollte,<sup>4)</sup> seinen Grund nicht so sehr in einer Veränderung der prinzipiellen Haltung der Unternehmer. Das Novemberabkommen darf uns darüber nicht täuschen, denn es ist von den Unternehmern, was jetzt gleichfalls nicht mehr bezweifelt werden kann, nie so ernst genommen worden, wie von den Gewerkschaften. Die zeitweilig vorherrschende sympathische Haltung der Unternehmer zum Tarifvertrag war nur bestimmt durch jene Erwägungen der Zweckmäßigkeit, die wir schon andeuteten. Ähnliches gilt für die Arbeitnehmer. Sie hatten es in ihrer Mehrzahl nicht nötig gehabt, um das Prinzip des Tarifvertrages zu kämpfen, und somit hatten sie keine Gelegenheit gefunden, den grundsätzlichen Wert der Kollektivregelung für die Machtstellung ihrer Organisationen beurteilen zu lernen. Es genügte ihnen zumeist, daß diese Art der Regelung der Arbeitsbedingungen ihnen jede persönliche Bemühung abnahm. Und diesen Vorteil hatten sie mühelos gewonnen. So traten im Gesichtsfelde der Mehrzahl der auf beiden Seiten an den Tarifverträgen beteiligten Personen die zufälligen, aus der Not der Zeit geborenen Vorteile des Tarifvertragswesens in den Vordergrund, und die dauernde, grundsätzliche Bedeutung der eingetretenen Wendung von der sogenannten Vertragsfreiheit zur kollektivrechtlichen Regelung der Arbeitsbedingungen gelangte ihnen weniger zum Bewußtsein.

Diese mangelnde Erfahrung der tieferen Bedeutung der Umwälzung mußte bei den neugewonnenen Mitgliedern der Gewerkschaften einen Mangel an Interesse für ein ernsthaftes geistiges Organisationsleben, der Vorbedingung der Steigerung der inneren Kraft der Verbände und des innerlichen Verbundenseins ihrer Mitglieder und Funktionäre, zur Folge haben. Dies erschwert aufs neue den Erfolg einer inneren Werbung in den Verbänden. Es zeigte sich denn in der Tat nach einem kurzen Aufschwung, der nach 1918 auch auf diesem Gebiete eingetreten war, bald eine erschreckende Versammlungsüberdrüssigkeit.

Diese Tendenz wurde noch gefördert durch die Schaffung gesetzlicher Betriebsvertretungen. In jedem Betriebe war ein neues Organ entstanden, das der einzelne nach Belieben mit seinen besonderen Sorgen belasten konnte. Darin zeigt sich allerdings auch sofort die Bedeutung, die die gesetzlichen Betriebsvertretungen, denen das Unternehmertum die Anerkennung nicht versagen kann, für gewerkschaftliche Organisationen von dem gegenwärtigen Riesenausmaß haben. Diese liegt darin, daß die Betriebsräte gerade in dieser Zeit in den meisten Betrieben sich als feste Zelle eines Kerns von Getreuen betätigen, als die Organisatoren einer führenden Gruppe von bewußten Anhängern der Bewegung. Die Bedeutung einer solchen Kernbildung hat sich in vielen Verbänden erst in den gefahrvollen Monaten der Krise der zweiten Hälfte des Jahres 1923 und in der darauf folgenden Zeit gezeigt, in der die noch immer ungeschulte, vornehmlich von Augenblickserwägungen geleitete und nur äußerlich mit der Bewegung verbundene Masse der neuen Gewerkschaftsmitglieder in opferreiche Kämpfe geführt werden mußte.

Die zunehmende Geltung des Tarifvertragswesens und noch mehr die

<sup>4)</sup> Siehe den Abschnitt: Die Krise und der Wiederaufbau.

durch die Inflation bewirkte zunehmende Schnelligkeit der Tarifänderungen hatte sodann zur Folge, daß das Schwergewicht der Entscheidung über Annahme oder Ablehnung der Vertragsangebote der Unternehmer oder Sprüche der Schlichtungsorgane — also das Schwergewicht der Entscheidung über die in dieser Zeit bedeutungsvollste Frage der gewerkschaftlichen Taktik überhaupt — immer mehr von den Mitgliedern hinweg in die Hände der oberen Funktionärförperschaften verlegt wurde.<sup>5)</sup> Die drängenden Umstände, die immer wieder neue Abschlüsse notwendig machten, ließen vielfach gar keine Zeit zu einer ernsthaften Befragung der Massen. Außerdem zeigt die Entwicklung des Tarifvertragswesens neben der großen Ausdehnung seines gesamten Umfangs eine zunehmende Vergrößerung des geographischen Geltungskreises der einzelnen Verträge. Der betriebliche und örtliche Vertrag ist zurückgetreten hinter den Vertrag mit größerer räumlicher Geltung.<sup>6)</sup>

Auch infolge dieser Entwicklung mußte sich die Führung wie die Entscheidung in der Lohnpolitik in obere, den Massen weniger unmittelbar bekannte, Instanzen des Organisationsaufbaues verschieben. Dieser Umstand findet seine volle Berechtigung sowohl in den Notwendigkeiten einer einheitlichen Lohnpolitik wie in der damit im Zusammenhange stehenden zunehmenden Centralisation der Organisationsformen, aber er trug in dieser Zeit der schnell wachsenden Mitgliederzahlen nicht dazu bei, die neu eingetretenen Massen schnell in Fühlung mit den Verbandsfördererschaften zu bringen, diese Fühlung dauernd zu pflegen und zu verbessern und so in den Massen das Gefühl verantwortlicher Mitentscheidung wach zu halten.

Gerade die Ausdehnung des Tarifvertragswesens, die gleichbedeutend ist mit der Übertragung der Verantwortung auf die Leitungen, sowie die atemraubende Schnelligkeit der Vertragsänderungen ließen wieder keine Zeit für die innere Werbung, die ihr Ziel in der Pflege des Bewußtseins eigener Verantwortlichkeit bei den Mitgliedern hat. Denn Zeit und Kraft der größten Zahl der fähigsten Gewerkschaftsfunktionäre wurde aufgezehrt durch fortwährende Tarifverhandlungen, da dem Abschluß des Vertrages fast unmittelbar die Verhandlungen über den neuen folgte.

Wir sagten bereits, daß die Umstände der Zeit zum ersten Male zu einer

<sup>5)</sup> Siehe den Abschnitt: Verfassungsfragen der Gewerkschaften.

<sup>6)</sup> Das zeigt sich an folgenden Zahlen: Für eine Firma galten 1918: 65,8, 1919: 52,6, 1920: 47,7 und 1921: 42,7 Proz. aller Verträge; Ortsstarife waren 1918: 17,1, 1919: 23,3, 1920: 26,7, 1921: 29,0 Proz.; für einen Bezirk galten 1918: 16,9, 1919: 23,7, 1920: 24,9, 1921: 27,6 Proz. aller Tarife, und Reichstarife gab es 1918: 0,2, 1919: 0,4, 1920 und 1921: je 0,7 Proz. Wir erkennen an diesen Zahlen eine ständige Zunahme der Verträge mit größerem räumlichen Geltungsbereich.

Diese Tendenz dürfte, die Erhaltung der Voraussetzungen für den Fortbestand eines umfassenden Tarifvertragswesens vorausgesetzt, in der Zukunft noch stärker hervortreten, denn sie war in der Inflationszeit vielfach gehemmt durch die örtlichen und bezirklichen Unterschiede der Lebenshaltungskosten, die infolge der Währungsverhältnisse größer waren als bei normalen wirtschaftlichen Verhältnissen.

umfassenden Lohnpolitik führten und in einem in seiner räumlichen und personellen Ausdehnung erschöpfenden Tarifvertragswesen das Instrument für eine solche schufen. Aber zugleich sorgte das Hasten der Inflationszeit dafür, daß diese Lohnpolitik ganz im Notdürftigsten stecken blieb.

Als Grundlage für die Lohnfestsetzungen kamen die Löhne in mittelmäßigen immer mehr in Aufnahme, was in dem einzigen möglichen Ziel aller Lohnpolitik dieser Zeit, der Anpassung der Einkommen an die Preisbewegungen, seine Rechtfertigung fand, aber auch darum notwendig wurde, weil die Schnelligkeit, mit der die Lohnfestsetzungen ermittelt werden mußten, ein solches naheliegendes und überzeugendes Orientierungsmittel erforderlich machte.

Gleichzeitig machte sich die bei wachsender Geldentwertung stets eintretende Tendenz der Senkung der Kaufkraft der Löhne immer stärker geltend, so daß das Ziel der Lohnpolitik, die Anpassung an die Geldentwertung, sich mehr und mehr deckte mit dem Bemühen, die Senkung des Lohnes unter das Existenzminimum zu verhindern. In dem Maße aber, wie das Einkommen des höchstqualifizierten Arbeitnehmers sich auf das Existenzminimum senkt, hört die Differenzierung des Lohnes nach dem Werte der Leistung der einzelnen Arbeitnehmergruppen für den gesamten Produktionsprozeß allmählich auf. Dem nun bliebe für die minder qualifizierten Gruppen nur noch eine Stufung des Lohnes unterhalb des Existenzminimums übrig, was von den Gewerkschaften nicht zugelassen werden kann. Damit entstand in der Entlohnung ein weitreichender Schematismus, der die Spannungen zwischen der Entlohnung gelernter und ungelernter, jugendlicher und erwachsener, weiblicher und männlicher Arbeitskräfte nahezu ganz verschwinden ließ.

Dieser Schematismus trat nach 1918 zuerst als angeblich revolutionäres Prinzip auf, das in der Forderung nach dem gleichen Lohn für alle gipfelte. Die starke Betonung dieser Forderung hatte damals ihren Grund vor allem in den sehr niedrigen Löhnen der ungelernten Arbeiter vor dem Kriege und während der Kriegszeit. Die ungelernten Gruppen aber gehörten zu denen, die am stärksten an dem Mitgliederzustrom zu den Gewerkschaften beteiligt waren, und sie nutzten ihre neu gewonnene Position aus, um ihre Lage entscheidend zu verbessern. Als Kampfruf diente ihnen jene Forderung. Sie hatte infolge der allgemeinen sozialen Machtverschiebung zugunsten der Arbeiterklasse Erfolg, aber diese Tendenz wäre bei normalen wirtschaftlichen Verhältnissen sehr bald überwunden worden durch die im Wesen der kapitalistischen Wirtschaft liegende entgegengesetzte Tendenz einer unterschiedlichen Bewertung der Arbeitskraft nach ihrer Qualität und ihrer Häufigkeit. Diese Tendenz mußte angesichts der geschilderten Wirkung der Geldentwertung auf die Lohnhöhe zurücktreten. So wurde die Gleichheit der Löhne Tatsache, aber anders, als jene Forderung der Revolutionsmonate es gemeint hatte. Die Vorteile, die einzelne Gruppen ungelernter Arbeitskräfte damals zu erreichen vermochten, gingen in der Inflation unter, und die Angleichung der Lohnsätze erfolgte nicht durch Erhöhung der niedrigsten Löhne auf das Niveau der Qualitätslöhne, sondern auf dem umgekehrten Wege der Senkung der höheren Lohnsätze.

So gaben Zeiterscheinungen der Lohnpolitik, die endlich in umfassender Weise möglich geworden war, das Gepräge. Die Schwächen dieser Lohnpolitik wurden aber dem Instrument der Lohnpolitik, dem Tarifvertrag, zur Last gelegt. Wieder erschienen Zufallserscheinungen als das Wesentliche der als neu und unerhört empfundenen gesteigerten Geltung der Tarifvertragsidee. Gewisse Kreise des Unternehmertums, die aus ihrer dauernden grundsätzlichen Ablehnung des Tarifvertrages auch jetzt kein Hehl machten, suchten Vorteil daraus zu schlagen. Ihre politischen und journalistischen Vertreter versäumten nicht, den Tarifvertrag als Ursache für den eingetretenen Lohnschematismus zu denunzieren. Zwar war es klar, daß das Unternehmertum damals überwiegend Vorteile von dem angeblich so üblen Schematismus hatte, aber man glaubte, mit dieser Propaganda Vorarbeit für kommende Zeiten leisten zu müssen.

In Wirklichkeit machte das Unternehmertum keinen Versuch, dieser Tendenz zur Nivellierung der Löhne entgegenzuwirken. Die Konjunktur war, abgesehen von einigen untergeordneten Schwankungen, in den ganzen Inflationsjahren befriedigend, lange Zeit sogar gut. Daher fühlte sich das Unternehmertum durch die immer wiederkehrenden Lohnerhöhungen überhaupt nicht sehr gedrückt. Die Forderungen waren ja auch, gemessen an ihrer Kaufkraft, stets sehr niedrig. Die großen Zahlen ließen sie bedeutsamer erscheinen und wirkten damit drückend auf das Maß der Forderungen und der Bewilligungen, die in der größten Zahl der Fälle durch Sprüche der Schlichtungsausschüsse erfolgten. Nachdem eine Zeitlang Klage geführt worden war über die Höhe der Löhne, verbreitete sich bald allgemein die Einsicht, daß auch die günstigsten Lohn- und Gehaltszulagen stets zurückblieben hinter der Preisbewegung, woraus den Unternehmern jedesmal ein Extragewinn erwuchs. Wäre eine zuverlässige Statistik möglich, so würde sie unzweifelhaft ergeben, daß alle diese Lohnerhöhungen zurückblieben hinter den bescheidensten Lohnforderungen, wie sie in normalen Zeiten üblich waren. Woraus sich ergibt, daß sich die Lohnbewegungen der kommenden Zeit stets um weit größere Objekte als in der Inflationszeit drehen und schon darum einen heftigeren Charakter zeigen werden.

Aber statistische Nachweisungen über die Entwicklung der Löhne waren unmöglich. Allgemein war jedoch das Gefühl für die Unzulänglichkeit der Löhne wie der Grundsätze, nach denen die Entlohnung erfolgte. Auf diesem Boden entstanden immer wieder von neuem die Forderungen nach Goldlöhnen, nach gleitenden Lohnskalen, wertbeständigen Löhnen und Gehältern und ähnlichem mehr, ohne daß die Hoffnung der Entwicklung Zeit und Raum gab für eine Lösung dieser Probleme und für die Anwendung der gefundenen Lösungen auf die Praxis. Wenn sich aber einmal die Problemstellung zu einer festen Forderung verdichtet hatte, dann machte das Schwinden der Voraussetzungen, denen die Forderung ihre Entstehung verdankte, und das Eintreten einer neuen Lage die Forderung oftmals gegenstandslos. Sehr draftisch trat das zutage am Schicksal der sogenannten *w e r t b e s t ä n d i g e n L ö h n e*, mit deren Durchführung die Gewerkschaften im Sommer 1923 begonnen hatten. Nach sorgfältiger Vorbereitung, bei der sich übrigens die ersten stärkeren Widerstände des Unter-

nehmertums gegen eine festere Fundierung der Lohnpolitik zeigten, war der Versuch mit den wertbeständigen Löhen kaum zu einigen Anfangserfolgen geführt, als die nun — im August 1923 — einsetzenden rasenden Fortschritte der Geldentwertung jede Vorausberechnung der Preissteigerung, auf der das ganze System der wertbeständigen Entlohnung beruhte, unmöglich machte.

So zerschlug der Wechsel der Umstände oftmals die Forderungen und führte gleichzeitig zu einem fortwährenden Wechsel der Taktik. Dies erschien den Massen als fortwährende Folge von taktischen Fehlern oder gar von Untreue der führenden Körperschaften gegen ihre eigenen Forderungen. Das alles bereitete den Boden für eine tiefgehende Unzufriedenheit der Massen mit den Erfolgen der Bewegung, die um so größer werden mußte, je mehr sie durch die demagogischen Künste der Kommunisten bewußt geschrägt wurde und je geringer das Verständnis der großen Zahl der neu gewonnenen Mitglieder für die Realitäten der verworrenen Lage und für die Bedingungen der Gewerkschaftsarbeit war. Wenn auch die Wirkung der tarifvertraglichen Regelung, wie wir gezeigt haben, begrüßt wurde, so wurde doch die Wirkung der Inflation für die Dauer als außerordentlich drückend und die Gegenwirkung der Lohnvereinbarungen als unzureichend empfunden. Der Druck der Not konnte aber durch die gewerkschaftliche Arbeit nicht behoben werden, denn die Senkung des Reallohnes war unaufhaltsam, solange die Geldentwertung und ihr rasendes Tempo andauerten. Darüber wurde vergessen, daß die Leistung der Gewerkschaften, im ganzen gesehen, in den Jahren der Inflation ungewöhnlich groß war. Aber anstatt sie zu messen an den sich auftürmenden Hemmungen, maßen breite Schichten der Mitglieder sie an den Forderungen, die sie zur Besserung der Gesamtlage stellten. Es erschien vielen so, als sei mit den üblichen Methoden der Bewegung, so vor allem mit dem isolierten Vorgehen der einzelnen Berufe, der steigenden Flut der allgemeinen Not gegenüber kein Vorwärtsskommen möglich. In dieser Gefühlsatmosphäre konnte die kommunistische Phantasie von der Zusammenfassung aller Lohnbewegungen zu einem Generalangriff gedeihen. Aber wenn dieses Gefühl auch auf Abwege leiten mußte, so war es doch begreiflich, denn nur das Einsetzen ganz großer Kräfte hätte eine entscheidende Wendung erhoffen lassen können. Die Massen übersahen, daß für einen revolutionären Vorstoß, zu dem ein solches Vorgehen sich automatisch hätte auswachsen müssen, alle Voraussetzungen fehlten; sie sahen nicht, daß gerade die Qualen, unter denen sie litten, ebenso viele Hindernisse für den Erfolg eines Vorgehens im großen darstellten. Sie vergaßen auch, daß der Tarifvertrag, der ihnen den stärksten wirtschaftlichen Halt bot, die Führung der Lohnkämpfe im Rahmen des Berufes oder Industriezweiges zur Voraussetzung hat.

## Tarifvertrags- und Schlichtungswesen als taktische Probleme.

In unserer Betrachtung der durch die neue Tarifgesetzgebung entstandenen Rechtslage sind wir bisher stehen geblieben bei der Behandlung ihrer praktischen Wirkungen auf den Arbeitsvertrag des einzelnen. Um die prinzipielle Bedeutung dieser Neuerung zu erkennen, müssen wir noch einmal auf dieses Thema zurückgreifen.

Durch die Verordnung vom 23. Dezember 1918 ist der Tarifvertrag als rechtssicher Faktor anerkannt worden. Sowohl die Unabdingbarkeit der Tariffsatzung wie die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeit, welche beide auf den gesetzlichen Bestimmungen beruhen, haben die Existenz eines Tarifvertrages zur Voraussetzung. Das bedeutet, daß das von der Staatsgewalt inaugurierte Recht erst wirksam wird, nachdem die Parteien des Arbeitsverhältnisses in voller Freiheit einen Tarifvertrag miteinander abgeschlossen haben. Die Gesetzgebung verweist die Parteien des Arbeitsverhältnisses zwar auf den Weg der kollektiven Regelung, überläßt es ihnen dann aber zunächst, den Weg nach ihrem Ermessen zu gehen. Erst nach einem Vertragsabschluß setzt die Wirkung der Gesetzgebung ein. Feder nach den Vorschriften des Gesetzes zustandegelommene Vertrag ist rechtsverbindlich und kann auf Antrag für allgemeinverbindlich erklärt werden. Der Alt der Rechtschöpfung liegt also im Willen der Vertragsparteien, und der Inhalt der Rechtsatzung — denn der rechtsverbindliche Tarifvertrag wird zu einer solchen — wird bestimmt durch das Maß der während des Kampfes um den Tarifvertrag gegeneinander wirkenden sozialen Kräfte. Sie sind es, die Recht schaffen, die Staatsgewalt beschränkt sich darauf, die auf diesem Wege entstandenen Rechtsnormen zu bestätigen. Darin liegt, verglichen mit dem früheren Zustande, eine grundsätzliche Veränderung der Rechtsstellung der Gewerkschaften. Damit ist ihre Anerkennung als bevollmächtigte kollektive Interessenvertretungen der Arbeitnehmerschaft durch die Gesetzgebung des Staates erfolgt, und gleichzeitig sind die Verbände mit Rechtsfunktionen von weittragender Wirkung bestreut worden.

Diesem wichtigen Schritt auf dem Wege zum Kollektivrecht ließ die Staatsgewalt alsbald einen zweiten folgen. Die Verordnung vom 23. Dezember 1918 erneuerte gleichzeitig das durch das Hilfsdienstgesetz bereits begonnene Schlichtungswesen. Nach der neuen Ordnung des Schlichtungswesens<sup>1)</sup> ist es die Aufgabe der Schlichtungsorgane, beim „Abschluß von Gesamtvereinbarungen (Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen) Hilfe zu leisten“. Obwohl die ältere Gesetzgebung diese Aufgabe nicht so eindeutig gekennzeichnet hatte, war in der Praxis der Schlichtungsausschüsse doch schon nach diesem Grundsache verfahren worden. Schon in seinen Erläuterungen zur Verordnung vom 23. Dezember 1918 sagte Sizler: „Gegenstand einer Gesamtstreitigkeit kann alles sein, was

<sup>1)</sup> Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 nebst den Ausführungsverordnungen.

Gegenstand einer Gesamtvereinbarung zwischen den streitenden Parteien sein kann.“<sup>2)</sup> Was aber Gegenstand einer Kollektivvereinbarung sein kann, so ist der Satz zu ergänzen, kann Gegenstand eines gesetzlichen Schlichtungsverfahrens sein. Das bedeutet, daß das Ziel des Schlichtungsverfahrens stets in dem Abschluß einer Kollektivvereinbarung besteht. Seinen konkreten Ausdruck findet dieses Ziel in einem Schiedsspruch, der einen Vorschlag für eine Kollektivvereinbarung darstellt.

Schon in dieser Zielsezung liegt ein gewisser Zwang zur Kollektivregelung der Arbeitsbedingungen. Der Zwang wird wirksam, sobald das Schlichtungsverfahren in Bewegung gesetzt wird. Außerdem hat die Schlichtungsgesetzgebung eine Reihe von Vorkehrungen getroffen, um das Ziel des Schlichtungsverfahrens sicher zu erreichen.

Das gesetzliche Schlichtungsverfahren kennt in Arbeitsstreitigkeiten, die für die Gesamtheit der Wirtschaft von entscheidender Bedeutung sind, ein Tätigwerden der staatlichen Schlichtungsorgane von Amts wegen, macht aber doch in der Regel das Tätigwerden des Schlichtungsorgans abhängig von der Anrufung. Ein direkter Anrufungszwang, den der Entwurf einer Schlichtungsordnung einführen wollte, besteht nicht. Die Zwangswirkung beginnt mit dem Anruf und sie besteht zunächst darin, daß die Anrufung durch eine Partei genügt, um das Schlichtungsverfahren in Gang zu setzen. Die andere Partei wird zum Erscheinen dadurch gezwungen, daß der Schlichtungsausschuß auch in ihrer Abwesenheit tagen und einen Spruch abgeben kann.

Neben diesem Zwang zum Erscheinen kennt das gesetzliche Schlichtungsverfahren einen Vereinbarungszwang, der aus der Möglichkeit der Verbindlichkeitserklärung der Schiedssprüche entsteht. Zur Verbindlichkeitserklärung befugt ist je nach der Lagerung des Falles der Reichsarbeitsminister selbst oder der von ihm bestellte Schlichter. Auch die Verbindlichkeitserklärung kann von Amts wegen erfolgen, aber die Regel ist auch hier, daß sie auf Antrag der einen Partei ausgesprochen wird. Die Wirkung der Verbindlichkeitserklärung besteht darin, daß durch sie jene Partei, die den im Schlichtungsverfahren abgegebenen Schiedsspruch ursprünglich abgelehnt hatte, auf Antrag der annehmenden Partei zwangsweise dem Spruch unterworfen wird. Da der Inhalt eines Schiedsspruches durch die beiderseitige Annahme oder infolge der Verbindlichkeitserklärung den Charakter einer Kollektivvereinbarung (Tarifvertrag) annimmt, ist die Verbindlichkeitserklärung der Oktroyierung eines Vertrages durch die Staatsgewalt gleichzusezgen.<sup>3)</sup>

<sup>2)</sup> Sitzler: Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten. Berlin 1923. 2. Aufl., S. 42.

<sup>3)</sup> Die Frage des Zwangstarifvertrages hat, wie nicht anders zu erwarten war, zu lebhaften Erörterungen in der Gewerkschaftsbewegung geführt. Vgl.: Wissel, Der gegenwärtige Stand des Schlichtungswesens (Gewerkschafts-Archiv, 1. Jahrg., Heft 2); Flatow, Tarifrechtliche Streitfragen (Verband und Wirtschaft, Mitteilungsblatt des Verbandes der Bergarbeiter, Mai/Juni 1924); Röpke, Der Zwangstarif (Gewerkschafts-Archiv, 1. Jahrg., Heft 4) und „Schlichtungsergebnisse“ (Gewerkschafts-Zeitung, 35. Jahrg., Seite 225). Der Bundesausschuß des ADGB hat sich in seiner Sitzung im März 1924 mit der durch diese Möglichkeiten des Schlichtungswesens geschaffenen Sachlage beschäftigt und in einem Beschuß lebhafte Bedenken gegen die Verbindlichkeitserklärung ausgesprochen (Gewerkschafts-Zeitung, 34. Jahrgang, Seite 92).

Das Schlichtungsverfahren bietet also der Staatsgewalt die Möglichkeit einer Einmischung in den Vertragsabschluß. Die Vertragsfreiheit der Kollektivparteien wird im Prinzip zwar auch von der bestehenden Schlichtungsgesetzgebung anerkannt, denn sie macht das Schlichtungsverfahren abhängig von voraufgegangenen Einigungsverhandlungen der Parteien, läßt vereinbarten, von den Parteien selbst konstituierten Schlichtungsstellen den Vorrang vor den gesetzlichen Schlichtungsorganen und stellt diesen die Aufgabe, vornehmlich auf eine gütliche Einigung der Parteien hinzuwirken. Der absolut richtige Gedanke, die Aufgabe eines staatlichen Schlichtungswesens sei, die Atmosphäre für die Austragung der Arbeitsstreitigkeiten so günstig zu beeinflussen, daß ein staatliches Eingreifen überflüssig wird, weil die aus der Gegenseitigkeit in den Fragen des Arbeitsvertrages entstehenden sozialen Reibungen durch beiderseitige Bemühungen ohnedies auf das niedrigste Maß gebracht werden, — dieser Gedanke steht auch in der Schlichtungsgesetzgebung unverkennbar im Vordergrund.

Solange und wo dieser Zustand jedoch nicht besteht, sollen staatliche Organe in Bereitschaft sein, um beim Abschluß von Kollektivvereinbarungen „Hilfe zu leisten“. Der Staat überläßt den Vertragsabschluß nicht mehr ganz dem freien Ermessen der Parteien, sondern nimmt durch seine Organe daran teil. Dem liegt der Gedanke zu Grunde, daß der Inhalt der für weite Gebiete und für Tausende von Arbeitskräften geltenden Kollektivverträge sowie die Art und Weise ihres Zustandekommens — ob auf gütlichem Wege oder unter mehr oder minder heftigen Erschütterungen des Wirtschaftslebens — nicht nur das Interesse der unmittelbar am Vertrage Beteiligten, sondern auch das Interesse der Gesamtheit, das Interesse des Staates selbst berührt. Um diesem Interesse des Staates an der Gestaltung der Massenarbeitsverträge, deren allgemein-wirtschaftliche Bedeutung durch die von uns angeführten Zahlen der Tarifstatistik genügend gekennzeichnet sein dürfte, Geltung zu verschaffen, und um das Ziel des Verfahrens, nämlich das Zustandekommen einer Kollektivvereinbarung, sicher zu erreichen, ist das Schlichtungsverfahren mit den erwähnten Zwangswirkungen ausgestattet.

Diese Idee gehört ursprünglich gleichfalls in den Gedankenkreis der wirtschaftlichen Demobilmachung; sie bezweckte den Schutz einer zerstütteten Wirtschaft vor übermäßigen Erschütterungen. Aber diese an das Schlichtungswesen geknüpfte Erwartung hat sich nur in mäßigem Umfange erfüllt, denn gegen jene in den ersten Monaten nach der Revolution so zahlreichen spontanen Streiks, von denen vielfach eine nachhaltige Schädigung der Wirtschaft befürchtet wurde, war das Schlichtungswesen ziemlich machtlos. Es konnte helfen, sie zu beenden, aber es konnte sie nicht verhindern. Das mag zum Teil daran gelegen haben, daß das Schlichtungswesen noch wenig eingebürgert und die Schlichtungsorgane noch von geringem Ansehen waren; aber es hat seinen hauptsächlichen Grund darin, daß die Schlichtungsgesetzgebung in ihrer gegenwärtigen Verfassung nicht stärker hindert in dem Sinne wirkt, daß sie starke, aus sozialer Notwendigkeit entstehende Streikbewegungen zu ersticken vermöchte. Allerdings wären die formalen Voraussetzungen für ein solches Vorgehen von Schlichtungsorganen, die es auf dieses Ziel abgesehen haben, wohl vor-

handen. Es besteht die Möglichkeit, durch ein schnelles Schlichtungsverfahren und ein ebenso beschleunigtes Verbindlichkeitsverfahren während eines Streiks einen Zwangsvortrag zu erzielen, was zur Folge hätte, daß die gegen diesen Vertrag den Streik fortsetzenden Gewerkschaften schadenersatzpflichtig gemacht werden können. Aber dem wirkt jener gedankliche Inhalt des Schlichtungswesens, den wir andeuteten, dem wirkt vor allem der bei allen Zwangsvorschriften fortwirkende Grundsatz der Vertragsfreiheit der Kollektivparteien entgegen. Und Schlichtungsorgane, die sich gründlich so verhielten, würden in den Zeiten starker sozialer Bewegungen sehr bald an dem trostigen Willen der Arbeiterschaft scheitern.

Bei schlechter wirtschaftlicher Konjunktur aber wirkt das Schlichtungswesen als Arbeiterschutz. Denn jetzt macht sich jene Tendenz geltend, daß das Schlichtungsverfahren mit einer gewissen Nötigung zur Kollektivvereinbarung führt, und dadurch wird die Arbeiterschaft vor dem gänzlichen Verlust der Verträge bewahrt. Dieser Vorteil zeigte sich deutlich während der Depression. Es kann nach diesen Darlegungen über den Zusammenhang zwischen dem Schlichtungswesen mit seinen Zwangswirkungen und dem Tarifvertragswesen keinem Zweifel unterliegen, daß mit den außerordentlich heftigen Angriffen, welche die Spitzenverbände der Unternehmer und ihre Organe, unterstützt von gewissen Untergruppen des Arbeitgebertums, gegen die Zwangswirkungen der Schlichtungsgesetzgebung — vornehmlich gegen die Verbindlichkeitserklärung, aber auch gegen das gesetzliche Schlichtungswesen in seiner Gesamtheit — richteten, das Tarifvertragswesen am Lebensnerv getroffen werden sollte. Im Grunde bestätigte das Unternehmertum mit diesen Angriffen nur die Notwendigkeit eines zweckmäßig angewandten gesetzlichen, bis zu einem gewissen Grade zwangsmäßig wirkenden, Schlichtungswesens, denn durch seine Haltung zeigte es jetzt, daß die von uns oben als Voraussetzung für die Überflüssigkeit eines gesetzlichen Schlichtungsverfahrens dieser Art angegebene beiderseitige Bereitschaft zum Abschluß kollektiver Verträge auf einer Seite immer noch sehr schwach entwickelt ist. Es wird im Gegenteil vom Unternehmertum als tragisches Verhängnis empfunden, daß es durch das Bestehen der Schlichtungsgesetzgebung gehindert wurde, die Zeit der Krise seit dem Herbst 1923 zur Durchsetzung des ihm viel näherliegenden Prinzips der Freiheit des Einzelarbeitsvertrages zu benutzen und damit von neuem eine Periode weitgehender Ausschaltung des gewerkschaftlichen Einflusses auf die Arbeitsbedingungen einzuleiten, der wirksam nur durch Kollektivregelung möglich ist. Die Festsetzung der sogenannten Goldlöhne auf dem denkbar niedrigsten Niveau, die gleichzeitig in dieser Krise vom Unternehmertum angestrebt wurde, wäre mit Hilfe dieser Freiheit des Einzelarbeitsvertrages weit besser durchzusetzen gewesen. Die umfassende Arbeitslosigkeit hätte in weit höherem Maße lohndrückend wirken müssen, wenn nicht die weitverbreitete tarifvertragliche Bindung dem Unterangebot der Arbeitslosen eine Grenze gesetzt hätte. Wir kommen im übrigen auf die Haltung des Unternehmertums zu diesen Fragen noch zurück.

Die Festsetzung niedriger Löhne wurde allerdings auch mit Hilfe der

Schiedssprüche der Schlichtungsorgane gründlich genug besorgt. Aber das kann vielleicht zum Teil der Praxis des Schlichtungswesens, die natürlich noch sehr der Verbesserung fähig ist, zur Last gelegt werden, nicht aber dem Grundgedanken der Schlichtungsgesetzgebung. In den Schlichtungs- sprüchen wird sich immer das soziale Kräfteverhältnis spiegeln, das jeweils zwischen den streitenden Parteien besteht. Ist dieses Verhältnis den Arbeitnehmern ungünstig, wie während der Krise, die 1923 hereinbrach, so auch der materielle Inhalt der Sprüche der Schlichtungsorgane. Was die Aktivität der gewerkschaftlichen Verbände in solcher Zeit an unmittelbaren Erfolgen nicht zu erkämpfen vermag, das kann auch durch das Schlichtungsverfahren nicht vollkommener erreicht werden. Selbst ein einseitig von den Interessen der Arbeitnehmerschaft geleitetes Schlichtungswesen könnte die unerlässlichen Voraussetzungen für gewerkschaftliche Erfolge, nämlich die starke gewerkschaftliche Organisation und die günstige wirtschaftliche Lage, nicht dauernd ersezten, denn auch ein solches Schlichtungswesen würde in kurzer Zeit ebenso an seinen inneren Widersprüchen zugrundegehen müssen wie eines, das der anderen Seite als Gewaltinstrument dienen wollte. Das materielle Ergebnis des Schlichtungsverfahrens wird, dem inneren Sinne der ihm obliegenden Funktion des „Schlichtens“ gemäß, stets in einem Mittelmaß des Möglichen bestehen.

Während der ganzen Inflationsperiode hatte das Unternehmertum gegen das Schlichtungswesen und seine Anwendung ebensowenig einzuwenden wie gegen die Tarifverträge. Denn das Schlichtungswesen war in jener Zeit der beständigen Lohnverhandlungen in der Tat ein Mittel, beim Abschluß der Vereinbarungen „Hilfe zu leisten“. Beide Teile bedurften dieser Hilfe, denn beide fühlten ein dringendes Bedürfnis nach kollektiver Regelung, weil die Einzelregelung ganz unmöglich gewesen wäre. Auch die Arbeiterschaft konnte auf keinem anderen Wege als dem des Schlichtungsverfahrens zu den so dringend notwendigen eiligen Abschlüssen kommen, weil auch der Streik um des Lohnes willen zu keinem besseren Ergebnis hätte führen können. Denn bei ständig sinkendem Geldwert und tiefstem Reallohn erfordert der Streik gewaltige Opfer von den Kämpfenden, und außerdem verliert, gleichfalls infolge der Geldentwertung, das Objekt des Kampfes, wenn dieser nicht sehr bald zu Ende geht, während des Kampfes so stark an Bedeutung, daß den Arbeitnehmern am Ende des Streiks die Bewilligung der Forderung keinerlei Schwierigkeiten mehr verursacht, den Arbeitern aber nichts mehr bringt. Ein Lohnstreik muß somit in solcher Zeit stets mit einer Verschlechterung der Position der kämpfenden Gewerkschaft für die nächste Lohnbewegung enden. Da aber diese nächste Lohnbewegung immer bereits vor der Türe stand, ehe noch die eine abgeschlossen war, so wäre ein Streik in den meisten Fällen ein von vornherein verlorenes Spiel gewesen. In solcher Lage bot das Schlichtungsverfahren die erwünschte Möglichkeit, die Bewegungen mit einem ernsthaften, auch von der Öffentlichkeit beachteten Versuch zur Durchsetzung der Forderungen der Arbeiter abzuschließen.

In jenen Jahren wandten sich die Unternehmer auch keineswegs gegen die Zwangswirkungen des Tarifvertrages; sie wären sogar mit einer

Steigerung der Zwangswirkungen einverstanden gewesen. Sie stimmten durchaus dem § 55 des dem Reichstage vorgelegten zweiten Entwurfs einer Schlichtungsordnung zu, der den Zwang zur Anrufung des Schlichtungsausschusses vor Anwendung sozialer Kampfmaßnahmen unter Androhung der Schadenersatzpflicht der Gewerkschaften einführen wollte. In diesem, an den Anfang des Schlichtungsverfahrens gestellten Zwang erblidken die Unternehmer mit Recht eine Fessel für die Gewerkschaftsbewegung; die am Abschluß des Verfahrens stehende Verbindlichkeitserklärung empfinden sie als eine Bindung für sich selbst, weil in ihr der Zwang zur Kollektivregelung seinen stärksten Ausdruck findet. Jener Zwang zur Anrufung wäre bei jeder Lohnbewegung wirksam geworden, während der in der Verbindlichkeitserklärung ruhende Zwang zur Vereinbarung viel weniger häufig zur Geltung kommt. Trotzdem hätten die vorgeblieblich gegen jeden staatlichen Zwang eintretenden Unternehmer jenem Zwange zugestimmt, während sie gegen diesen aufs heftigste zu Felde ziehen.

Die Mitwirkung von Organen der Staatsgewalt bei der Festsetzung der tariflichen Arbeitsbedingungen schließt natürlich auch Gefahren in sich. Das Schlichtungswesen ist ein Teil des staatlichen Verwaltungsapparates. Seine oberste geistige Leitung liegt in zentraler Hand, in der Hand des Reichsarbeitsministers. Damit wird das Schlichtungsverfahren ein Mittel des Regierens. Die maßgebenden Männer des Schlichtungswesens, die unparteiischen Vorsitzenden und sogenannten Schlichter, sollen unabhängige, objektive, taktvolle Persönlichkeiten mit starkem sozialen Empfühlungsvermögen und reicher Kenntnis interner wirtschaftlicher Beziehungen sein. Der Erfolg eines ernst gemeinten Schlichtungswesens ist also stark abhängig von den Persönlichkeitswerten dieser Männer. Nimmt man an, daß Persönlichkeiten von solcher Qualität in genügender Zahl vorhanden wären, setzt man dazu voraus, daß ihrem Wirken freier Raum gegeben sei, so wäre wohl ein im Rahmen des persönlich und sachlich Möglichen befriedigender Zustand auf diesem Gebiete geschaffen.

Aber das Reichsarbeitsministerium legte stets Wert auf eine „den Interessen der Gesamtheit Rechnung tragende Lohnpolitik“. Es will nach seiner eigenen Erklärung auf eine einheitliche Lohnpolitik hinwirken und den Schlichtungsbehörden das „erforderliche Material für die richtige Beurteilung der Gesamtlage“ zugehen lassen. Damit wird die Festsetzung der Arbeitsbedingungen zu einem Gegenstande und das Schlichtungsverfahren zu einem Mittel der Staatspolitik.

Gegen eine Einheitlichkeit der Lohnpolitik wäre an sich nichts einzwenden. Es fragt sich nur, welches jeweils die „richtige Beurteilung der Gesamtage“ ist, nach der sich die einheitliche Lohnpolitik orientiert, und wer sie bestimmt. Es widerspräche dem inneren Sinn des Schlichtungswesens, wollte man diese „richtige Beurteilung der Gesamtage“ von zufällig geltenden, mit jeder neuen Regierung wechselnden staatspolitischen Erwägungen bestimmen lassen. Dann wäre auch jede Stetigkeit in der Lohnpolitischen Entwicklung unmöglich. Dennoch wurde vom Reichsarbeitsminister bisher fast immer so verfahren. Auf dem Wege der Inspiration, wie wir uns zurückhaltend ausdrücken wollen, wurde den

Persönlichkeiten des Schlichtungswesens mehrfach eine „richtige Beurteilung der Gesamtlage“ beigebracht. Die Folgen zeigten sich im Frühjahr 1923. Als zu Beginn der Ruhrbesetzung der unzulängliche und wenig aussichtsreiche Versuch einer Marktstabilisierung unternommen wurde, forderten die Unternehmer einen Abbau der Lohnzulagen. Sofort wies der Arbeitsminister die Schlichtungsbehörden darauf hin, die „Stabilisierung“ durch eine Eindämmung der Lohnforderungen zu unterstützen, zu einer Zeit erschreckenden Tieftandes der Reallöhne.

Ein glücklicherer Versuch, zu der wünschenswerten Einheitlichkeit der Lohnpolitik zu gelangen, wurde einige Monate später zur Durchführung des Systems sogenannter vertragssichernder Löhne gemacht. Die Führung lag wieder beim Reichsarbeitsminister. Die Schlichtungsorgane erhielten diesmal ausführliche Richtlinien über die Anwendung des Systems, aber diese waren mit den Zentralvertretungen der Kollektivparteien, den Spitzenverbänden der Gewerkschaften und Unternehmerorganisationen vorher beraten worden und hatten nach langen schwierigen Verhandlungen ihre Zustimmung gefunden. Hier hatte also der Reichsarbeitsminister zunächst als Generalschlichter gehandelt, um dann erst das Ergebnis dieser Bemühungen zur Grundlage seiner einheitlichen Lohnpolitik zu machen. Wenn man die „richtige Beurteilung der Gesamtlage“ auf solche Weise ermittelte, dann bewegte sich dieser Schritt von entscheidender Bedeutung im Rahmen und im Geiste des Schlichtungswesens, und nur dann kann eine innere Berechtigung zu einer Beeinflussung der Schlichtungsbehörden anerkannt werden.

Das Ergebnis ist folgendes: Ein Schlichtungswesen solcher Gestalt in Verbindung mit einem umfassenden Tarifvertragswesen versetzt die Träger der Staatsgewalt in die Lage, eine selbständige, einheitliche Lohnpolitik nach ihren vorgefaßten Meinungen über das Interesse der Gesamt- heit zu betreiben. Verhindern läßt sich das nicht; wird diese Lohnpolitik nicht offen betrieben, so kann sie im geheimen um so gefährlicher wirken. Daraus erwächst den Gewerkschaften die Aufgabe, auf die Staatsgewalt und ihre Lohnpolitik Einfluß auszuüben. Die Grundsätze der Lohnpolitik müssen von Zeit zu Zeit — in vereinbarten Zwischenräumen oder bei eintretendem Bedarf — nach Verhandlungen und nach Zustimmung der Spitzenverbände bestimmt werden; nur nach den so ermittelten Grundsätzen darf eine allgemeine Orientierung der Schlichtungsorgane stattfinden. In Verbindung damit tritt auch das Interesse der Gewerkschaften an einer starken und an- gesehenen parlamentarischen Vertretung der Arbeiterklasse besonders deutlich hervor.

Außerdem erwies sich bald auch eine gewisse Zurückhaltung in der Anwendung der Verbindlichkeitserklärung als notwendig. Nicht nur bei den Unternehmern, sondern auch in Gewerkschaftskreisen waren Bedenken gegen dieses Zwangsmittel des Schlichtungsverfahrens aufgetaucht, und auch das Reichsarbeitsministerium als das führende Organ des Schlichtungswesens und der Lohnpolitik des Staates erkannte, daß eine scharfe Anwendung der Verbindlichkeitserklärung zu einer schnellen Abnutzung dieses Mittels führen mußte. Der Reichsarbeitsminister verwies daher die

Schlichter und die Vorsitzenden der Schlichtungsausschüsse wiederholt auf die Grundsätze des Schlichtungswesens, um sie dadurch zu einer zweckmäßigen Handhabung ihrer Befugnisse anzuhalten. Grundsatz der Schlichtungsverordnung sei, schrieb er in einem Bescheid vom 3. März 1924, „daß es Sache der Beteiligten ist, selbstständig unter eigener Verantwortung die Arbeitsbedingungen zu regeln, und daß ein staatlicher Zwangsseingriff in die freie Selbstbestimmung der Beteiligten nur als Ausnahmeweise im öffentlichen Interesse zulässig ist“. Daraus ergibt sich, „daß eine Verbindlichkeitserklärung nur in Frage kommen kann, wenn die Durchführung des Schiedsspruches die Allgemeinheit angeht.“<sup>4)</sup> Das „Interesse der Allgemeinheit“ könne nach der Schlichtungsverordnung sowohl auf wirtschaftlichen wie auf sozialem Gebiete liegen, und es brauche sich nicht auf das „allgemeine Wirtschaftsleben zu beziehen“, sondern könne auch „an einem einzelnen Wirtschaftszweige bestehen“.

Sodann hat im Zusammenhang mit der rechtlichen Wirkung des Tarifvertrages die Frage des Verhältnisses zwischen organisierten und unorganisierten Arbeitnehmern innerhalb des Geltungsbereiches eines Tarifvertrages wiederholt zu Erörterungen in den Gewerkschaften Anlaß gegeben. Den Rechtsanspruch auf die Durchführung der Bedingungen des Tarifvertrages besitzen nach der Verordnung vom 23. Dezember 1918 nur die Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarif abgeschlossen hat, aber faktisch nehmen auch die Unorganisierten teil an den Vorteilen, die durch den Abschluß des Tarifvertrages, also durch das Wirken der Organisation und ihrer Mitglieder erlangt wurden, denn die Unternehmer zahlen aus naheliegenden Gründen den Unorganisierten sogar mit Behagen den gleichen Lohn wie den Organisierten. Es empört nun die Mitglieder der Verbände, daß die Unorganisierten, die nichts beisteuern, um die Erfolge zu erreichen, ja die durch ihr Verhalten sogar die Aktionskraft der Organisation schwächen, dennoch teilnehmen an den materiellen gewerkschaftlichen Erfolgen, und sie fordern daher vielfach, die Gewerkschaften mögen Mittel ausfindig machen, um diesem sozialen Parasitentum die Vorteile aus den Tarifverträgen streitig zu machen.

Nun ist dieses schmarotzerhafte Benehmen der Unorganisierten aber keineswegs eine Folge der Unabdingbarkeit (oder Rechtsverbindlichkeit) der Tariffasszung, denn auch ohne sie besteht für den Unternehmer kein Hindernis, den Unorganisierten gleichfalls nach dem Tarifvertrag zu entlohen. In der Tat ist das ja auch vor dem Kriege, also vor der Existenz der Verordnung vom 23. Dezember 1918, ebenso geschehen wie jetzt. Wenn nun trotzdem die Frage der Teilnahme der Unorganisierten an den Vorteilen des Tarifvertrages neuerdings häufiger und lebhafter als früher und vielfach im Zusammenhang mit der Unabdingbarkeit erörtert wurde, so wohl darum, weil diesen Erörterungen bei den Arbeitern und Angestellten vielfach der Gedanke zugrunde lag, daß es ebenso, wie gesetzlich bestimmt werden konnte, daß der Organisierte einen Rechtsanspruch auf die Inhaltung des Tarifes geltend machen kann, möglich sein müsse, zwingend zu

<sup>4)</sup> Reichsarbeitsblatt 1924, Seite 107, amtlicher Teil. Ähnlich äußerte sich der Reichsarbeitsminister in einem Rundschreiben an die Schlichter vom 30. Januar 1924. (Reichsarbeitsblatt 1924, Seite 127.)

bestimmen, daß der Unorganisierte diesen Anspruch nicht hat.

Dieser Forderung genügt aber die gegenwärtige Gesetzgebung bereits, denn sie besagt ja, daß die Unabdingbarkeit nur für die Organisierten gilt. Soll der Zweck, der in diesen Erörterungen den Organisierten vorschwebte, erreicht werden, so müßte man also weitergehen und entweder den Unternehmern verbieten, Arbeitsverträge mit Unorganisierten zu den tariflichen Bedingungen abzuschließen, oder die Unorganisierten zwingen, sich den Gewerkschaften anzuschließen.

Das erste ist auf gesetzlichem Wege nicht möglich, denn die Gesetzgebung muß die Freiheit des Einzelvertrages immer bis zu einem gewissen Grade bestehen lassen. Die Unabdingbarkeit bedeutet nur, daß der Tarifvertrag zwingende Mindestnorm ist. Das Gesetz verbietet dem Organisierten nicht, einen Arbeitsvertrag zu günstigeren als den tariflichen Bedingungen zu schließen, und es kann dem Unorganisierten nicht verbieten, die tariflichen Bedingungen zu fordern und anzunehmen, wenn sie ihm gewährt oder angeboten werden. Außerdem wird übersehen, daß dadurch, daß die Unorganisierten gleichfalls die tariflichen Löhne fordern und erhalten, der Lohndrückerei durch die Unorganisierten entgegengewirkt wird, was auch für die organisierten Arbeiter und Angestellten von Nutzen ist.

Dennoch ist versucht worden, das Ziel, den Unorganisierten die Vorteile des Tarifvertrages vorzuenthalten, auf vertraglichem Wege zu erreichen, indem gewerkschaftliche Organisationen von den Unternehmern die Aufnahme einer Klausel in den Tarifvertrag forderten, nach welcher eine vereinbarte Lohnaufbesserung nur an die Mitglieder der vertragschließenden Verbände zu zahlen sei. Der Versuch scheiterte am Widerstand der Unternehmer, aber er war auch vom Standpunkt der Gewerkschaften aus verfehlt. Das zeigt sich, wenn wir seine Konsequenzen überlegen. Nehmen wir an, es käme im Zusammenhang mit einer solchen Forderung zum Streik, so würde sich gewiß kein einziger Unorganisierter auf die Seite der Streikenden stellen. Ein Streik wegen einer solchen Forderung wäre doch im Grunde kein Kampf gegen die Unternehmer, sondern ein Kampf gegen einen Teil der Arbeiter oder Angestellten. Und dahin darf es nicht kommen. Bei allem berechtigten Unmut über die unorganisierten Schmarotzer dürfen wir doch nie übersehen, daß auch sie Arbeiter sind und daß wir als Organisierte ihnen als Werke n e d e gegenüberstehen. Wir haben gewiß keinen Grund, sie mit besonderer Bartheit zu behandeln, aber wir müssen uns auch hüten, Handlungen zu begehen, die sich offensichtlich und ausdrücklich gegen sie richten, denn dadurch verschlechtern wir nur die Aussichten, sie für die Organisation zu gewinnen, ohne daß die Mitglieder der Verbände einen Vorteil davon hätten.

Der zweite Weg aber, den wir nannten, der Weg der Zwangorganisation, ist von den Gewerkschaften bisher stets abgelehnt worden. Er erscheint uns auch unter den gegenwärtigen Umständen undisputabel, denn eine gewerkschaftliche Organisation, die ihren Mitgliederbestand einem gesetzlichen Organisationszwang verdankt, müßte sich von der Staatsgewalt, die ihr durch ihre Gesetzgebung die Mitglieder zutreibt, manche andere, recht unbequeme Vorschrift gefallen lassen. Es wäre unmöglich, daß der Staat seine Bürger zwingen könnte, sich bestimmten

Organisationen anzuschließen, ohne daß er zugleich bestimmenden Einfluß auf die Gestaltung der Satzungen hätte, welche die gegenseitigen Rechte und Pflichten zwischen den Organisationen und ihren Mitgliedern regeln. Dieser Weg würde mit Sicherheit zur staatlich reglementierten Gewerkschaft führen, die für einen Zuwachs an unfreiwilligen Mitgliedern einen Teil ihrer Bewegungsfreiheit eintauschen müßte.

## Die Krise und der Wiederaufbau.

### a) Lohnpolitische Betrachtungen.

1923: Die Situation ist abermals entscheidend verändert. Der Wert des deutschen Geldes stürzt im Sommer und Herbst auf ein mikroskopisches Minimum. Das Vermögen der Gewerkschaften ist zunächst völlig durch die Geldentwertung zerstört, die Publikations- und Agitationsmöglichkeiten erstickt und die Verbindung mit den Massen noch mehr gelockert. Die Tarifverträge sind noch nicht in ihrem Bestande, aber in ihrem wesentlichen Inhalt, der Lohnfestaltung, ins Wanken gebracht. In den Massen herrscht panikartiger Schrecken und das Gefühl tiefer Ohnmacht. Gleichzeitig mit der äußersten Verschärfung der Währungskrise setzt eine umfassende Wirtschaftskrise ein. Im Juli 1923 meldeten die Gewerkschaften 3,5 Proz. Arbeitslose. Die Zahlen stiegen auf 6,3 Proz. im August, 9,9 Proz. im September, 19,1 Proz. im Oktober, 23,4 Proz. im November. Im November wurden außerdem 50,4 Proz. Kurzarbeiter gemeldet. Im Dezember ist mit 28,2 Proz. Arbeitslosen und 42,2 Proz. Kurzarbeitern der Tiefstand erreicht; für Januar und Februar 1924 berichtet das „Reichsarbeitsblatt“ über eine teilweise Erholung. Die Erholung schreitet bis zum Frühjahr fort und bringt in jeder Hinsicht einige Erleichterung, macht aber vom Mai ab wieder einen Steigen der Arbeitslosenziffern Platz. Der ganze übrige Teil des Jahres 1924 ist erfüllt von einer drückenden wirtschaftlichen Depression.

Die Machtstellung der Arbeiterschaft, das Ansehen der Gewerkschaften ist verringert. Sahen 1918 nicht nur Arbeiter und Angestellte, sondern auch Unternehmertum und Staatsbureaucratie in den Gewerkschaften die starke, wenn nicht einzige Hoffnung für den Wiederaufbau des Wirtschaftslebens, so schallt ihnen jetzt, nach der Katastrophe des Herbstes 1923, von allen Seiten der Ruf entgegen, sie und ihre Methoden hätten versagt. Auch in den Massen steigt das schon vorhandene Gefühl des Mißbehagens infolge der letzten Währungskatastrophen, und die furchtbare, so plötzlich hereingebrochene Wirtschaftskrise ruft Erbitterung und Verzweiflung auch in den Gewerkschaften hervor. Die Mitgliederzahlen sinken.

Das Unternehmertum geht auf der ganzen Linie zum Angriff vor. Der Ansturm richtet sich gegen den Achtstundentag, gegen das ohnedies so gesunkene Lohnniveau, aber auch gegen den Tarifvertrag und das Schlichtungswesen. Die Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923 verweist die Festsetzung von Mehrarbeit wieder auf den Weg des Schlichtungsverfahrens und des Tarifvertrags. Dagegen baut sich das Unternehmertum auf:

„Hiermit wird auf Umwegen fast hinterräts dem ersterbenden Tarifvertrag, dessen Verderblichkeit für die Produktionsvermehrung fast überall eingesehen wurde, wiederum die Tür geöffnet und ihm eine Bedeutung beigegeben, die er, weil wirkliche Arbeitsleistung hindernd, allenthalben zu verlieren begann.“<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Dr. Guggenheimer: Die neue Arbeitszeitverordnung. („Der Arbeitgeber“, 14. Jahrg. Nr. 2.) — Offizielle Verlautbarungen der Unternehmerverbände waren auf den gleichen Ton gestimmt.

Vor allem aber wurde die Lage, die etwa mit dem August 1923 eintrat, gekennzeichnet durch den Beginn der Wirtschaftskrise bei gleichzeitiger schärfster Entwertung des Reichsgeldes. Kompliziert wurde die Situation für die Gewerkschaften dadurch, daß mitten in der wirtschaftlichen Krise der Übergang zu einer neuen Währung und die Umstellung der Wirtschaft und damit auch der Lohnberechnung auf die Goldrechnung erfolgen mußte. Infolge der scharfen Abwärtsbewegung der Kurse war die Berechnung der Löhne nach alter Papiermark vollkommen unmöglich geworden. Die neuen Löhne, die zunächst noch in Papiermark zahlbar blieben, mußten errechnet werden aus einer angenommenen Goldmarksumme multipliziert mit dem jeweiligen amtlichen Dollarkurs. Da der amtliche Kurs von September bis Oktober 1923 künstlich niedrig gehalten wurde, die Preise sich aber gemäß den höheren ausländischen Kursen aufwärts bewegten, so sank die Kaufkraft der Löhne mit jedem Tage. Sie betrug damals höchstens 30 bis 40 Prozent des Friedenslohnes. Als Berechnung und Zahlung in wertbeständigen Zahlungsmitteln Ende November endlich durchgehend möglich wurde, hatten die Reallöhne ihren tiefsten Stand erreicht. Sie bildeten jetzt den Ausgangspunkt für die neue Lohnpolitik.

Dieser aber fiel zeitlich zusammen mit der Schwäche der Gewerkschaften und der entsprechenden Machtsteigerung des organisierten Unternehmertums. Dieses suchte die Goldlöhne noch weiter zu senken. Dabei wurde die Lohnpolitik des Staates zu einem wesentlich entscheidenden Faktor. Der verarmte Staat suchte durch Heraufsetzung der Gehälter und Löhne seiner Beamten und Arbeiter Ersparnisse zu machen. Diese Lohnpolitik des Staates als Arbeitgeber konnte nicht ohne Einfluß auf die Lohnpolitik bleiben, die der Staat als Verwaltungskörper mit Hilfe des Schlüchtungsorganismus trieb. Die Not der Staatskasse wurde in weitem Umfange maßgebend für jene „richtige Beurteilung der Gesamtlage“, die nach Dr. Brauns für die Schlüchtungspolitik richtunggebend sein soll. Im November, als die Staatssarbeiter um ihre Goldlöhne rangen und nicht ganz ohne Erfolg bemüht waren, das unehörte geringe Angebot der Regierung zu verbessern, da wurde eine entscheidende Schlacht geschlagen.

Diese Übereinstimmung der Interessen in der Lohnpolitik bei den Verwaltungen der großen Betriebe des Reichs, insbesondere der Verkehrsbetriebe, mit denen der schärfsten Gegner der Gewerkschaftsbewegung im Unternehmerlager, ist von der Gewerkschaftsbewegung nicht immer genügend beachtet worden. Und doch ist dieser Zustand für die Schlüchtungspolitik außerordentlich gefährlich. Zugleich ergibt sich, daß eine Verbesserung der Staatsfinanzen günstig auf die lohnpolitische Lage wirken kann, woran abermals das starke politische Interesse der Gewerkschaften zu erkennen ist. Ebenso aber wird umgekehrt jede Erhöhung der Löhne und Gehälter auf dem Wege über die Lohnsteuer zu einer sicheren Steigerung der Staatseinnahmen.

Bei seiner Goldlohnpolitik verfuhr jetzt das Unternehmertum ganz schematisch, nur in umgekehrter Richtung; es suchte allgemein einen niedrigen Lohn durchzusetzen, der das Existenzminimum knapp erreichte, ohne an eine davon ausgehende Qualitätsstaffelung nach oben zu denken.

Alle diese Gründe, insbesondere der völlige Zusammenbruch der Kaufkraft der Löhne und die daraus entstehende tiefe Senkung der allgemeinen Lohnbasis, rückten in dieser Zeit, obwohl sie erfüllt war mit Problemen verschiedenster Art, die Frage der Entlohnung in den Vordergrund des Interesses aller Beteiligten. Nachdem die ersten Stürme dieser Zeit mit ihren täglich wechselnden Zuständen, die immer nur eine Regelung der Löhne auf fürzeste Sicht zuließen, vorüber waren, nachdem auch die Hoffnung auf das Gelingen der im November 1923 mit Hilfe der Rentenmark ins Werk gesetzten Währungsstabilisierung Fuß gesetzt hatte, erschien eine umfassende Neuorientierung über die Grundsätze einer einheitlichen Lohnpolitik notwendig. Gewerkschaften und Unternehmerverbände, aber auch die Lohnpolitik treibende Staatsgewalt, waren genötigt, ihre Lohnpolitik neu aufzubauen, und daher bestrebt, der ihren Interessen günstigsten Auffassung über eine den Gesamtinteressen am besten dienende Lohnpolitik allgemeine Anerkennung zu verschaffen. An diesen Gegensätzen entzündete sich eine ausgedehnte öffentliche Auseinandersetzung über die Grundsätze der Lohnpolitik, die infolge der Bedeutung, welche die Lohngestaltung und das Wirken der Gewerkschaften in den letzten Jahren erlangt hatten, und dank der Anteilnahme des Staates als Arbeitgeber wie als Arbeitsverwaltung an der Lohnpolitik ein großes und interessiertes Publikum fand.

Diese Diskussion ist schon infolge ihres Zweckes, die Grundlage zu finden für eine allgemeine Lohnpolitik, für die Zukunft der Gewerkschaften von größter Bedeutung, aber sie ist zugleich in vielfacher Hinsicht außerordentlich lehrreich. Der scharfe Gegensatz, in dem Unternehmertum und Gewerkschaften in der gekennzeichneten Situation zueinander standen, nötigte beide, mit Argumenten für ihre Auffassung nicht zurückzuhalten, und daher läßt diese Debatte in der Vollständigkeit der Gründe für und wider kaum etwas zu wünschen übrig. Gleichzeitig offenbart sich an dieser Debatte der weite Vorsprung, den die Gewerkschaften vor den Unternehmerverbänden haben, wenn es sich um die Aufgabe handelt, die Forderungen der einen oder anderen in Übereinstimmung zu bringen mit den Interessen der Gesamtheit. Alle Gründe, die das Unternehmertum für eine seinem Machtwillen gemäßige allgemeine Idee der Lohnpolitik vorzubringen vermochte, waren lediglich geschöpft aus dem engsten selbstsüchtigen Interesse der Unternehmer, und es bedurfte daher oft der gewagtesten demagogischen Kunstgriffe, um zu beweisen, daß mit der Befolgung dieser Ratschläge gleichzeitig dem Interesse der Gesamtheit Rechnung getragen sei. Die Gründe der Gewerkschaften, die sie für ihre Forderung nach einer Steigerung der Löhne geltend machten, ließen dagegen stets das Bewußtsein ihrer Verantwortung gegen das Gesamtinteresse erkennen.

Die Beweisführung der organisierten Unternehmer liegt gesammelt und geordnet vor in der im Sommer 1924 von der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände herausgegebenen Schrift „Die Lohnpolitik der deutschen Arbeitgeber“. Diese Schrift beweist zunächst einen erschreckenden Mangel an Ernst und theoretischem Weitblick bei ihren Verfassern, denn alles, was sie enthält, gründet sich lediglich auf den Er-

fahrungen, die diese Praktiker und „Wirtschaftsführer“ während des Krieges und der Inflation gemacht haben. Den Zufallserscheinungen dieser anormalen Zeit wird Ewigkeitsbedeutung beigegeben. Ferner werden alle Vorteile, welche die Arbeiterschaft seit der Beendigung des Krieges zu erlangen vermochte, insbesondere die starke Machtstellung und der große Einfluß der Gewerkschaften, als Gründe für eine verfehlte Lohnpolitik, welche die Arbeiterschaft ins Elend bringen und „die Wirtschaft“ ruinieren werde, angeführt, um zu beweisen, daß die gesamte Entwicklung der letzten Jahre rückgängig gemacht werden müsse, damit es den Arbeitern und Angestellten besser gehe und „die Wirtschaft“ blühe.

Nun sind wir weit entfernt, allem, was das Unternehmertum in seinem Kampfe für die Heraabdrückung der Löhne und Gehälter im einzelnen vorgetragen hat und was auch von anderen Seiten zu der Debatte über die Lohnpolitik beigesteuert wurde, unserseits Ewigkeitswert beizumessen. Wir berühren bei unseren Betrachtungen über die Lohnpolitik der Gewerkschaften diese Debatte und namentlich die Stellungnahme der Unternehmerverbände nur an den Punkten, die auch für die Arbeiterbewegung von dauernder Bedeutung sein dürfen.

Wenn sich die Unternehmerverbände bei ihrer Beweisführung auf die Vorgänge der Inflationszeit stützen, so spekulieren sie damit auch auf die Angstinstinkte, die in der Bevölkerung lebendig werden, wenn des Inflationselends Erwähnung getan oder gar seine Wiederkehr in Aussicht gestellt wird. Die Inflationszeit habe, heißt es in der Schrift der Vereinigung der Arbeitgeberverbände, „unverkennbar und unbestritten gelehrt“, daß Lohnerhöhungen die Entwertung des Geldes herbeiführen, denn durch die Lohnerhöhungen sei eine der wesentlichen Voraussetzungen für den Druck neuen Papiergeldes geschaffen worden. „Soll“, fragen die Unternehmer, „unsere Lohnpolitik wieder inflationistisch wirken?“

Während diese Auffassung von der inflationistischen Wirkung der Lohnerhöhungen hier noch uneingeschränkt vertreten wurde, bekannte Dr. Meißinger, Geschäftsführer der Vereinigung der Arbeitgeberverbände, bald darauf im „Arbeitgeber“, „die oberflächliche Meinung, daß die Erhöhung der Gesamtlohnsumme unmittelbar inflationistisch wirke“, müsse richtiggestellt werden. Meißinger schreibt:

„Es wäre natürlich falsch, zu behaupten, daß eine Lohnerhöhung lediglich von der Geldseite her, d. h. von einem erhöhten Bedarf an Zahlungsmitteln zu einer Inflationsgefahr werden kann. Dies traf, als wir einmal in der Inflation schon drin waren, gewiß für die Lohnerhöhungen dieser inflationistischen Zeit zu, als jeder Mehrbedarf an Zahlungsmitteln durch neuen Notendruck ohne Deckung befriedigt wurde. Insofern hat man in der Inflationszeit gewiß von den inflationistischen Wirkungen gerade der Underlohnpolitik gesprochen. Heute ist für die Höhe des Zahlungsmittelumfangs in Deutschland und für den Notendruck durch das neue Bankgesetz und das Londoner Abkommen eine feste Grenze gezogen. Wir haben heute etwa 3,3 Milliarden Goldmark Papiergeldnoten in Umlauf. Das Bankgesetz sieht einen Notenumlauf bis zu 6 Milliarden vor und bestimmt im Anschluß an den Dawes-Bericht die vorschriftsmäßige Deckung. Ungedeckte Noten dürfen

nicht gedruckt werden, und hierüber wacht der Internationale Kommissar für die Notenausgabe, der den Notenstempel verwaltet.“<sup>2)</sup>

Meißinger gibt also diesen Standpunkt insofern auf, als es sich um eine unmittelbare Beeinflussung der Währung durch Lohnerhöhungen handelt. Dieser schnelle Rückzug kennzeichnet die Güte der Gründe der Unternehmer. Um ihn zu verdecken, konstruiert er eine Reihe von Möglichkeiten einer indirekten inflationistischen Wirkung von Lohnerhöhungen. Er legt dar, daß Lohnsteigerungen die Preise steigern, dadurch den Absatz deutscher Waren im Auslande verringern, die Zahlungsbilanz verschlechtern und somit in weiterer Folge eine Unterbewertung deutschen Geldes — gemessen an der Kaufkraft der fremden Valuten — im Auslande hervorufen würden. Das Vertrauen der Welt zur deutschen Wirtschaft würde aufs neue zerstört und damit auch die deutsche Währung erschüttert werden.

Diese Behauptung von der indirekten inflationistischen Wirkung der Lohnsteigerungen ist jedoch nicht mehr wert als die preisgegebene von der direkten, denn es ist nicht wahr, daß die Güte der Währung unter der Verschlechterung der Zahlungsbilanz leidet. Es ist jetzt allseitig anerkannt, daß die Währung nur durch die Neuschaffung von Geld in Gefahr geraten kann, und damit ist Meißingers Behauptung durch seine eigenen Ausführungen widerlegt, denn er selbst erinnert daran, daß nach den Dawes-Gesetzen eine Vermehrung der Umlaufmittel in einem Maße, daß daraus eine Erschütterung der Währung entstehen könnte, unmöglich ist.

Alle diese Gründe des Herrn Meißinger reichen also nicht weit. Aber sie zeigen, daß nach der Auffassung der Unternehmer die Lösung der Aufgabe, die deutsche Wirtschaft wieder flott zu machen, ausschließlich von der Preisseite, nicht aber, wie die Gewerkschaften fordern, gleichzeitig von der Lohnseite — das heißt: durch eine Verbesserung der Löhne — aufgenommen werden soll. Das Unternehmertum verlangt vom Staat, daß er durch die Ermäßigung der Frachten und Steuern, vom Arbeiter, daß er durch lange Arbeitszeit und niedrige Löhne die Verbilligung der Waren bewirken möge, unterläßt es aber, aus eigenem auch nur das geringste zu einer Herabsetzung der Preise beizutragen. Durch Bemühungen und Opfer anderer soll die „gesunde Wirtschaft“ herbeigeführt werden, die nach Meißinger<sup>3)</sup> die Grundlage jeder Währungsstabilität bildet.

Die Gewerkschaften halten jedoch eine Wirtschaft, die auf dem unbeschränkten Raubbau an der Arbeitskraft, den die deutschen Unternehmer zu ihrem Programm gemacht hatten, beruht, für eine höchst ungesehene. In der Zeit nach der Stabilisierung war es die dringendste Aufgabe der Gewerkschaften, den Arbeitern und Angestellten einen Reallohn zu sichern, der ihnen zunächst mindestens die gleiche Lebenshaltung gewährleistet, die sie vor dem Kriege hatten. Soweit das von der Preisseite her möglich ist, haben sie gewiß nichts gegen entsprechende Maßnahmen einzubwenden, aber sie können niemals den Verzicht auf Lohnforderungen, den die Arbeitgeberverbände von ihnen verlangten, aussprechen, nur um den Unternehmern das Leben leicht zu machen. Denn nur darum handelt es sich,

<sup>2)</sup> Meißinger, Realpolitik. Der Arbeitgeber. 14. Jahrgang, Seite 496 ff.

<sup>3)</sup> a. a. D.

Das Unternehmertum stellte den Gewerkschaften Aufgaben, die es selbst zu lösen hat. Die ganze Argumentation der Unternehmer ist nur dann stichhaltig, wenn es richtig ist, daß die Erhöhung der Löhne eine Steigerung der Preise hervorrufen müßt. Aber diese Behauptung ist falsch — oder nur dann richtig, wenn eben das Unternehmertum seine Pflicht, durch eine Steigerung der Arbeitsintensität mittels betriebstechnischer Verbesserungen und durch Herauslösung unproduktiver Nebenbelästigungen und zahlreicher Zwischengewinne eine Verbilligung der Produktion herbeizuführen, versäumt. Es ist allerdings bequemer, die Last der Lohn erhöhung auf die Konsumenten abzuwälzen, aber es ist volkswirtschaftlich notwendig, daß jener andere Weg gegangen wird, und daher haben die Gewerkschaften geradezu die Pflicht, das Unternehmertum auf jenen anderen Weg zu drängen. Und das erreichen sie, indem sie Lohn erhöhungen fordern und durchsetzen, während sie, wenn sie auf solche verzichten, dazu beitragen, daß die deutsche Industrie betriebstechnisch dauernd im Rückstande gegen das Ausland bleibt und die deutsche Konkurrenz auf dem Weltmarkt ausschließlich mit dem Mittel schlechterer Arbeitsbedingungen geführt wird. Durch die Erhöhung der Kaufkraft des Arbeitseinkommens bezwecken die Gewerkschaften ferner, daß sich der Warenabsatz vermehrt und damit der Beschäftigungsgrad der Industrie sich verbessert.

Die Lauheit des Unternehmertums in der Verbesserung der Produktionsmethoden zum Zwecke der Steigerung des Leistungsgrades der Wirtschaft hat seinen Grund in der Ausdehnung des Kartellwesens. Die deutsche Industrie kann gegenwärtig als restlos durchkartelliert gelten, und die Wirtschaft der freien Konkurrenz hat sich dadurch in eine Monopolwirtschaft höchsten Entwicklungsgrades gewandelt. Die Monopolwirtschaft aber setzt das Unternehmertum in die Lage, die Rentabilität der Werke durch Hochhalten der Preise viel gefahrloser und bequemer sicherzustellen, als durch die fortgesetzte Verbesserung der Produktionsmethoden, zu der die Konkurrenz den Unternehmer früher nötigte, und außerdem macht es die Monopolwirtschaft möglich, alle Lohn erhöhungen auf die Preise abzuwälzen. Daher ist der moderne Industriemonopolismus in zweifacher Hinsicht ein Hindernis für den gewerkschaftlichen Erfolg. Einmal, weil die dauernde Steigerung des Leistungsgrades der Wirtschaft, bewirkt durch technische Verbesserungen, zu den Voraussetzungen für den Erfolg der Gewerkschaften gehört, denn die Steigerung des Leistungsgrades der Arbeit schafft Raum für die Vergrößerung des Lohnanteiles an den Gestaltungskosten. Ferner dadurch, daß die allem Monopolismus zum Trotz durchgesetzten Lohnaufbesserungen in ihrer Wirkung auf die Lebenshaltung des Volkes mittels Abwälzung auf die Konsumenten illusorisch gemacht werden können. Aber gerade darum ist es doppelt nötig, daß die Unternehmer, deren vielgerühmter „Wagemut“ heute auf den Vorbeeren des Kartellschutzes ausruht, angetrieben werden durch die Peitsche der gewerkschaftlichen Forderungen, nachdem die Skorpione der Konkurrenz gezähmt und eingehetzt sind. Gleichzeitig haben die Gewerkschaften das stärkste Interesse daran, daß die Monopolwirtschaft, dieses Hindernis jeglichen wirtschaftlichen Fortschritts, abgelöst

wird durch eine höhere, gemeinnützige Ordnung der Wirtschaft.<sup>4)</sup> So mündet auch hier Lohnpolitik in Wirtschaftspolitik.

Aber auch Freunde der gewerkschaftlich organisierten Arbeiter und Angestellten haben sich durch die Behauptungen der Unternehmer von den ungeheuren Gefahren, von denen Wirtschaft und Währung durch die permanente Aktion der Gewerkschaften für Erhöhungen der Löhne bedroht seien, irreführen lassen. So hat auch Heinz Potthoff den Gewerkschaften wiederholt geraten, das Hauptgewicht ihrer Aktion nach der Preisseite hin zu verlegen. Auch er geht nur von den Erfahrungen der Kriegs- und Inflationszeit aus, wenn er schreibt:

„Seit einem Jahrzehnt erleben wir ein dauerndes Wechselspiel, bei dem die Löhne mit Rücksicht auf die Teuerung erhöht werden und die Preise mit Rücksicht auf die Lohnerhöhungen noch weiter steigen. Dieser Kreislauf ist durch die Marktstabilisierung im Spätherbst 1923 so gut wie gar nicht und auch durch die Kreditbeschränkungen der Reichsbank im Frühjahr 1924 nur wenig unterbrochen worden. Dass die Lohnerhöhungen nicht nur notwendige Folge, sondern auch Ursache weiterer Preissteigerungen gewesen sind, kann ein objektiver Beobachter nicht gut leugnen. Nicht wegen Steigerung der Herstellungskosten, sondern wegen Vermehrung der Kaufkraft und Kauflust der Bevölkerung (bei gleichbleibendem Angebot).<sup>5)</sup>

Auch Potthoff ist den Läuslungen der abnormalen Zustände dieses Jahrzehnts zum Opfer gefallen. Er empfiehlt, die Massen der Arbeiter und Angestellten sollen unter Verzicht auf den Lohnstreik zunächst mit Hilfe eines allgemeinen Käufersstreiks die Nachfrage nach Waren und damit die Preise herabdrücken. Potthoff vergiszt, daß schlecht entlohnte Massen den „Käufersstreik“, der Not gehorchend, beständig üben. Er vergiszt ferner, daß auch eine auf dem Wege des Käufersstreiks, seine Möglichkeit und Wirksamkeit vorausgesetzt, erzielte Erhöhung des Reallohnes sich unmittelbar nach der Beendigung dieser Aktion als „Vermehrung der Kaufkraft und Kauflust der Bevölkerung“, also in vermehrter Nachfrage nach Waren äußern müßte. Die Kauflust würde sogar unmittelbar nach einem Käufersstreik besonders stark sein, und auch diese Steigerung der Nachfrage müßte (bei gleichbleibendem Angebot!) eine Steigerung der Preise auslösen. Womit der Erfolg des Käufersstreiks wieder dahin wäre.

Potthoffs Ratschläge beweisen nur, daß eben alles auf die Vermehrung des Angebotes und die Verbilligung der Waren durch straffe und sparsame Betriebsführung und hochgesteigerte Betriebstechnik ankommt. Aber hier liegt, wie wir schon sagten, eine Pflicht der Unternehmer vor, und wenn in der Kriegs- und Inflationszeit eine bittere Erfahrung, die leider noch für lange Zeit ihre Bedeutung bewahren wird, gemacht wurde, so ist es die, daß sich das deutsche Unternehmertum unsfähig oder unwillig gezeigt hat, diese Pflicht zu erfüllen.

Diese Pflichtversäumnis der Unternehmer wird auch durch die Senkung des Lohnanteils an den Produktionskosten be-

<sup>4)</sup> Dieses Problem erörtert in sehr anregender Weise Ungern-Sternberg in „Die Industriegemeinschaft“. Carl Heymanns Verlag, Berlin 1925.

<sup>5)</sup> Dr. Heinz Potthoff, Lohnpolitik und Währung. Die Arbeit, 1. Jahrgang, Seite 266 ff.

wiesen. Es lagen zahlreiche Anzeichen dafür vor, daß der Lohnanteil während der Inflationszeit und auch in der Zeit der Rentenmark wesentlich geringer war als vor dem Kriege. Diese Betrachtungen sind bestätigt worden durch die Textilenquête, die der vorläufige Reichswirtschaftsrat 1924 angestellt hat. Sie zeigte folgendes Ergebnis:

	1914	1924
Baumwollspinnerei . . . . .	63,0 Proz.	42,7 Proz.
Wollweberei (Herrenstoffe) . . . . .	15,5 "	8,8 "
Wirkwaren (Futterhose), Spulen, Wirken, Rauhen, Zuschneiden, Fertigmachen . . . . .	12,3 "	7,3 "
Fürberei . . . . .	36,9 "	27,0 "
Seidenfärberei . . . . .	30,0 "	22,8 "
Herrenwäsche (Kragen) . . . . .	35,0 "	25,0 "
" " (Hemden) . . . . .	31,3 "	19,4 "
" " . . . . .	29,0 "	19,8 "
Konfektion (Herrenanzug) . . . . .	29,0 "	18,4 "
	18,3 "	15,0 "

Diese Senkung des Lohnanteils läßt die absolute wie relative Unterentlohnung der Arbeiter und Angestellten sicherer erkennen als der Wust von Vergleichen mit den Lebenshaltungskosten und anderen Zahlen, mit denen die Unternehmer ihre Behauptungen ausstaffierten und die auch bei der Führung des Gegenbeweises Verwendung fanden, denn alle Lohn- und Lebenshaltungsstatistiken, die in jener Zeit vorlagen, beruhten auf völlig falscher oder mindestens sehr unsicherer Grundlage. Die Verringerung des Lohnanteils beweist aber ferner, daß die Produktionskosten in erheblichem Umfange unwirtschaftliche Elemente enthalten, die gleichfalls in mangelhafter Organisation der Produktion und Zirkulation der Ware ihre Ursache haben.

Es ist also nur die Schuld der Unternehmer, wenn Meißinger behaupten kann, für ein Hinausschrauben der Löhne fehlt die Wirtschaftsgrundlage. Das ist das gleiche Argument, das die Unternehmer gegen den Achtstundentag ins Treffen führten. Auch hier hieß es, eine Steigerung des Produktionsertrages hätte der Verkürzung der Arbeitszeit vorausgehen müssen. Aber fünf Jahre hat der gesetzliche Achtstundentag in Deutschland bestanden — und fünf Jahre lang hat das Unternehmertum nichts getan, um die nach seiner Meinung notwendigen und auch von den Gewerkschaften durchaus gebilligten betriebstechnischen und wirtschaftsorganisatorischen Voraussetzungen für diese der Menschenwürde des Arbeiters, Angestellten und Beamten entsprechende Arbeitsdauer zu schaffen.<sup>9)</sup>

Und nun wird den Gewerkschaften zugemutet, auf den Achtstundentag und auf Lohnerhöhungen zu verzichten, um diese Pflichtversäumnis der „Wirtschaft“, als welche sich das Unternehmertum ganz allein betrachtet und gebärdet, durch fortgesetzte Opfer der Arbeiterschaft wieder gut zu machen. Das ist nicht die Aufgabe der Gewerkschaften! Ihre Aufgabe ist es, dem arbeitenden Menschen die Arbeit zu erleichtern und den Nutzeffekt der Arbeit zu vermehren, sowohl für den einzelnen Arbeitenden wie für die konsumierende Gesamtheit eines Volkes. Das erste wird bewirkt durch die Verkürzung der Arbeitszeit und durch betriebstechnische Verbesserun-

<sup>9)</sup> Siehe hierzu den folgenden Abschnitt.

gen, das zweite durch Steigerungen des Lohnes. Beides kann und muß in einer gesunden Wirtschaft gleichzeitig und in ständiger Wechselwirkung geschehen, denn das eine bedingt, fördert aber auch das andere. Arbeitszeitverkürzungen und Lohnsteigerungen haben sich von jeher als die wirksamsten Hebel des wirtschaftlich-technischen Fortschritts bewährt, und der wirtschaftlich-technische Fortschritt hat stets weitere Arbeitszeitverkürzungen und günstigere Löhne möglich gemacht. Dieses ist die Schraube ohne Ende, an der die Gewerkschaften im Interesse einer gesunden Wirtschaft und gesunder Arbeitskräfte drehen, aber nicht das „dauernde Wechselspiel“ zwischen Lohnsteigerungen und Preiserhöhungen, das nur das Symptom ungesunder wirtschaftlicher Verhältnisse ist.

Die Arbeitgeberverbände erklären nun in ihrer Schrift über die Lohnpolitik die mangelnde Pflichterfüllung der Unternehmer mit Mangel an Betriebs- und Kapital.<sup>7)</sup> Dieses Betriebskapital neu zu schaffen, sei zunächst notwendig. Auch darum müßten die Löhne niedrig sein, denn solange es an den nötigen Rücklagen fehle, zahle das Unternehmertum einen Teil der Löhne aus der Substanz. Das ist nach der Behauptung von der inflationistischen Wirkung der Lohnerhöhungen das zweite Schlagwort aus der Inflationszeit, das auf die Angstinstinkte ebenso wirkt, aber nicht so vergänglich ist wie das erste. Es wird in den Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern noch oft wiederkehren.

Fritz Tarow hat auf diese Begründung der Unternehmer Broschüre für die volkswirtschaftliche Notwendigkeit niedriger Löhne in ausgezeichneter Weise geantwortet. Nachdem er dargelegt hat, wie absurd die Idee ist, ein neues Volksvermögen, das den Betrieben in Form von Krediten zur Verfügung gehalten werden kann, in kurzer Zeit zusammen zu hungern, weist er darauf hin, daß die Unternehmer dadurch, daß sie dieses Vermögen neu bilden, in dem sie Teile des Lohnes einbehalten, selbst Besitzer des Vermögens werden möchten, daß sie früher leihen müßten. Dann fährt er fort:

„Die Arbeiterschaft bedankt sich schönstens für die ihr zugemutete Rolle. Sie erhebt Anspruch auf den vollen Lohn, der dem Wert der Arbeit, die sie leistet, entspricht. Wenn ihr schon von den Werten, die sie schafft, nach den Gesetzen der privatkapitalistischen Wirtschaft für die Profitrate und den Kapitalzins erhebliche Abzüge gemacht werden, so hat sie um so weniger Ursache, darüber hinaus noch weitere und außerordentliche Abgaben zugunsten des Kapitals zu übernehmen. Geradezu unverschämmt mutet die Forderung an die Arbeiterschaft an, Lohn einschränkungen auf sich zu nehmen, damit das Unternehmertum in den Besitz neuen Kapitals gelangt. Was die Arbeiter sich vom verdienten Lohn absparen, haben sie ein Recht selbst zu besitzen. Man gebe den Arbeitern den vollen Lohn, und der Weg zur Bildung eines neuen Spar-Kapitals im deutschen Volke ist eröffnet. Daß dies kein Trugschluß ist, kann man in der Arbeitgeberschrift im Kapitel: „Material für die Zunahme der Spartätigkeit“ selber nachlesen; danach hat die monatliche Vermehrung der Sparfassenguthaben in den Monaten April bis Juni 1924 in Berlin bereits 50 v. H. der Friedenszahl erreicht. Und dieses Resultat trotz niedrigen Reallohnes, großer Arbeitslosigkeit und unmittelbar nach der Inflationskrise, also

<sup>7)</sup> A. a. D. Seite 26. — Siehe auch hierzu den nächsten Abschnitt.

der Weg, auf dem in der deutschen Wirtschaft neues Kapital entstehen kann, nämlich durch eine möglichst hohe Entlohnung der arbeitenden Masse. Allerdings würde das so entstehende Kapital zwar der Wirtschaft zur Verfügung stehen, aber es würde in Besitz derer bleiben, die es erarbeitet haben, während es nach den Plänen der Arbeitgeber diesen zufallen soll. Das ist der springende Punkt ihrer Lohntheorie.<sup>8)</sup>

Die Bildung neuen und die fortlaufende Erneuerung des verfügbaren Kapitals ist gewiß notwendig. Die Gewerkschaften verkennen das keineswegs. Aber möglich und volkswirtschaftlich gesund, um diesen bei den Unternehmern so beliebten Ausdruck zu gebrauchen, ist sie nur auf dem von Tarnow angegebenen Wege, nur durch die Bildung von Leihkapital. Zur Ausfüllung der Lücke, die bis zum Erfaß des während der Inflation dahingeschmolzenen Volksvermögens durch neues Sparkapital entstehen mußte — woran die Arbeiterschaft und die Gewerkschaften gewiß nicht schuld sind, denn sie haben die Inflation, bei Gott, nicht gewollt — zur Ausfüllung dieser Lücke war die Heranziehung von Auslandskrediten notwendig. Nur so war der Hinweis der Gewerkschaften auf Auslandskredite gemeint, der wiederholt den sehr nach gespielter Überlegenheit klingenden Spott, manchmal sogar die gleichfalls wenig glaubwürdige vaterländische Entrüstung der Publizisten der Unternehmerverbände hervorgerufen hat.

Aber noch eine Reihe von anderen Gründen für die Unmöglichkeit höherer Löhne und Gehälter führen die Unternehmer an, die, da sie zum Teil nur neu aufgemachte Ladenhüter aus alten Beständen sind, auch nicht so bald verschwinden, sondern noch oft wiederkehren werden.

Die Vereinigung der Arbeitgeberverbände stellt in ihrer Schrift über die Lohnpolitik eine große Rechnung über die „Vorbelastung“ der Industrie auf. Diese Vorbelastung verhindere, erklären die Unternehmer, gleichfalls die Bildung von Betriebskapital und damit die Steigerung der Produktivität der Unternehmungen, und sie sei daher auch ein Hindernis für die Erhöhung der Löhne. Sie belaste die Produktionskosten zu hoch, steigere daher die Preise, drücke mithin das Realeinkommen der Arbeiter und Angestellten, verkleinere also den Absatz der Waren und erzeuge schließlich Arbeitslosigkeit. Das Ergebnis wäre also, daß die Arbeiter und Angestellten ebenso stark unter den Wirkungen dieser Vorbelastung leiden wie die Unternehmer und daß beide das gleiche Interesse an ihrer Beseitigung hätten. Sie würden sich gewiß auch darüber verständigen, wenn nicht die Gewerkschaften mit ihren Lohnforderungen zwischen ihnen stünden und das Einvernehmen zwischen ihnen hinderten.

Dieser Gedankengang der Unternehmervertreter vermischt Elemente miteinander, die nicht zusammen gehören, und ist daher in seiner allgemeinen Schlußfolgerung falsch. Wenn die Unternehmer erklären, die Steuerbelastung, auf die wir zunächst eingehen wollen, verteuere

<sup>8)</sup> Fritz Tarnow, „Die lohnpolitische Idee der Arbeitgeber“, Gewerkschaftszeitung, 34. Jahrg. Seite 308 ff. Ferner: „Die Lohnpolitik im Klassenkampf des Unternehmertums“ und „Das Ziel der gewerkschaftlichen Lohnpolitik“ (A. a. O. Seite 291 bzw. 316) und Kraus, „Lohnpolitische Antikritik“, Gewerkschafts-Archiv 1. Jahrg., Seite 385.

die Preise, so geben sie zu, daß sie die Steuern den Preisen aufschlagen. Aber dann werden sie vom Konsumenten getragen, dann belasten sie diesen, aber nicht den Unternehmer. Es geht nicht an, die Steuerbelastung zweimal in Anrechnung zu bringen, einmal als Element der Warenverteilung und einmal als Belastung des Betriebes mit unproduktiven Ausgaben.

Außerdem zeigt die Gewohnheit der Unternehmer, die Steuern und ähnliche „Belastungen“ den Preisen aufzuschlagen, doch nur von neuem die Trägheit des Geistes und wirtschaftlichen Handelns der Unternehmer, die ohne Rücksicht auf die volkswirtschaftlichen Folgen die Belastung von sich abwälzen, statt sich um andere Methoden, die Belastung ohne Nachteil für die Volkswirtschaft wettzumachen, zu bemühen. Die Steuerpolitik der Arbeiterklasse muß ebenso wie ihre Lohnpolitik den größten Wert auf eine hohe Belastung legen, denn die hohe Steuerbelastung bewährt sich unter normalen wirtschaftlichen Verhältnissen und bei starker Konkurrenz auf dem Innen- wie auf dem Weltmarkt in ihren letzten Wirkungen als ein weiteres Mittel, das Unternehmertum aus jener Trägheit aufzuscheuchen.

Das gleiche gilt von der sozialen Belastung. Die Beiträge zur Sozialversicherung, die der Unternehmer zu tragen hat, berechnet die Vereinigung der Arbeitgeberverbände in ihrer Schrift auf 8,7 Prozent des Arbeitslohnes gegen 4,3 Prozent vor dem Kriege. Im „Reichsarbeitsblatt“ wurde jedoch in ausführlicher Darstellung sofort festgestellt, daß „gegenüber den Summen, die als soziale Belastung der Wirtschaft in der letzten Zeit in der Öffentlichkeit genannt worden sind“, der wirkliche Aufwand kaum einen Dritteln ausmacht.<sup>9)</sup>

Vor allem aber muß die Auffassung, soziale Aufwendungen seien unproduktiver Natur, indem sie den Ertrag der Arbeit schmälern und damit die Entlohnung herabdrücken, ganz allgemein zurückgewiesen werden. Das mag dem einzelnen Unternehmer bei der Enge seines Blicks, die nicht über den Horizont seines Schornsteins hinausreicht, so erscheinen, aber volkswirtschaftlich gesehen wirkt Sozialpolitik als Schutz und Schonung der Arbeitskraft, als Mittel zur Erhaltung der Volksgesundheit und somit als Maßnahme zur Steigerung der Arbeitsfähigkeit und Arbeitsleistung.

Als verteuerndes und lohndrückendes Moment und als Merkmal für die Notlage der Unternehmer wurden ferner die kulturellen Aufwendungen und die Wohlfahrtslasten angeführt. Zahlen haben die Unternehmer hier nicht angegeben, aber um insbesondere die Wohlfahrtslasten groß erscheinen zu lassen, werden in der Schrift der Vereinigung die Aufwendungen für „Konsumenten, Speiseanstalten, Werkstücken, Unterhaltungseinrichtungen, Siedlungen, Werkwohnungen, Brennstoffversorgung, Bekleidungsfürsorge, Pensionskassen und Stiftungen, für Bibliotheken, Sport“ einzeln erwähnt.

Wir begegnen hier dem alten, der Gewerkschaftsbewegung geläufigen Thema von den sogenannten Wohlfahrtseinrichtungen. Sie sind von den Unternehmern bisher nie als eine unproduktive Aufwendung

<sup>9)</sup> Die soziale Belastung der deutschen Wirtschaft. Reichsarbeitsblatt Nr. 24 vom 8. November 1924.

angesehen worden, denn sie wurden von ihnen geschaffen, um brauchbare Arbeitskräfte dauernd an den Betrieb zu fesseln und eng mit ihm zu verbinden. Sie wurden gepriesen als Zeichen der sozialen und menschenfreundlichen Gesinnung der Unternehmer und sogar als Beweis für die Ueberflüssigkeit der gewerkschaftlichen Bestrebungen.

Wenn das Unternehmertum nun diese teilweise als Waffe gegen die Gewerkschaften geschaffenen Wohlfahrtseinrichtungen den Gewerkschaften selbst auf die Rechnung setzt, um die Unerfüllbarkeit ihrer Lohnforderungen zu beweisen, so müssen die Gewerkschaften diese Beweisführung ablehnen, denn man sollte doch nicht von „Wohlfahrt“ sprechen, wenn die Kosten dafür dem Arbeiter und Angestellten auf den Lohn angerechnet werden. Daß diese Anrechnung auf den Lohn erfolgt, ist von den Gewerkschaften zwar von jeher hervorgehoben worden, um die Arbeiterschaft vor diesen Wohlfahrts-Feimruten der Unternehmer zu warnen. Aber dann hat das Unternehmertum stets beteuert, daß es nicht so sei, während es jetzt die Wohlfahrtseinrichtungen zu den hohen „Vorbelastungen“ zählt, welche die Ursache der niedrigen Entlohnung bilden.

Auch das Verhalten der Gewerkschaften in der Frage der Entlohnung der Facharbeiter habe hemmend eingewirkt auf die Steigerung der Arbeitsleistung. Im Interesse der Leistung sei, führt die Schrift der Arbeitgeberverbände aus, eine Staffelung zwischen den Löhnen der gelernten und ungelernten Arbeiter dringend notwendig. Das Drängen „der die Gewerkschaft beherrschenden Ungelernten“ auf Anpassung an den Facharbeiterlohn müsse im Endergebnis nur ein „Hinauftreiben des gesamten Lohnniveaus“ zur Folge haben.

Wir haben schon erwähnt, daß gewisse Spannungen zwischen der Entlohnung der verschiedenen Arten von Arbeitskräften innerhalb der kapitalistischen Wirtschaft unvereinbar sind. Es kann auch nicht die Aufgabe der Gewerkschaften sein, diese Spannungen aufzuheben. Sie können jedoch erst dann größer werden, wenn das allgemeine Lohnniveau allen Arbeitern, auch dem letzten der Ungelernten, ein dem kulturellen Stande der deutschen Arbeiterschaft entsprechendes Einkommen sichert. Gewiß richtet sich auch der Preis der Ware Arbeitskraft nach ihrem besonderen Wert und nach Angebot und Nachfrage. Daher ist er für die in geringerer Zahl angebotene und außerdem wertvollere gelernte Arbeitskraft in der Regel höher als für die zahlreichere ungelernte. Aber das von einer großzügigen Lohnpolitik im Interesse eines ganzen Volkes zu bestimmende Lohnniveau muß auch das kulturelle Bedürfnis der Arbeiterschaft in Rechnung setzen. Das kulturelle Bedürfnis des ungelernten Arbeiters unterscheidet sich aber entweder gar nicht oder nur sehr wenig von dem des gelernten und wirkt somit nibellierend auf die Löhne, indem es den *Lohnanspruch* des Ungelernten dem des Gelernten in dem gleichen Maße anpaßt, wie sich die kulturellen Bedürfnisse einander nähern.

Das von den Unternehmern beklagte Drängen der Ungelernten auf Anpassung an die Löhne der Facharbeiter hat also seine Ursache nur darin, daß, wenn diese kulturellen Erwägungen berücksichtigt werden, eben noch immer ein „Hinauftreiben des gesamten Lohnniveaus“ notwendig ist. Das Ziel der Unternehmer, dem auch die von ihnen befürwortete Staffelung

der Löhne dienen soll, ist dagegen die H e r a b d r ü c k u n g des gesamten Lohnniveaus; denn ihr Ziel ist nicht eine Staffelung nach oben, sondern eine solche, die von einem möglichst färglich bemessenen Lohne der Gelernten abwärts zählt. Das Streben der Gewerkschaften nach einer Ver- ringerung der Spannungen ist daher nur die Gegenwehr gegen diese Ab- sichten der Unternehmer.

Eine Erhöhung des gesamten Lohnniveaus ist aber nicht nur aus den angeführten kulturellen, sondern auch aus volkswirtschaftlichen Gründen nötig. Die Unternehmer behaupten, niedrige Löhne bei längerer Arbeitszeit seien notwendig, um die Preise zu reduzieren und dadurch den Absatz der Waren zu steigern sowie den Beschäftigungsgrad der Industrie zu verbessern und die Arbeitslosigkeit zu verringern. Niedrige Löhne bei längerer Arbeitszeit seien vor allem erforderlich, um der deutschen Wirtschaft die Konkurrenz mit dem Auslande zu erleichtern.

Das Unternehmertum hätte Gelegenheit gehabt, durch die Tat zu beweisen, daß lange Arbeitszeiten und niedrige Löhne diese von ihm vorausgesagte Wirkung haben. Das Jahr 1924 war ein Jahr verlängerter Arbeitszeit und niedriger Löhne, aber dennoch ein Jahr steigender Preise. Wir kommen im nächsten Abschnitt noch auf diesen Punkt zurück. Auch die deutsche Handelsbilanz hat sich in den letzten Monaten des Jahres 1924 dauernd verschlechtert. Die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Wirtschaft auf dem Weltmarkt wird gleichfalls nicht durch zu hohe Löhne, sondern durch zu hohe Preise, die auf anderen, von den Unternehmern verschuldeten Ursachen beruhen, gefährdet. Kraus hat darauf hingewiesen<sup>10)</sup>), daß die deutschen Löhne unter den vergleichbaren Auslandslöhnen liegen, während die deutschen Preise den Weltmarktpreisen gleich oder höher als die Weltmarktpreise sind.

Aus alledem ergibt sich nur, daß die Forderung der Unternehmer und ihre Verwirklichung dem Interesse der Volkswirtschaft widerspricht. Nur die von den Gewerkschaften angestrebte Steigerung der Kaufkraft der großen Masse der Konsumenten durch hohe Entlohnung vermag den Beschäftigungsgrad der deutschen Wirtschaft zu verbessern und damit der Wirtschaft neue Lebenskräfte zuzuführen, denn nicht der Weltmarkt, sondern der A b s a t z i m I n l a n d e ist entscheidend für ihr Gediehen. Er ist es jetzt mehr denn je, nachdem der in der Inflationszeit blühende Auslandsabsatz seit der Stabilisierung der deutschen Währung vollkommen verloren gegangen ist und die Aussichten, den Auslandsmarkt zurückzugewinnen, infolge der Münzwirtschaft in der Betriebsführung und Kalkulation, die während der Inflation mit ihren bequemen Absatzverhältnissen eingerissen ist, außerordentlich gering erscheint, aber auch vor dem Kriege machte der Export nur 10 Prozent der gesamten deutschen Produktion aus, während 90 Prozent im Inlande verbraucht wurden.<sup>11)</sup>

<sup>10)</sup> Gewerkschafts-Archiv, 1. Jahrgang Seite 392 (Dezember 1924).

<sup>11)</sup> Vergl. Tarnow, Gewerkschafts-Zeitung, 1924 Seite 304. — Eine ausführliche Wiederlegung des Standpunktes der Unternehmer und eine Darstellung der Auffassung der Gewerkschaften findet sich ferner in der Flugschrift des Lohnpolitischen Ausschusses des ADGB. „Ein neuer Arbeitgeberfeldzug gegen Lohn- erhöhungen“ vom 10. April 1924.

### b) Der Kampf um die Arbeitszeit.

Der achtstündige Höchsttarifstag wurde in Deutschland durch das Abkommen zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden vom 15. November 1918 vertragliche Verpflichtung, durch die Verordnung vom 23. November 1918 für gewerbliche Arbeiter und die Verordnung vom 18. März 1919 für Angestellte gesetzliches Recht. Durch die Verordnung vom 21. Dezember 1923 wurde der Achtstundentag als zwingende gesetzliche Vorschrift wieder aufgehoben; die Verordnung erblieb zwar, wie sie im § 1 erkennen läßt, in dem Achtstundentage die ideale und erstrebenswerte Lösung der Arbeitszeitfrage, aber sie eröffnet zugleich so weitgehenden Verlängerungen der achtstündigen Arbeitszeit die Bahn, daß bei ihrer Bekündung die Erreichung dieses Ideals, das schon einmal Wirklichkeit gewesen war, wieder in weiteste Ferne gerückt erschien.

Die Achtstundentagsverordnung vom November 1918 mag, worauf die gleichen Unternehmer, die kurz zuvor den Achtstundentag im Abkommen mit den Gewerkschaften selbst zugestanden hatten, immer wieder hinweisen, ein Notbehelf gewesen sein, entstanden aus Notumständen der Zeit und bestimmt, sie zu überwinden, aber die Verordnung vom 21. Dezember 1923 ist es dann nicht minder. Wie jene in den Komplex der sogenannten Demobilisierungsbestimmungen gehörte, so beruht diese auf dem Ermächtigungsgesetz vom 8. Dezember 1923. Die Arbeiterschaft und ihre Organisationen werden allerdings nie aufhören, Zweck und Sinn der Achtstundentagsverordnung von 1918 anders aufzufassen, aber wenn aus den Umständen ihrer Entstehung gefolgert werden soll, daß sie nur bestimmt war, die Schwierigkeiten der Demobilisierung zu überwinden, so kann für die Antiachtstundentagsverordnung von 1923 aus den Umständen ihrer Entstehung mit viel mehr Recht der Schluß gezogen werden, daß es nur ihre Aufgabe sein sollte, die Schäden, die aus dem unglücklichen Abschluß des Kampfes gegen den Ruhreinbruch und dem Zusammenbruche der Währung entstanden waren, überwinden zu helfen.

In jedem Falle stellt die Verordnung vom Dezember 1923 für die Arbeiterklasse nur den Ausgangspunkt und den Rechtsboden für den Kampf um die Wiederherstellung des Achtstundentages dar, zumal die Verordnung selbst durch ihre wesentlichsten Bestimmungen, nach denen die Festsetzung der Dauer der Arbeitszeit durch Tarifverträge erfolgen soll, die Arbeiterschaft von neuem auf den Weg des Kampfes um die Arbeitszeit verwiesen hat.

Zunächst machte die Verordnung allerdings nur die Bahn frei für die Be seitigung des Achtstundentages in der Praxis. Wie sie selbst eine Konzession der Staatsgewalt an die im Herbst 1923 mächtig gewachsene Macht der organisierten Unternehmer ist, so bot sie den Unternehmern die Möglichkeit, diese Überlegenheit auszunutzen, indem sie den Gewerkschaften Tarifverträge mit längerer als achtstündiger Arbeitszeit aufnötigten.

Die Unternehmer wissen aber auch, daß die Erfolge, die sie in tiefster Wirtschaftskrise zu erzielen vermögen, nicht von Dauer sind. Sie wissen, daß die Regelung der Arbeitszeit durch Tarifverträge den Gewerkschaften die Möglichkeit gibt, ja die Pflicht auferlegt, die Frage der Arbeitszeit

immer wieder zur Erörterung zu stellen, den Kampf um sie, dessen Ziel der Achtstundentag ist, mit dem Ablauf eines jeden Tarifvertrages immer wieder von neuem zu beginnen. Es ist ihnen bekannt, daß die Gewerkschaften entschlossen sind, diesen Weg zu beschreiten, und sie wissen auch, daß ihre Überlegenheit über die Arbeiterschaft nicht ewig währt. Daraus erklärt sich ihre Entrüstung darüber, daß die Verordnung vom 21. Dezember 1923 „hinterücks dem ersterbenden Tarifvertrage, dessen Verderblichkeit für die Produktionsvermehrung fast überall eingesehen wurde, wiederum die Tür geöffnet“ hat.<sup>1)</sup>

Das Unternehmertum hat diese Lage, die durch die Dezember-Verordnung entstanden ist, mit einem Blick übersehen. Es hat daher die im Herbst 1923 eingetretene Verschiebung der Machtverhältnisse entschlossen ausgenutzt, um die Arbeitszeit zunächst in möglichst weitem Umfange zu verlängern, aber es war zugleich besorgt um die Verbesserung seiner Stellung auch für die kommenden Auseinandersetzungen. Die Unternehmer haben begriffen, daß sie in den Kämpfen um die Dauer der Arbeitszeit nur bestehen können, wenn es ihnen gelingt, die öffentliche Meinung auf ihre Seite zu bringen, sie davon zu überzeugen, daß die privatwirtschaftliche Forderung des einzelnen Unternehmens oder Produktionszweiges nach einer längeren Arbeitsdauer identisch ist mit dem volkswirtschaftlichen Interesse an der Regelung der Arbeitszeit. Um die unzweifelhaft höchst bedeutungsvolle soziale Macht der öffentlichen Meinung in ihrem ganzen Umfange, um Regierungen, Parlamente in Stadt und Land und Reich, Wissenschaft, Presse und öffentliche Körperschaften jeglicher Art für sich zu gewinnen, wartete das Unternehmertum — neben einer intensiven Bearbeitung der gesamten ihm gewogenen Presse — im Sommer 1924 zunächst mit einer „Denkschrift“<sup>2)</sup> auf.

Wie die öffentliche Erörterung der Arbeitszeitfrage, die auch während der Geltung des gesetzlichen Achtstundentages niemals zur Ruhe gekommen war, fast ausschließlich unter dem einen Gesichtspunkte geführt wurde, ob und wieweit der Achtstundentag eine Minderung der Produktion zur Folge gehabt hat und ob und wieweit mithin durch eine Verlängerung der Arbeitszeit eine Steigerung der Produktion zu erzielen wäre, so geht auch diese Agitations Broschüre der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ausschließlich auf diese Frage ein, denn Vermehrung der Produktion lautete die Forderung der Öffentlichkeit an die Wirtschaft. „Für die Arbeitgeber ist die Frage der Arbeitszeit . . . eine reine Produktionsfrage“, erklärt die Vereinigung, und die Broschüre soll beweisen, daß eine Steigerung der Produktion nur mit Hilfe der Verlängerung der Arbeitszeit möglich ist, daß ohne sie das deutsche Wirtschaftsleben dauernd notleiden würde.

Die Position der Unternehmer ist, wenn sie den Versuch unternehmen, den Beweis für ihre Behauptung mit wissenschaftlichen Mitteln zu erbringen, nicht besonders günstig, denn soweit die Frage des Verhältnisses zwischen Arbeitszeit und Arbeitsleistung allgemein, das heißt für alle

<sup>1)</sup> Siehe Seite 55.

<sup>2)</sup> Die Arbeitszeitfrage in Deutschland. Heft 8 der Schriften der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Arten von Arbeitskräften und Betrieben, wissenschaftlich überhaupt befriedigend beantwortet werden kann, hat sich die Wissenschaft längst für den Achtstundentag entschieden. Die „Denkschrift“ umgeht daher diese allgemeine Frage und beschränkt sich darauf, zu beweisen, daß die gegenwärtige, durch die Last der Reparationen bestimmte und durch die Flut der Inflation erschütterte wirtschaftliche Lage Deutschlands die Verlängerung der Arbeitszeit dringend erheischt, da alle anderen Mittel, die geeignet sein könnten, die Produktion zu vermehren, so vor allem die Steigerung des Nutzeffekts der Arbeit mit Hilfe besserer Methoden der Technik und Betriebsorganisation, nicht mit der gebotenen Schnelligkeit wirken würden. Um nun aber im Gegensatz zu allen ernsthaften und unparteiischen Feststellungen der Wissenschaft glaubhaft vorauszusagen, daß eine Verlängerung der Arbeitszeit eine Steigerung der Produktionsmenge zur Folge haben würde, gab es zur Zeit des Erscheinens der Broschüre nur einen Weg: es mußte bewiesen werden, daß infolge der Einführung des Achtstundentages eine Leistungsverminderung eingetreten war.

Diesen Beweis sucht die „Denkschrift“ zu führen. Um diese Beweisführung zu bekräftigen, sucht sie ferner nachzuweisen, daß die in der ersten Hälfte des Jahres 1924 von den Unternehmern durchgesetzte Verlängerung der Arbeitszeit nach kurzer Zeit bereits eine Steigerung der Produktion hervorgebracht habe. Die Anlage 7 der Broschüre enthält „Statistisches Material über den Produktionsrückgang aus der Zeit von 1919—1925“, und in der Anlage 8 wird „Material über Produktionssteigerung nach Einführung der längeren Arbeitszeit“ mitgeteilt.

Kein Geringerer als Ferdinand Tönnies hat nun aber in einer Untersuchung dieses Materials der Unternehmer nachgewiesen, daß diese Beweisführung auf sehr unsicheren Füßen steht.<sup>3)</sup> Er hat aus vielen Tabellen dieses Materials diejenigen Schlussfolgerungen gezogen, die zu erwähnen die Denkschrift unterlassen hatte. Wir führen nur ein Beispiel dafür an. Auf Seite 104 teilt die Vereinigung folgende Zahlen mit, die von einem der größten rheinisch-westfälischen Hüttenwerke gegeben wurden:

Zeitpunkt	Arbeiterzahl	Produktion
Januar 1914	6,040	58,000 Tonnen
Januar 1920	9,500	32,000 Tonnen
Oktober 1920	10,050	48,000 Tonnen
Dezember 1920	10,141	43,000 Tonnen
Januar 1921	10,213	50,000 Tonnen
November 1921	10,651	61,000 Tonnen
Dezember 1921	10,857	60,000 Tonnen

In dem Kommentar, den sie dazu gibt, vergleicht die Denkschrift nur die Zahlen von 1914 mit denen von Ende 1921, um „einen Rückgang der Gesamtproduktion im Verhältnis zur Arbeiterzahl um fast 50 Prozent“ festzustellen. Tönnies bemerkt dazu:

„Von Anfang 1920 bis Ende 1921 war die Arbeiterzahl um 15 Prozent, die Produktion um 87 Prozent gestiegen. Auf den Kopf des Arbeiters kam im Januar 1920 3,3, im Dezember 1921 5,5 Tonnen, eine Zunahme um 66 Prozent. Und abgesehen davon, daß im Monat November die

<sup>3)</sup> Die Arbeitszeitfrage in Deutschland. Soziale Praxis 34. Jahrg. S. 92 ff.

Leistung noch etwas größer war, nämlich 5,7 Tonnen auf den Arbeiter (auch der Dezember 1920 ist etwas schwächer als der vorhergehende Oktober: die Festtage!), ist die Entwicklung stetig: nämlich Januar 1920 3,3, Oktober 1920 4,4, Januar 1921 fast 4,9, November 1921 5,7. Diese Entwicklung unter der Herrschaft des „schematischen Achtstundentages“ war demnach so beschaffen, daß sie eine Steigerung der Leistung binnen 21 Monaten um etwa 73 Prozent enthielt, die gleichbleibende Rate hätte folglich nach weiteren 21 Monaten, also im September 1923, fast 9,9 Tonnen ergeben, d. i. eine höhere Leistung, als die des Januar 1914. Auch wenn der Ruheinbruch — war etwa auch daran das Schematische schuld? — sich nicht ereignet hätte, so wäre eine so günstige weitere Entwicklung unwahrscheinlich.“

Gewiß wäre sie unwahrscheinlich, aber sehr wahrscheinlich ist, daß die nun von den Unternehmern festgestellte Steigerung der Leistung nach der eingetretenen Verlängerung der Arbeitszeit nichts ist, als die Fortsetzung jener von Tönnies gekennzeichneten Aufwärtsentwicklung unter der Herrschaft des Achtstundentages. Der Zeitpunkt der Verlängerung der Arbeitszeit fällt überdies zusammen mit der Beendigung des Ruhkampfes und der Befreiung von der Inflation. Eine doppelte seelische Last und eine drückende materielle Sorge, die ein Hemmnis waren für die volle Entfaltung aller produktiven Kräfte, wurden dadurch von der Arbeiterschaft genommen. Diese Wirkung des Aufhörens der Inflation geben die Unternehmer selbst zu, denn in ihrer im vorigen Abschnitt erwähnten Denkschrift „Die Lohnpolitik der Arbeitgeber“ schreibt die Vereinigung der Arbeitgeberverbände:

„Vor allem empfand die deutsche Arbeitnehmerschaft nach der Not der Inflationszeit die Festsetzung und Auszahlung des Lohnes in wertbeständigem Geld schon als eine starke Erleichterung und seelische Entspannung.“

Diese Tatsache darf nicht nur als Rechtfertigung niedriger Goldlöhne mißbraucht, sondern muß auch in Rechnung gesetzt werden als Erklärung für die Steigerung der Leistungen im Anfang des Jahres 1924. Sie erklärt sogar die Steigerung der Leistung pro Arbeitsstunde bei neunstündiger Arbeitszeit, die in dem Material der Unternehmer behauptet wird. Aber auch Tönnies nimmt zu dieser Behauptung Stellung und führt folgendes aus:

„Zusammenfassend heißt es S. 122 (der Denkschrift zur Arbeitszeitfrage): „Es ergibt sich aus den Zahlen, daß nahezu in sämtlichen Betrieben, vor allem bei Vergleichung der beiden Februarmonate (1923 und 1924) die Erzeugung erheblich gestiegen ist, bei meist geringerer Arbeiterzahl.“ Und „es ergab sich die überraschende Tatsache, daß überall die Erzeugung je Arbeitsstunde bei der zehnstündigen Arbeitszeit zum Teil erheblich höher ist als bei der achtstündigen Arbeitszeit“. — Die Haupttabelle ist folgende S. 120:

	1913	1922	1924
	Jahresdurchs.	Jahresdurchs.	März April
Arbeiterzahl	66,384	98,532	65,671 66,917
Zahl der erzeugten Tonnen			
pro Kopf und Monat	9,52	5,63	8,06 8,43
Verhältnis Prozent	100	59,2	84,8 88,6
Verhältnis Prozent	—	100	143 159,7

Aus der Tabelle ist nicht erkennbar, wie viele „unproduktive“ Arbeiter die hauptsächlich verglichenen Arbeiterzahlen von 1922 und 1924 enthalten haben.

Es bedarf aber gemäß dem übrigen Inhalt der Denkschrift als gewiß angenommen werden, daß deren Zahl ganz besonders stark vermindert worden ist. Es sind außerdem naturgemäß die schwachen, minder leistungsfähigen produktiven Arbeiter abgebaut worden. Das „Recht auf eine angemessene Höhe der Arbeitslosenziffer“, welches die Denkschrift unverhohlen verkündet, machte sich erfolgreich geltend und schüttelte die Last ab, unter welcher die Betriebe gesieuft hatten. Wenn nun angenommen werden dürfte, daß sämtliche unproduktiven Arbeiter und alle produktiven, die unterdurchschnittlich produktiv waren, ausgeschaltet wären, so würde sich ja von selbst verstehen, daß auf den Kopf des Beschäftigten ein erheblich größeres Quantum Produkt fallen müßte als zuvor — auch wenn die Arbeitszeit gleich geblieben wäre! Nicht die verlängerte Arbeitszeit, sondern eben jener Prozeß der Umstellung wäre dann die Ursache der Produktionssteigerung, die ausdrücklich auf Einführung der längeren Arbeitszeit Ende 1923 bzw. Anfang 1924 zurückgeführt wird. Ohne Zweifel ist das wahre Verhältnis so einfach nicht. Daß aber schlechthin von verminderter Arbeiterzahl die Rede ist, als ob von dieser Verminderung als solcher eine verminderde durchschnittliche Leistung erwartet werden müßte, als ob also die tatsächliche Mehrleistung pro Kopf ausschließlich der verlängerten Arbeitszeit zuzuordnen wäre, ist methodologisch unrichtig und muß als — hoffentlich unbeabsichtigte — Irreführung bezeichnet werden.<sup>1)</sup>

Diese Anmerkungen Tönnies sind von entscheidender prinzipieller Bedeutung für die Bewertung derartiger Statistiken. Auch ich habe schon zu jener Zeit, als es in beiden Lagern Sitte wurde, Leistungsstatistiken zu veröffentlichen, die sich widersprachen und sich dadurch gegenseitig aufhoben, darauf aufmerksam gemacht, daß der Wert solcher Zahlen sehr bedingt ist. Ich schrieb damals:

„Will man zu einem wirklich begründeten Urteil kommen, so ist es notwendig, die Richtigkeit der von beiden Seiten vorgetragenen Angaben auf ihren Wert zu prüfen. Oft sind beide Angaben, die des Unternehmertums wie der Arbeitnehmerschaft, an sich richtig. Wenn sie dennoch einander widersprechen, so ist der Grund darin zu sehen, daß beide Teile nur die Endzahlen bestimmter Berechnungen bekanntgeben, bei denen jedoch auf beiden Seiten verschiedene Faktoren in Rechnung gesetzt worden sind. Die Richtigkeit und Beweiskraft solcher Schluffzahlen einer Berechnungsreihe ist aber nur bei genauer Kenntnis aller in Betracht gezogenen Berechnungsfaktoren festzustellen. Die jetzt vorliegenden Angaben sind häufig so unvollkommen, daß sich stichhaltige Beweise auf sie nicht stützen lassen, weder für die Steigerung noch für die Verminderung der Leistungen.“<sup>4)</sup>

Die Mängel, die hier beklagt wurden, gleichen denen, die Tönnies feststellt. Aber auch den Verfassern der Unternehmerdenkschrift sind diese Mängel solcher Erhebungen bekannt. Auf Seite 27 der Broschüre erheben sie gegen ähnliche statistische Arbeiten der Gewerkschaften folgende Einwendungen:

„Es fehlt diesen Statistiken aber eine Prüfung der an dem Produktionsergebnis beteiligten Arbeiterzahl. Wenn man nicht weiß, ob die vergleichene Produktionsmenge der Nachkriegszeit mit derselben Arbeiterzahl wie vor dem Kriege oder mit einer infolge des Achtfundentages um 25 Prozent vermehrten Belegschaft erzielt ist, wenn man nicht weiß, in welchem Umfange durch technische Verbesserungen und Neuerstellung von Maschinen der zeitliche Arbeitsausfall auszugleichen versucht ist; wenn man schließlich nicht nach-

<sup>1)</sup> Afa-Bundeszeitung. 5. Jahrg., Seite 28.

prüfen kann, in welchem Verhältnis die Produktionskosten für dieselbe Produktionsmenge heute gegenüber dem Vorkriegsstand gestiegen sind, so müssen die von den Gewerkschaften vorgebrachten Statistiken jede Beweiskraft verlieren."

Wenn das richtig ist, dann gilt es auch für das Material der Unternehmer-Denkschrift, denn auch dieses ist mit den gleichen oder ähnlichen Mängeln behaftet.

Im übrigen haben auch die Gewerkschaften das Ergebnis der Arbeitszeitverlängerung nachgeprüft und sie sind auch hierbei zu dem entgegengesetzten Ergebnis gekommen wie die Unternehmer. So hat der F a b r i k - a r b e i t e r - B e r h a n d seine bereits 1923 begonnenen Leistungsstatistiken 1924 fortgesetzt, und über das Ergebnis dieser Erhebungen berichtet „Der Proletarier“ Nr. 48 vom 29. November 1924 folgendes:

„In jenen Betrieben jedoch, wo man glaubte, die tägliche Arbeitszeit verlängern zu müssen, ist teilweise die Tagesleistung gegenüber dem Vorjahr dieselbe geblieben, teilweise sogar zurückgegangen. Am auffälligsten ist, daß bei der verlängerten Arbeitszeit die Stundenleistung erheblich nachgelassen hat.“

Diese Behauptung wird durch folgende Feststellungen über die Arbeitsleistung in der Ziegelindustrie belegt:

Name der Firma	Ort	Mit einer Presse wurd. Steine hergestellt					
		im Jahre 1914 pro Tag	die tägliche Arbeitszeit	im Jahre 1922 pro Tag	die tägliche Arbeitszeit	im Jahre 1924 pro Tag	die tägliche Arbeitszeit
Stadtziegelei <sup>1)</sup> . . .	Deffau II	16700	10	16700	8	16700	8
Niedel <sup>2)</sup> . . . . .	Döbeln	12500	10	12500	8	14000	8
Schulze . . . . .	Mügeln	13000	10	13000	8	14000	8
Kämpfe . . . . .	Großenhain	14500	10	15000	8	15000	8
Ziegelei <sup>3)</sup> . . . . .	Hirschfelde	10500	10	10000	8	12000	8
Wobst . . . . .	Eibau	11000	10	9000	8	14000	8
Vonnewitz . . . . .	Dirchsz	14000	10	16000	8	15500	8
Baugewerbe <sup>4)</sup> . . . . .	Bschertnitz	28000	10	20912	8	22616	8
Richter . . . . .	Kostitz	20000	10	20000	8	26000	8
Dammüller <sup>5)</sup> . . . . .	Bschertnitz	23000	10	22000	8	23000	8
Lane <sup>6)</sup> . . . . .	Auhammer	10000	10	8000	8	11000	8
Otto . . . . .	Lengersdorf	13000	10	13000	8	13000	8
Kreß . . . . .	Zwickau	21000	10	18000	8	16000	8
Wolf . . . . .	Zwickau	24500	10	24500	8	24500	8
Treitner <sup>7)</sup> . . . . .	Bornhofen	24000	10	26000	8	19000	9
Bahndow . . . . .	Lauenburg	36500	10	32000	8	30000	9
Ziegelei <sup>8)</sup> . . . . .	Niederstrig	11000	10	13500	8	17000	9½
Müller . . . . .	Krimmitschau	12000	10	12000	8	12000	8
G. m. b. H. . . . .	Öhrte	22000	10	23000	10	22500	10
Zimmermann . . . . .	Zehdenick	32000	10	32000	8	38000	10
Rothers <sup>9)</sup> . . . . .	Liegnitz	15000	10	12000	8	15500	10
Kunz . . . . .	Thierfeld	8000	10	6000	8	7500	10
Blechmann . . . . .	Wipperfürth	18000	10	14000	8	16000	10
Zange . . . . .	Dwoberg	24000	10	20500	8	25000	10

<sup>1)</sup> 5% weniger Arbeiter. <sup>2)</sup> T. V. <sup>3)</sup> 12½% weniger Arbeiter. <sup>4)</sup> 12% weniger Arbeiter. <sup>5)</sup> 25% weniger Arbeiter. <sup>6)</sup> 7% weniger Arbeiter. T. V. <sup>7)</sup> 30% weniger Arbeiter. <sup>8)</sup> 4% weniger Arbeiter. T. V. <sup>9)</sup> T. V.

T. V. = Technische Verbesserungen.

Name der Firma	Ort	Die Stundenleistung an einer Presse betrug					
		die tägliche Arbeitszeit im Jahre 1914	Leistung pro Stunde	die tägliche Arbeitszeit im Jahre 1922	Leistung pro Stunde	die tägliche Arbeitszeit im Jahre 1924	Leistung pro Stunde
Stadtziegeli . . . . .	Dessau II	10	1670	8	2000	8	2090
Riedel . . . . .	Döbeln	10	1250	8	1625	8	1750
Schulze . . . . .	Mügeln	10	1300	8	1625	8	1750
Kämpfe . . . . .	Großenhain	10	1450	8	1875	8	1875
Ziegelei . . . . .	Hirschfelde	10	1050	8	1250	8	1500
Wohst . . . . .	Eibau	10	1100	8	1125	8	1750
Lonnweiz . . . . .	Oschatz	10	1400	8	2000	8	1338
Baugewerbe . . . . .	Schermütz	10	2800	8	2614	8	2827
Richter . . . . .	Kostitz	10	2000	8	2500	8	3125
Dammüller . . . . .	Schermütz	10	2300	8	2750	8	2875
Lange . . . . .	Auhammer	10	1000	8	1000	8	1375
Otto . . . . .	Lengersdorf	10	1300	8	1625	8	1625
Kreß . . . . .	Zwickau	10	2100	8	2150	8	2000
Wolf . . . . .	Zwickau	10	2150	8	3050	8	3050
Tretner . . . . .	Bornhofen	10	2400	8	3280	9	2111
Bahndom . . . . .	Lauenburg	10	3650	8	4000	9	3333
Ziegelei . . . . .	Niederstrig	10	1100	8	1700	9½	1790
Müller . . . . .	Krimmitschau	10	1200	8	1500	9½	1260
G. m. b. H. . . . .	Öhrte	11	2000	10	2300	10	2250
Zimmermann . . . . .	Zehdenick	10	3200	8	4000	10	3800
Rothers . . . . .	Liegnitz	10	1500	8	1500	10	1550
Kunz . . . . .	Thiersfeld	10	800	8	750	10	750
Blechmann . . . . .	Wipperfürth	10	1800	8	1750	10	1600
Zange . . . . .	Dwoberg	10	2400	8	2560	10	2500

Zu diesen Tabellen bemerkt das Blatt der Fabrikarbeiter:

„Die Erhebung zeigt, daß die Werke mit verlängerter Arbeitszeit nicht vor teilhaft gearbeitet haben. Mindestens steht das Leistungsergebnis in gar keinem Verhältnis zur Arbeitszeitverlängerung.“

Das Experiment der Arbeitszeitverlängerung in der Ziegelindustrie, und nur als solches ist es zu bezeichnen, konnte auch kein anderes Ergebnis zeitigen, da der Ziegler bei der achtstündigen Arbeitszeit alles daran gesetzt hatte, die Vorkriegsleistung zu erreichen bzw. zu überholen. Es liegt eben in der Eigenart des Zieglers begründet, die Vorkriegsleistung als Maßstab zu nehmen und diese, unbekümmert um andere Verhältnisse, weiter zu erfüllen. Wenn diese Leistung nicht überall erreicht ist, so liegt es im wesentlichen daran, daß viele Betriebe allzu rücksichtig und heruntergewirtschaftet sind. Körperliche Anstrengungen und Tüchtigkeit des Zieglers reichen eben nicht aus, um solche Betriebe auf die Vorkriegsleistung zu bringen. Durch Verlängerung der Arbeitszeit jedoch diese Zustände zu beseitigen, ist verfehlt, da die Ziegler an Arbeitskraft alles hergegeben haben und mehr nicht herauszuholen ist.“

Die Arbeitszeitfrage mag nun eine Produktionsfrage sein, wie die Unternehmer Broschüre erklärt, aber die Intensität der Produktion hängt keineswegs nur von der Dauer der Arbeitszeit ab. Unsere Bemerkung über die produktionsfördernde Wirkung der Stabilisierung der Währung ist schon ein Hinweis auf Faktoren, die mit der Arbeitszeit nichts zu tun haben, aber dennoch die Leistung fördern oder hemmen. Die Arbeitgeber-

Denkschrift aber läßt alle diese Faktoren unbeachtet. Auch dazu äußert sich Tönnies:

„Nur gelegentlich erwähnt wird die ungeheure Einbuße an Kraft und Gesundheit der Arbeiterschaft, die durch jahrelanges Leben im Schützengraben, durch Erfüllungen der Märsche und der Kämpfe, durch Wunden und Krankheiten, durch die Aushungerung, die mit Recht der Blockade schuld gegeben wird, verursacht war; nicht erwähnt, daß diese Hungerblockade noch mehr als ein Jahr über den Abschluß des Waffentillstandes fortgedauert hat; nur angedeutet werden einmal die psychischen Wirkungen der Katastrophe und der Revolution, die Arbeitslust und Arbeitsfähigkeit notwendig herabsetzen mußten. Nur im Vorbeigehen erwähnt werden die Schädigungen unserer Volkswirtschaft und deren Produktionsfähigkeit durch die materiellen Verluste, die der Stillstand und vollends der Friedensschluß mit sich brachte. Nicht erwähnt die Zerrüttungen schwerer Art, die eine feindliche Zollpolitik im Gefolge hatte. Raum erwähnt die Inflation und ihre gerade für alle Lohn- und Gehaltsbezieher überaus lästigen Wirkungen, während sie einer mannigfachen und zum Teil durchaus unsoliden Unternehmung gemeinschädliche Vorteile brachte.“

Nicht diese mannigfachen Ursachen, denen sich noch manche hinzufügen ließen<sup>5)</sup>, tragen nach der Denkschrift die Schuld an der gewiß nicht zu leugnenden Verminderung der Gesamtproduktion in Deutschland, sondern nur der „schematische Achtstundentag“. Wer indes weniger parteiisch urteilt, den konnte der Rückgang der Produktion in den ersten Jahren nach 1918 nicht überraschen. Wir wußten genau, daß nicht unter allen Umständen mit einer achtstündigen Arbeitszeit die gleiche oder eine günstigere Leistung erzielt werden kann, wie mit einer längeren Arbeitszeit, und wir wußten auch, daß die produktionsfördernde Wirkung der Arbeitszeitverkürzung nicht sofort eintritt. Wir wissen aber auch, daß eine Verlängerung der Arbeitszeit nicht unter allen Umständen von einer Steigerung der Leistung begleitet ist, und wir halten die durch die Macht und Willkür der Unternehmer gleichzeitig mit der Beseitigung des Achtstundentages herbeigeführten allgemeinen sozialen Zustände für gänzlich ungeeignet, den Boden einer gesunden, leistungsfähigen Wirtschaft zu bilden.

Die Denkschrift der Unternehmer klagt, „der schematische Achtstundentag, ohne jede organische Entwicklung einer unvorbereiteten Wirtschaft aufgezwungen“, sei das Mittel geworden, „um jahrelang unserer Arbeitslosenziffer zu Lasten der deutschen Betriebe wie auf Kosten des Produktionsstandes künstlich zu verringern“.

Die Verringerung „unserer“ Arbeitslosenziffer ging nach den weiteren Ausführungen der Broschüre infofern „zu Lasten der Betriebe“, als die Zahl der Hilfs-, Hof- und Transportarbeiter infolge der achtstündigen Arbeitszeit erhöht werden mußte, „ohne daß gleichzeitig die Jahresproduktion entsprechend vermehrt werden konnte“.

Tönnies hat (in dem oben angeführten Zitat) schon darauf hingewiesen, daß sich die Betriebe von dieser Last der sogenannten unproduktiven Arbeitskräfte inzwischen befreit haben; er hat ferner nachgewiesen, daß

<sup>5)</sup> Vgl. Herz-Seidel, Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsleistung.

diese Belastung durch eine zu große Zahl unproduktiver Kräfte mit dem Produktionsstande im engeren Sinne, also mit der Leistung der produktiven Arbeitskräfte bei kürzerer oder längerer Arbeitszeit nichts zu tun hat. Jedenfalls hat sich das Interesse der Unternehmer an einer Steigerung „unserer“ Arbeitslosenziffer seit der Einführung der verlängerten Arbeitszeit radikal durchgesetzt, wie die Arbeitslosenzahlen des Jahres 1924 zeigen, und es ist wahrscheinlich, daß im einzelnen Betriebe dadurch eine gewisse Verringerung der Unkostenzuschläge eingetreten ist. Dennoch sei es, heißt es in der Broschüre der Unternehmer, „noch nicht gelungen, die Prozentsätze der Unkostenzuschläge auf den Vorriegsstand zurückzubringen“. (Seite 35.) Zum Beweise führt sie eine Berechnung an, in der „der Nachweis für die unproduktiven Ausgaben in Prozenten der produktiven Arbeitslöhne wie folgt gegeben“ ist:

	1913/14	1922/23	1. Vierteljahr 1923/24
Betriebsmaterialien	48 Prozent	88 Prozent	60 Prozent
Betriebslöhne	38 Prozent	64 Prozent	50 Prozent
Verwaltungsausgaben	134 Prozent	182 Prozent	180 Prozent
zusammen	220 Prozent	335 Prozent	290 Prozent

In dieser Tabelle stehen die Löhne der „unproduktiven“ Arbeitskräfte (Betriebslöhne) neben den Unkosten für Betriebsmaterialien und Verwaltungskosten, und nun zeigt es sich, daß auch die beiden letzten Faktoren im 1. Vierteljahr 1923/24 von dem Vorriegsstande noch weit entfernt sind, weiter fast als die Betriebslöhne. Es gibt also neben diesen noch andere unproduktive Faktoren, welche die Betriebe belasten, und es wäre geboten, daß das Unternehmertum auch ihnen seine Aufmerksamkeit zuwenden und für ihre Verringerung wirken möge. Allerlei parasitäre Elemente, die sich während der Inflationszeit in der Betriebsführung angesammelt haben, sind nicht so schnell beseitigt worden, wie die angeblich unproduktiven Arbeitskräfte, und sie belasten heute noch die Kalkulation. Insbesondere lassen die hohen Ausgaben für Verwaltungsarbeiten, die nach der Tabelle die geringste Ermäßigung erfahren haben, auf eine geradezu erschreckend mangelhafte Betriebsorganisation schließen. Sie zu verbessern, wäre eine produktive Aufgabe der Unternehmer selbst, die zu erfüllen allerdings unbedeutsamer ist als die Vermehrung „unserer“ Arbeitslosenziffer.

Diese mag wohl den einzelnen Betrieb entlasten, aber sie bedeutet dafür volkswirtschaftlich eine um so größere Belastung. Es mag der privatwirtschaftlichen Rentabilität nützen, wenn sich der einzelne Betrieb von einer Überzahl an Arbeitskräften befreien kann, aber es kann unmöglich der volkswirtschaftlichen Produktivität förderlich sein, wenn eine gewaltige Zahl von Arbeitskräften brachliegt und aus öffentlichen Mitteln notdürftig erhalten werden muß.

Aber auch der Leistungsfähigkeit und dem Leistungswillen des einzelnen Arbeiters ist die Vergroßerung der Gefahr der Arbeitslosigkeit für die Dauer abträglich, denn unter den seelischen Depressionen, welche die Leistungsfähigkeit des Arbeiters vermindern, ist die, welche aus der Arbeitslosigkeit oder der Gefahr der Entlassung entsteht,

die schlimmste. Arbeitslosigkeit verringert — je nach ihrer Dauer — rein physisch die Leistungsfähigkeit der von ihr Betroffenen für eine gewisse Zeit und die Bedrohung mit Arbeitslosigkeit vermindert den Leistungs-willen des Arbeiters, denn der Arbeiter wird mit der Hingabe seiner vollen Fähigkeit zurückhalten, wenn er befürchten muß, daß eine Steigerung seiner Leistung die Entlassung seiner Kameraden oder gar seine eigene zur Folge hat. Gewiß kann die Angst vor der Entlassung den einzelnen zeitweise zu angestrengter Leistung antreiben, aber was damit gewonnen wird, ist ein schlechter Erfolg für das, was infolge der Vermehrung der Arbeitslosigkeit der Gesamtleistung verloren geht. Zu einer willigen Hingabe seiner ganzen Fähigkeit wird der Arbeiter am ehesten geneigt sein, wenn er sich auf seinem Arbeitsplatz relativ sicher fühlt; denn nur dadurch vermag das Gefühl eines Verbundenseins mit dem Werke in ihm zu entstehen. Daher war es unter dem Gesichtspunkte der Erzielung höchster Produktivität ein schwerer Fehler, daß gerade in dem Augenblicke, da der Ruf zur Steigerung der Leistung in dringlichster Form an die Arbeiterschaft erging, der Entlassungsschutz durch die Aufhebung der Arbeitsstreckungsverordnung vom 12. Februar 1920 und die Verstümmelung der ohnehin unzulänglichen Verordnung gegen Betriebsstilllegungen vom 8. November 1920 eine starke Einschränkung erfuhr. Wenn die gleichzeitig durchgeführte Verlängerung der Arbeitszeit wirklich eine Vermehrung der Leistung hervorbringen sollte, so mußte man eine derartige Beunruhigung der Arbeiterschaft gerade in diesem Zeitpunkte verhüten, und wenn die Verlängerung der Arbeitszeit wirklich geeignet war, die wirtschaftliche Gesamtleistung zu steigern, so ist dieser Effekt bestimmt erheblich beeinträchtigt worden durch diese Aufhebung wichtiger Teile des Entlassungsschutzes.

Die gleiche Wirkung hat die Verringerung der Löhne. Wir haben bisher keinerlei stichhaltige Beweise dafür kennen gelernt, daß die Verlängerung der Arbeitszeit in der Tat eine Vermehrung des Arbeits-ertrages bewirkt hat. Aber selbst, wenn im einzelnen Falle ein solcher Nachweis geführt werden sollte, so sind wir keinen Augenblick im Zweifel darüber, daß dieser Vorsprung im allgemeinen und auf die Dauer verloren gehen muß infolge der geringen Löhne; denn sie bedeuten schlechte Ernährung, und es braucht nicht erst umständlich bewiesen zu werden, daß schlechte Ernährung eine Verringerung der Leistungsfähigkeit zur Folge hat. Wenn mit der „schematischen“ Verlängerung der Arbeitszeit überhaupt eine Vermehrung der Leistung erzielt werden kann, so nur bei guter Entlohnung; die schlechte Entlohnung der letzten Jahre aber mußte jenen — angenommenen — Effekt der Arbeitszeitverlängerung wieder schmälern oder vollends wettmachen.

Nun hat das Unternehmertum die niedrige Festsetzung der Goldlöhne allerdings, woran wir schon im vorigen Abschnitt erinnerten, damit ge-rechtfertigt, daß die gleichzeitige Verlängerung der Arbeitszeit in kürzester Frist eine wesentliche Steigerung des Gesamtertrages der Wirtschaft, damit eine Senkung aller Preise und daher in weiterer Folge eine entsprechende Steigerung des Realeinkommens der Arbeiter und Angestellten bewirken würde. Wir haben schon gesehen, daß die Wahrheit anders lautet als

diese fühlne Voraussage der Unternehmer. Trotz der Verlängerung der Arbeitszeit mit ihrer von den Unternehmern behaupteten Steigerung des Produktionsertrages, trotz niedrigster Löhne, trotz verminderter Entlassungsschübes und Vermehrung „unserer“ Arbeitslosenziffer, trotz der von den Unternehmern selbst festgestellten Verringerung der Unkostenzuschläge — trotz alledem ist das Jahr 1924, in dem sich alle diese durch die Macht der Unternehmer bewirkten Veränderungen der sozialen und Produktionsverhältnisse durchgesetzt haben, ein Jahr steigen der Preise. Das gleiche gilt für 1925. Entweder hat also die Verlängerung der Arbeitszeit den von den Unternehmern vorausgesagten Effekt zum Nutzen der Gesamtheit nicht gehabt oder die Unternehmer haben, nachdem sie jene Verschlechterungen der Lage der Arbeiter und Angestellten durchgesetzt hatten, alle Vorteile, die aus dieser Veränderung der Produktionsbedingungen entstanden sind, hingenommen und gleichzeitig Maßnahmen getroffen, um die Preise hochzuhalten.

Wir glauben, daß das eine wie das andere zutrifft.

Die Verlängerung der Arbeitszeit hat keine Vermehrung der Gesamtproduktion gebracht, sondern sie hat nur die seit 1920/21 unverkennbare Entwicklung zur Wiederherstellung der Friedensleistung bei achtstündiger Arbeitszeit an vielen Punkten unterbrochen und neue Kämpfe um die Dauer der Arbeitszeit an ihre Stelle gesetzt. Dadurch ist, neben anderen Verlusten an Produktivität, die aus jeder sozialen Beunruhigung entstehen, der Verlust einer größeren Zahl von Streik- und Aussperrungstagen entstanden, als wenn sich die sozialen Kämpfe auf die Wiederherstellung einer gerechten Entlohnung hätten beschränken könnten. Sollte aber seit dem Inkrafttreten der verlängerten Arbeitszeit über diese Verluste hinaus hier und dort wirklich noch eine gewisse Vermehrung der Leistung zu beobachten sein, so ist es erstens fraglich, ob sie auf die längere Arbeitszeit zurückzuführen ist, und zweitens ist sie so mäßig und tritt so sporadisch auf, daß sie durch die entgegengesetzten Wirkungen der allgemeinen Verschlechterung der sozialen Verhältnisse vollkommen aufgewogen wurde und keinerlei volkswirtschaftlichen Nutzen gebracht hat.

Angesichts dieser Probe aufs Exempel sind wir vollauf berechtigt, bei der von den Gewerkschaften stets vertretenen Auffassung, daß eine Verlängerung der Arbeitszeit keine Steigerung der Produktivität zur Folge hat, zu bleiben. Diese Auffassung bedeutet aber keineswegs eine Ablehnung der allgemein mit Recht erhobenen Forderung nach einer Vermehrung des Sozialprodukts. Soll eine solche Vermehrung einen volkswirtschaftlichen Nutzen bringen, so kommt es nicht auf die Vermehrung der Warenmenge an, sondern auf eine Vermehrung des Ertrages der Arbeit bei gleichbleibendem oder gar geringerem Aufwand. Denn nicht durch eine Vermehrung der Warenmenge, die trotz einer Verlängerung der Arbeitszeit mit Hilfe der beliebten Antreibesysteme, die man in Deutschland irrtümlich „wissenschaftliche Betriebsführung“ nennt, in manchen Produktionszweigen vielleicht zu erzielen ist, sondern nur durch eine solche Steigerung der Intensität der Arbeit ist eine Verbilligung der Produktion von einiger Bedeutung zu bewirken. Diese Steigerung der Intensität der Arbeit ist aber nicht zu erreichen

durch die Entlassung einiger Hofarbeiter und Schreibkräfte, auch nicht durch die Herabdrückung der Löhne oder durch die von den Unternehmern erstrebte Ermäßigung der Ausgaben für die Sozialversicherung, sondern nur durch die unmittelbare Steigerung der Leistung der produktiven Arbeitskräfte mit Hilfe verbesserter Produktionsmethoden. Das ist die Forderung, welche die Gewerkschaften wie in der Lohnfrage so auch im Falle der Arbeitszeit im Interesse der Volkswirtschaft an die Unternehmer richten.

Diese bestreiten die Berechtigung dieser Forderung an sich nicht, aber sie wenden dagegen ein, daß zur Erfüllung dieser Forderung keine Möglichkeit gewesen wäre, weil der „schematische“ Achtstundentag überraschend gekommen sei. Dieser Einwand kann jedoch nicht gelten, denn fünf Jahre lang hat der Achtstundentag in Deutschland bestanden und in diesen fünf Jahren hat das Unternehmertum außer seinem Geschrei gegen den Achtstundentag nichts geleistet, was sich auf das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Arbeitsleistung bezieht. Die Unternehmer behaupten, die Ungunst der Zeitverhältnisse hätte es ihnen unmöglich gemacht, die Produktionsmethoden nachträglich der verkürzten Arbeitszeit anzupassen, denn es habe an den Mitteln dazu gefehlt. Das ist nicht wahr. Während der ganzen Inflationszeit hat das Unternehmertum so glänzende Geschäfte gemacht, daß es nicht daran dachte, die Betriebsmethoden zu verbessern, um einen höheren Leistungsgrad der Arbeit zu erzielen. Die Gedanken aller Unternehmer waren nur darauf gerichtet, die Konjunktur auszunutzen. Dazu bedurften sie keiner Verbesserung der Produktionsmethoden, die eine Herabsetzung der Preise zum Ziele hat, denn die deutschen Preise waren infolge der Valutaverhältnisse immer niedriger als die Preise des Auslandes. Sie bedurften also keiner Steigerung der Intensität der Arbeit in unserem Sinne, sondern nur einer Vermehrung der Warenmenge. Um sie zu erreichen — und um gleichzeitig die Riesengewinne unterzubringen —, vergrößerten sie ihre Betriebe, wie sie später, als sie die Macht dazu hatten, die Arbeitszeit verlängerten. Das eine führt so wenig wie das andere zu einer Steigerung des Nutzeffekts der Arbeit; die Wissenschaft von der Betriebswirtschaft rechnet sogar mit dem Gesetz des abnehmenden Ertrages, nach welchem der Gesamtertrag eines Werkes im Verhältnis zum Gesamtaufwand abzunehmen beginnt, wenn der Betrieb ein gewisses Größenmaß überschreitet. Aber die Vergrößerung der Betriebe mit Hilfe der Unsummen an hochwertiger ausländischer Valuta, welche die Unternehmer damals verdienten, beweist, daß es durchaus nicht an Mitteln zu einer im volkswirtschaftlichen Sinne fruchtbaren Verbesserung der Betriebseinrichtungen gefehlt hätte.

Aber auf eine solche Verbesserung zum Zwecke der Steigerung der Intensität der Arbeit und der Verbilligung der Waren kam es den Unternehmern damals so wenig an wie heute. Eine Volkswirtschaft, die ihr Ziel in der auskömmlichen Versorgung der Bevölkerung mit Waren erblickt, muß alle verfügbaren Mittel anwenden, um die Warenpreise so billig wie möglich zu gestalten. Sie müßte also vor allem auf eine Vermehrung des Sozialprodukts durch Steigerung der Intensität der Arbeit bedacht sein. Obwohl nun die organisierten Unternehmer beteuern, daß

Deutschland nur durch Steigerung der Leistungen und Verbülligung der Produktion zu retten sei, tut das in der kapitalistischen Ordnung gegenwärtig herrschende Monopolkapital das genaue Gegenteil von dem, was die Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, welche die sozialpolitischen Interessen des Monopolkapitals vertritt, von den Gewerkschaften fordert. Während die Vereinigung von den Gewerkschaften die Verlängerung der Arbeitszeit verlangt, damit die Produktion gesteigert werden könne, schränkt das Monopolkapital die Produktion ein. So bestimmte der deutsche Rohstahlverband, daß im März 1925 eine Einschränkung der Produktion um 20 Prozent stattfinden mußte, und andere Verbände griffen zu dem gleichen Mittel. Im Handel entspricht dieser organisierten Produktionseinschränkung das organisierte Zurückhalten der Waren vom Markt, das beim Kupfer, bei den Getreide- und Wollvorräten in den letzten Jahren abwechselnd geübt wurde.

Die Wirkung dieses Vorgehens der organisierten Produzenten und Händler liegt auf der Hand. Sie stellt sich wiederum als das Gegenteil der Wirkung dar, die das organisierte Unternehmertum angeblich von der Verlängerung der Arbeitszeit erwartete. Denn der Zweck der Übung ist vor allem die Hochhaltung der Preise, und als weitere Folge stellt sich die Vermehrung der Arbeitslosen nebst dem aus ihr sich ergebenden Druck auf die Löhne und sonstigen Arbeitsbedingungen — kurz: die Verlängerung der Wirtschaftskrise alsbald ein. Ferner führt dieses Vorgehen des organisierten Unternehmertums zur Versteuerung der Warenherstellung, weil die allgemeinen Unkosten, die auf die Einheit des Produkts entfallen, bei der Verringerung der Produktionsmenge steigen. Die Verringerung der Unkosten, die nach der Aussage des Unternehmertums durch die Verlängerung der Arbeitszeit eingetreten ist, wird also hier auf anderem Wege wieder preisgegeben. Das Opfer, das der Arbeiterschaft in Gestalt der Arbeitszeitverlängerung auferlegt wurde, gereicht mithin nicht der konsumierenden Bevölkerung, sondern nur dem organisierten Unternehmertum zum Vorteil, denn dieses ist im Rahmen einer solchen Monopolwirtschaft imstande, die Verluste, die durch die Steigerung der Unkosten entstehen, mit Hilfe erhöhter Preise — also immer auf Kosten der Gesamtwirtschaft — wieder einzubringen. Und so dient die gesamte Politik des Unternehmertums und ihrer Verbände, der wirtschaftlichen wie der sozialpolitischen, nicht allgemeinen volkswirtschaftlichen, sondern nur engsten privatwirtschaftlichen Interessen, nicht dem allgemeinen Besten, sondern nur den Gewinnmöglichkeiten des einzelnen Unternehmers oder einzelner monopolistischer Gruppen.

Die Arbeiterklasse aber muß ebenso rücksichtslos, wie dieses Unternehmertum seine engsten egoistischen Ziele verfolgt, ihren Kampf um die Verkürzung der Arbeitszeit und die Verbesserung der Löhne und Gehälter führen. Nur durch höhere Löhne und kürzere Arbeitszeiten kann das Unternehmertum, da der Staat anscheinend nichts gegen dieses Treiben des Monopolkapitals vermag, gezwungen werden, der Steigerung der Intensität der Produktion wieder die gebotene Aufmerksamkeit zuzuwenden.

Nun allerdings wird den Gewerkschaften aus den eigenen Reihen der Vorwurf gemacht, sie hätten in diesem Kampfe um die Erhöhung der Löhne und den Achtstundentag während der Zeit, die für die Festsetzung einer neuen Lohnbasis und für den Achtstundentag entscheidend war, „ver sagt“.

Dieser Vorwurf ist ungerecht. Er erklärt sich aber zum Teil daraus, daß die Organisationen zur Vertretung der Interessen der Arbeiter und Angestellten, Gewerkschaften und Partei, zu der 1918 entstandenen Republik nicht mehr im Verhältnis der prinzipiellen Opposition stehen, sondern am staatlichen Leben dieser Republik positiven Anteil nehmen. Das geschieht, weil sich beide Zweige der Arbeiterbewegung unter den gegenwärtigen Verhältnissen davon den größten Nutzen für die arbeitenden Massen versprechen. Mit dieser Anteilnahme am staatlichen Leben ist aber die Mitverantwortlichkeit für die Zustände, die man gemeinhin dem Wirken des Staates verdankt — oder zur Last legt, je nachdem —, verbunden, und da diese Zustände nun den arbeitenden Massen in der Tat mancherlei Grund zur Unzufriedenheit bieten, so richtet sich ein Teil dieser Unzufriedenheit gegen jene Mitverantwortlichen, gegen Gewerkschaften und Partei. Und zwar gegen die Gewerkschaften am heftigsten, weil ihr Wirken wie ihr „Versagen“ von den Arbeitern und Angestellten an ihren unmittelbaren vitalen Interessen empfunden wird.

Zum anderen erklärt sich jener Unwill über das „Versagen“ der Gewerkschaften daraus, daß breite Massen die Grenzen des Wirkens der Gewerkschaften nicht kennen. Durch die einflußreichere Stellung der Gewerkschaften im Staate und durch die Veränderung ihres Verhältnisses zu ihm wurden sie sogar in einer gewissen Überschätzung der Möglichkeiten gewerkschaftlicher Betätigung bestärkt. Sie wissen wohl und glauben, daß die Gewerkschaftsbewegung die Macht der Arbeiterklasse — „vereinzelt sind wir nichts, vereinigt alles“ — unerhört zu steigern vermag, aber sie erkennen nicht, daß die Macht der Gewerkschaften dennoch immer wieder bestimmt wird durch die Kraft, die der Arbeiterklasse selbst innenwohnt, die aber wieder abhängt von der sozialen Lage der Arbeiter und Angestellten. Wie die Gewerkschaften — im Bunde mit der Partei — den Boden für ihre Ausbreitung und ihr erfolgreiches Wirken in ihrem geschichtlichen Werden erst selber schaffen mußten, indem sie, zunächst nur einen kleinen klassenbewußten Vortrupp in sich vereinend, entschlossen vorgingen, um die soziale Lage der Arbeiter im allgemeinen zu verbessern, so wird die allgemeine soziale Lage der Arbeiter und Angestellten für die Machtstellung und das Erfolgvermögen der Gewerkschaften zu allen Zeiten ihres Daseins immer wieder bestimmend sein. Ist sie Schwankungen unterworfen, so wird auch die Macht der Gewerkschaften von diesen Schwankungen betroffen werden. Das zeigt sich am deutlichsten, wenn Wirtschaftskrisen mit großer Arbeitslosigkeit hereinbrechen; eine uralte gewerkschaftliche Erfahrung lehrt daher, daß Zeiten der Krise schlechte Zeiten für gewerkschaftliche Erfolge sind. Und nun hat es in Deutschland seit dem Bestehen der Gewerkschaftsbewegung nie eine Wirtschaftskrise gegeben, welche die Arbeiterschaft so heftig getroffen, ihr Elend so entsehentlich gesteigert und die Kraft der Gewerkschaften auf ein so geringes Maß herab-

gedrückt hat, wie die Krise der Jahre 1923 bis 1925. Die hohen Arbeitslosenziffern dieser Zeit beweisen es.

Dennoch konnten die Gewerkschaften in diesen Jahren der Krise manchen positiven Erfolg erzielen. Überblickt man das Ganze der Bewegung, so kann man feststellen, daß der Kampf um die Arbeitszeit nie geruht hat. In allen Berufen gehörte er in dieser Zeit zum eisernen Bestande der Tagesordnung. Der positive Erfolg dieser Betätigung der Gewerkschaften spiegelt sich in einer Erhebung über die Dauer der Arbeitszeit, die der Bundesvorstand des ADGB. im Mai 1924 durch die Ortsausschüsse anstellen und im November wiederholen ließ.

Die November-Statistik ergibt folgendes Bild:

	Zahl der erfaßten Beschäftigten	Davon arbeiten über 48 Std. wöchentl.	In Prozenten der Beschäftigten	Vergleichszahl der Erhebung Anfang Mai 1924: über 48 Stunden wöchentlich arbeiteten in Proz. der Beschäftigten
Baugewerbe . . . . .	240 207	25 152	10,5	11,0
Buchdruckgewerbe . . .	59 447	15 775	26,5	49,4
Chemische Industrie . .	150 669	58 469	38,8	44,0
Holzgewerbe . . . . .	161 780	22 373	13,8	21,4
Metallindustrie . . . . .	1 324 846	703 849	53,1	63,5
Schuhindustrie . . . . .	61 124	4 962	8,1	14,5
Textilindustrie . . . . .	361 543	238 644	66,0	82,4
Insgesamt	2 359 616	1 069 224	45,3	54,7

Es ist also die Zahl der mehr als 48 Stunden wöchentlich Arbeitenden erheblich gesunken. Dies trifft für alle sieben Berufsgruppen zu. Besonders stark im Buchdruckgewerbe, wo im Mai noch fast die Hälfte der Beschäftigten über 48 Stunden arbeiten mußte, jetzt nur noch ein Viertel. In der Metallindustrie ist die Zahl um mehr als 10 Prozent gesunken. Die Textilindustrie, in der die Arbeitszeit besonders häufig 48 Stunden überschritt, zeigt einen Rückgang von 82,4 auf 66 Prozent. Gesamtergebnis der sieben Berufe ist, daß von fast 2½ Millionen Arbeitnehmern jetzt nur noch etwas über 1 Million über 48 Stunden arbeiten. Dabei sei bemerkt, daß alle Kurzarbeitenden Betriebe bei der Zählung ausgeschlossen wurden.

Aber auch in der Lohnfrage war der Kampf der Gewerkschaften von Erfolg begleitet. Statistische Feststellungen, die ein allgemeines Bild geben könnten, liegen leider nicht vor, aber die Zahl der Lohnbewegungen, die von den Gewerkschaften geführt und nach Ablauf der durchweg sehr kurzfristigen Tarifabschlüsse unermüdlich immer wieder aufgenommen wurden, ist außerordentlich groß. Und mit Hilfe dieser Lohnbewegungen gelang es, die Basis der Löhne und Gehälter während des Jahres 1924 wiederholt zu verbessern. Es gelang, die Preisseigerungen des Jahres restlos wettzumachen, und es war in einer Reihe von Produktionszweigen auch möglich, das Realeinkommen zu verbessern. Einwandfreie statistische Feststellungen einiger Organisationen, so des Deutschen Holzarbeiter-Vereins,

bandes, über das Ergebnis ihrer Lohnbewegungen im Jahre 1924 ergeben eine Steigerung des Reallohnes.<sup>9)</sup>

Gedenken wir dazu der unsichtbaren Erfolge, die darin bestehen, daß das Unternehmertum im Hinblick auf die bloße Existenz der Gewerkschaften manchen Versuch zur Verschlechterung unterläßt, weil es dank der Wachsamkeit der Gewerkschaften ausichtslos wäre, und messen wir den Gesamterfolg an der schwierigen Lage der Gewerkschaften in dieser Zeit, sowie an den ausschweifenden Zielen der Gegner, so müssen wir zu dem Urteil kommen, daß dieser Gesamterfolg so groß ist, wie er während einer solchen Wirtschaftskrise nur sein kann, daß er keinesfalls geringer ist, als er in früherer Zeit unter ähnlichen Verhältnissen war.

Aber auch wenn wir den ganzen Zeitraum seit 1918 ins Auge fassen, kann bei gerechter Berücksichtigung aller hemmenden Umstände, die wir erwähnt haben, von einem entscheidenden Versagen der Gewerkschaften in Hinsicht auf ihre ursprünglichen Aufgaben keine Rede sein. Ebenso steht wohl fest, daß einer erschöpfenden Erfüllung der neu gestellten Aufgaben gleichfalls starke Hindernisse entgegenstanden. Dennoch mußte beim Eintritt der Krise von 1923 sofort mit einer starken Schwächung der Machtstellung der Gewerkschaften und mit einem erheblichen Verlust an Mitgliedern gerechnet werden. Die Zahl der Mitglieder der dem ADGB angeschlossenen Verbände, die Ende des Jahres 1922 7,821,558 und am 30. September 1923 noch 7,039,059 betrug, sank bis zum 31. Dezember 1923 auf 5,749,763.

Wie die wesentlich verbesserte Machtstellung der Gewerkschaften unmittelbar nach 1918 die Massen angezogen hatte, so war auch das Schwinden der Macht der Gewerkschaften begleitet von einem Schwinden der Mitgliederzahlen. So natürlich diese Erscheinung ist, so selbstverständlich ist es, daß sie die größte Aufmerksamkeit der Verbandsleitungen hervorrief. Zahlreiche Erörterungen über die Gründe des Mitgliederverlustes und die Mittel, ihm entgegenzuwirken, die in den Versammlungen und der Presse der Gewerkschaften gepflogen wurden, lassen das erkennen.

In diesen Erörterungen spielte auch die Frage eine Rolle, in welcher Weise das ausgedehnte Tarifvertragswesen auf den Mitgliederbestand eingewirkt haben möge. Mehrfach wurde dabei die Auffassung vertreten, daß es den Mitgliederverlust gesteigert habe, weil die Unorganisierten den Vorteile der Tarifverträge ohnehin teilhaftig werden, so daß sie es um so weniger nötig zu haben glauben, sich gewerkschaftlich zu betätigen, je weiter sich die Geltung der Tarifverträge ohne ihre Mitwirkung bei ihrer Schaffung ausdehnt.

Daz diese Auffassung, wenn sie wirklich in größerem Maße und für die Dauer Geltung erlangen würde, nicht nur für die Unorganisierten selber, sondern für die Gesamtheit der Arbeitnehmer eines Berufes, in dem solches Schmarotzertum sich ausbreitet, gefährlich werden könnte, brauchen wir hier nicht erst nachzuweisen, aber wir teilen diesen Pessimismus in bezug auf das Verhältnis zwischen Tarifvertragswesen und Mitglieder-

<sup>9)</sup> Vgl. Kucharski, Chronik der Wirtschaftskämpfe in Deutschland im Jahre 1924. Gewerkschafts-Archiv. 2. Jahrg., Seite 193 ff.

bestand nicht. Wir haben die zusammenfassende Kraft, die das aufblühende Tarifvertragswesen nach 1918 gezeigt hat, ausführlich behandelt, und wir sind weit eher geneigt, daraus zu folgern, daß sich diese Kraft auch während der Krise bewährt und die Mitgliederverluste verringert hat.

Ist unsere Vermutung richtig, dann muß der sofort nach dem Einsetzen der Krise beginnende Angriff des Unternehmertums gegen die Schlichtungsgesetzgebung, der in Wahrheit dem Tarifvertragswesen galt, zugleich verstanden werden als ein Angriff auf den Mitgliederstand der Gewerkschaften. Kein Zufall ist es, daß diese Angriffe, die keineswegs aufgegeben sein dürfen, vornehmlich von jenen Unternehmergruppen ausgehen, die auch vor dem Kriege die heftigsten Gegner des Tarifvertragsgedankens und gleichzeitig die Väter und zärtlichsten Hüter der gelben Werkvereine waren. Bei ihnen tauchte, in Ergänzung ihres Kampfes gegen den Tarifvertrag, sofort wieder die Neigung zur Schaffung gelber Verbindungen auf; sie suchten der gleichen Sache nur ein zeitgemäßeres Gewand umzuhängen, indem sie als Ziel dieser Bestrebungen die „Werkgemeinschaft“ des Unternehmers mit „seinen Arbeitnehmern“ ausgaben. Die Führung hat die Schwerindustrie, das Agrarertum steht ihr zur Seite. Die Tarifstatistik gibt Aufschluß über die verschiedene Bedeutung, die der Aufschwung des Tarifvertragswesens für die einzelnen Produktionszweige hatte. So waren im Baugewerbe 1914 die Arbeitsbedingungen bereits für rund 490,000 Beschäftigte durch Tarifvertrag geregelt, 1921 für 640,000. In der Landwirtschaft dagegen stiegen die Zahlen von 20,000 auf 1,640,000, in der Metallverarbeitung von 160,000 auf 2,600,000, im Bergbau und Hüttenwesen von 20,000 auf 1,560,000. In diesen drei Produktionszweigen, deren Unternehmer den Tarifen vor dem Kriege schroff ablehnend gegenüberstanden und in denen auch heute seine Gegner und die Träger der sonderbaren Idee von der „Werkgemeinschaft“ sitzen, hat das Tarifvertragswesen inzwischen überragende Bedeutung erlangt; waren doch in ihnen 1921 allein 45,1 Prozent aller Personen beschäftigt, deren Arbeitsbedingungen tarifvertraglich geregelt werden. Ebenso liegen die Verhältnisse bei den Angestellten. Nicht mit Unrecht bemerkte Ministerialdirektor Sicker bei den Beratungen des Staats des Reichsarbeitsministeriums im Februar 1925, daß die Tarife der Angestellten nie zustande gekommen wären, wenn nicht das Arbeitsministerium mit einer gewissen Energie eingegriffen hätte. Dieses Eingreifen wäre aber ohne die von den Unternehmern so heftig befürdete Tarif- und Schlichtungsgesetzgebung unmöglich.

Entsprechend vermehrten sich in diesen Berufen die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften. Alles das würde zu einem großen Teile wieder verloren gehen, wenn mit der Schlichtungsgesetzgebung der Zwang zur Kollektivregelung aufhören würde. Dazu kommt, daß die Verwaltungen der großen Betriebe des Reiches die tarifvertragliche Regelung ohne den Druck der Gesetzgebung gleichfalls sofort ablehnen würden, denn auch sie empfinden die in dieser Gesetzgebung liegende Nötigung zum Tarifverhältnis als eine Fessel, sie sind auch in diesem Kampfe die geheimen Verbündeten der Schwerindustrie. Die Abwehr der Angriffe auf

das Tarifvertragswesen hat daher den Gewerkschaften geholfen, ihre Mitgliederbestände zu halten. Trotzdem waren die Verluste unvermeidlich. Außer dem bereits genannten Grunde genügte allein die große Arbeitslosigkeit, um einen Rückgang der Mitgliederzahlen hervorzurufen und zu erklären. Dazu kommt, daß die für gewerkschaftliche Erfolge so ungünstige Entwicklung der Jahre 1923 und 1924 dem Verständnis der durch die Not erregten Massen allzu große Aufgaben stellte. Auch jetzt nahmen sie Zufallserscheinungen für das Wesen der Dinge und folgerten nur allzu schnell, daß ihre Bedrängnis auf die Unzulänglichkeit der Bewegung zurückzuführen sei. Gleichzeitig aber regte sich bei diesen Kritikern die Angst vor dem Unwillen der Unternehmer, der sich jetzt freigewerkschaftlich Organisierten gegenüber wieder offener zeigte, am stärksten. Es ist nicht unmöglich, daß die anderen gewerkschaftlichen Richtungen dadurch gewonnen haben.

Aus alledem ergibt sich, welche Schichten der Arbeitnehmerschaft am zahlreichsten unter den Abtrünnigen vertreten sind: die, die ohne Einsicht in die Schwierigkeiten und Bedingungen des gewerkschaftlichen Kampfes alles von den Verbänden erwarteten, auch das, was sie nicht zu leisten vermochten. Zu einer zutreffenden Bewertung der Mitgliederverluste gelangen wir nur, wenn wir diese Verluste, ebenso wie den 1918 gewonnenen Zuwachs an Mitgliedern, wägen und nicht nur zählen. Die Einbuße an innerer Kraft, welche die Gewerkschaften jetzt erlitten, war geringer, als es nach den Zahlen der Mitgliederverluste erscheint, wie auch der Gewinn an Mitgliedern seinerzeit nicht eine gleiche Zunahme an innerer Kraft zur Folge hatte. Daraus mag es sich erklären, daß die Gewerkschaften trotz der Mitgliederverluste während der Krise mächtiger und erfolgreicher dastanden als ihre Gegner und viele Freunde es erwartet hatten.



## **Sozialpolitik und Gewerkschaften.**

Digitized by Google

## Sozialpolitik und Arbeitsrecht. \*)

Sozialpolitik bedeutet bewußtes Einwirken auf die wirtschaftliche Lage und die gegenseitigen Beziehungen der in einer Volkswirtschaft vorhandenen Gesellschaftsklassen (Gehrig), insbesondere die Leitung, Förderung und Ausgleichung der verschiedenen Gesellschaftskreise durch den Staat oder im Interesse des Staates (v. Hertling).

Ludwig Heyde in „Abriß der Sozialpolitik“.

Gehen wir aus von dieser Bestimmung des Begriffes Sozialpolitik, die von namhaften Sozialpolitikern herrührt und die Heyde sich zu eigen macht, so finden wir, daß im Gebiet der Sozialpolitik im wesentlichen drei gesellschaftliche Faktoren tätig sind: die in der gegebenen Volkswirtschaft „vorhandenen Gesellschaftsklassen“, in der kapitalistischen Ordnung also die Arbeitersklasse und das Unternehmertum mit ihren verschiedenen, in den entscheidenden Fragen entgegengesetzten Interessen, und der Staat. Aufgabe der Sozialpolitik ist das bewußte „Einwirken“ auf die wirtschaftliche Lage der Gesellschaftsklassen sowie auf ihre Beziehungen zueinander. Da sozialpolitische Bestrebungen der Gesetzgebung bedürfen, um Wirklichkeit zu werden, führt der Weg zur Erfüllung dieser Aufgabe der Sozialpolitik über den Staat. Der praktische Erfolg der Sozialpolitik wird also wesentlich bestimmt durch das Maß, in dem die Staatsgewalt sich bereit zeigt oder genötigt werden kann, sozialpolitischen Forderungen nachzugeben; bestimmt durch das Maß, in dem es den an der Sozialpolitik unmittelbar interessierten Gesellschaftsklassen gelingt, den Staat zu veranlassen, daß er auf die wirtschaftliche Lage der einen oder anderen oder auf die Beziehungen, in die beide miteinander treten, „einwirkt“ oder auch nicht „einwirkt“. Bei der Verschiedenheit der Stellung der Gesellschaftsklassen im Gesellschaftsganzen und der sich daraus ergebenden Verschiedenheit ihrer Haltung zur Sozialpolitik ist auch die Ablehnung eines solchen Einwirkens durch den Staat nicht ohne Wirkung, die für die eine Gesellschaftsklasse günstig, für die andere — gleichzeitig — ungünstig sein kann. Auch ein negatives Verhalten des Staates zu den hier in Betracht kommenden Fragen ist Sozialpolitik.

Das Interesse der Staatsgewalt an der Sozialpolitik erschöpft sich aber nicht in der Stellungnahme zu den aus den Gesellschaftsklassen und in ihrem Interesse entstehenden sozialpolitischen Bestrebungen und Anschauungen, sondern der Staat ist auch aus eigenem am der Sozialpolitik interessiert. Die Motive dazu können, wie wir noch sehen werden, verschiedener Art sein. Eine beliebte Idee, die mit staatlicher Sozialpolitik häufig verbunden wird und die auch in der oben wiedergegebenen Begriffsbestimmung anklängt, ist die des Ausgleichs der Interessen der Gesellschaftsklassen mit den Mitteln der Sozialpolitik. So schreibt auch Heyde:

„Gerechtigkeit gegenüber den Staatsbürgern ist die ureigenste Pflicht des neuzeitlichen Staates. Sie kann sich nicht in formaler Rechtsgleichheit erschöpfen, sondern muß der natürlichen Ungleichheit der Menschen „die soziale Stachelspitze dadurch nehmen, daß sie eine ausgleichende Gerechtig-

\*) Veröffentlicht im „Vorwärts“ 42. Jahrgang Nr. 78.

keit auf dem Wege der sozialen Gesetzgebung herstellt und solcher gestalt zum Korrektiv der nur unbewußt zweckmäßigen Natur (der sozialen Reibungen und Strömungen) wird . . ." (L. Stein).<sup>1)</sup>

Damit ist, wenn auch in einer Form, die den wahren sozialen Sachverhalt verdunkelt, weshalb wir einschaltend an die sozialen Reibungen und Strömungen erinnert haben, zugegeben, daß die Lage und die Interessen der sich im Gebiet der Sozialpolitik gegenüberstehenden Gesellschaftsklassen verschiedenartig, gegensätzlich sind, so daß es einer „ausgleichenden Gerechtigkeit“ bedarf, die der einen nimmt, um der anderen zu geben, sei es an Macht und ideeller Bedeutung, sei es an materiellem Gut. In der Tat ist Sozialpolitik in hohem Grade Interessenpolitik, und daher werden selbst dort, wo die Sozialpolitik gewisse Antriebe erfährt von der Idee der ausgleichenden sozialen Gerechtigkeit — eine Möglichkeit, die wir keineswegs leugnen wollen — Maß und Art der Sozialpolitik jeweils stark abhängen von der Macht derjenigen Gesellschaftsklasse, die, als die sozial schwächere, an einer solchen ausgleichenden Gerechtigkeit das größere Interesse hat — abhängen also von der Macht der Arbeitersklasse.

Betrachten wir die Beziehungen der Gewerkschaften zur Sozialpolitik, so muß dieser Zug ihres Charakters sogar als der leitende Gesichtspunkt in den Vordergrund treten. In der Sozialpolitik spiegelt sich der Wechsel von Art und Intensität der „Beziehungen“ der Gesellschaftsklassen zueinander und zum Staat. Bemühen wir uns also, das Verhältnis der Gewerkschaften zur Sozialpolitik zu ergründen, so haben wir es gleichzeitig mit jenen Beziehungen der Gesellschaftsklassen untereinander und des Staates zu ihnen sowie mit dem Wechsel in der Art dieser Beziehungen zu tun. Dabei verstehen wir unter Sozialpolitik die Gesamtheit der gesetzgeberischen Aktionen und Tatbestände, die auf die Beziehungen eingehen, welche der Arbeiter als Träger der Arbeitskraft knüpft, sei es zu seinen Berufskollegen und Klassengenossen in der Form der gewerkschaftlichen Organisation, sei es zum Besitzer der Produktionsmittel und damit zur Volkswirtschaft in Form des Arbeitsverhältnisses. Zur Sozialpolitik rechnet wir ferner alle Bestrebungen und gesetzlichen Maßnahmen, die von der sozialen Lage dieses im übrigen besitzlosen Besitzers der Arbeitskraft ausgehen, und der sich aus dieser Lage ergebenden schwächeren wirtschaftlichen Position Rechnung tragen. Sozialpolitik umfaßt also das gesamte Gebiet vom Koalitionsrecht über die Sozialversicherung bis zu den letzten Rechten und Pflichten des einzelnen Arbeiters oder Angestellten und Unternehmers aus dem Arbeitsvertrage.

Somit ist der Gesichtskreis der Sozialpolitik identisch mit dem Wirkungskreis dessen, was wir Arbeitsrecht oder — mit einer Bezeichnung, die der tieferen Bedeutung des modernen Arbeitsrechts besser gerecht werden dürfte — Sozialrecht nennen.

„Zu dem Arbeitsrecht gehört daher auch die Vorbereitung des Arbeitsvertrages: Arbeitsbeschaffung, insbesondere Arbeitsvermittlung, die Arbeitnehmerschutzgesetzgebung, die Arbeitsverfassung, Rechtsprechung und Schlicht-

<sup>1)</sup> Heyde a. a. D. Seite 15.

tung in Arbeitsstreitigkeiten und schließlich Ersatz der Arbeitsmöglichkeit durch Erwerbslosenunterstützung und Sozialversicherung.“<sup>2)</sup>

Nehmen sozialpolitische Bestrebungen die Form des Rechts an, so entsteht Arbeitsrecht oder Sozialrecht, so daß auch Arbeitsrecht aus den Beziehungen der Gesellschaftsklassen zueinander und zum Staat entspringt und seine konkrete, gesetzliche Gestalt empfängt von den sozialen Strukturverhältnissen. Auch im Werden des Arbeitsrechts spiegelt sich der Wechsel von Art und Intensität dieser Beziehungen, spiegelt sich der Wandel der sozialen Struktur- und Machtverhältnisse, der öffentlichen Geltung der Gesellschaftsklassen und ihrer Organisationen. Wollen wir also das Wesen des Arbeitsrechts wie der Sozialpolitik und vor allem das Verhältnis der Gewerkschaften zu ihnen im Verlaufe ihrer Entwicklung erkennen, so müssen wir, wie Singheiser es ausdrückt, „nach den bewegenden Kräften des Rechtslebens forschen“. Gehen wir so vor, dann finden wir, „daß vor und hinter jedem Rechtsvorgang (oder jeder Verwirklichung sozialpolitischer Bestrebungen in gesetzlicher Form) eine bestimmte soziale Struktur wirkt, die ihn auslöst“. Diese soziale Struktur „ist die feste Form gleichmäßiger sozialer Vorgänge. So wirkt sie anonym als die ergänzende Kraft des konkreten Rechtsgeschehens“.<sup>3)</sup> Verfolgen wir die Beziehungen zwischen Sozialpolitik und Gewerkschaftsbewegung, so entkleiden wir diese „ergänzende Kraft“ gleichzeitig ihrer Anonymität und nennen sie beim Namen: es ist die Arbeiterklasse, die vermöge der Kraft ihrer Organisationen das ihrem sozialen Bedürfnis gemäß soziale Recht schafft, sei es kämpfend gegen Unternehmertum und Staatsgewalt, sei es gestaltend vermöge ihrer Teilnahme an der Verfügung über die Staatsgewalt.

<sup>2)</sup> Groh, Deutsches Arbeitsrecht, Seite 17.

<sup>3)</sup> Singheiser, Über soziologische und dogmatische Methode in der Arbeitsrechtswissenschaft. Arbeitsrecht IX, Spalte 190.

## Ursachen und Wirkungen der Sozialpolitik.

Der Staat der kapitalistischen Ordnung nahm zu den Beziehungen zwischen den Gesellschaftsklassen ursprünglich in negativer Form Stellung, indem er jede Sozialpolitik ablehnte. Auf wirtschaftlichem Gebiete herrschte uneingeschränkt das Dogma vom „freien Spiel der Kräfte“. Für das Arbeitsverhältnis und sein Zustandekommen ergab sich daraus die Auffassung, daß Schließung, Bedingungen und Lösung des Arbeitsvertrages ausschließlich Angelegenheit der am einzelnen Arbeitsvertrag jeweils beteiligten Personen, des einen Unternehmers und des einen Arbeiters sind. Eine solche Auffassung schließt die Einwirkung anderer Faktoren auf Abschluß und Inhalt des Arbeitsverhältnisses aus, und daher wurde sowohl das „Einwirken“ des Staates mittels positiver sozialpolitischer Maßnahmen, wie das Eingreifen gewerkschaftlicher Organisationen in die Beziehungen der den Arbeitsvertrag schließenden Individuen als unzulässig verworfen. Die Sozialpolitik des Staates beschränkte sich auf das Verbot der Arbeiterkoalitionen.

Aber dieses Verbot der Koalitionen zeugt von ihrer Existenz und von der großen Beachtung, die sie schon in den Anfängen ihrer Geschichte der bürgerlichen Welt abnötigten. Die Existenz der Koalitionen zeigt, daß sich die Arbeiterschaft ihrer sozialen Lage innerhalb der kapitalistischen Ordnung bewußt zu werden begann, und die Koalitionen lenkten die Aufmerksamkeit der Oeffentlichkeit und der Staatsgewalt auf die Lage der Arbeiterklasse. Das „freie Spiel der Kräfte“ kam, infolge seines Übergewichts an wirtschaftlicher Kraft, ausschließlich dem Unternehmertum zugute, und die Freiheit des Arbeitsverhältnisses stellte sich dar als die Freiheit des Unternehmers, die Bedingungen des Arbeitsvertrages nach seinem Ermeessen zu bestimmen. Daraus ergab sich eine Menschenausbeutung, die schließlich auch der Staatsgewalt bedrohlich erscheinen mußte, bedrohlicher als selbst die Existenz und Tätigkeit der Koalitionen.

Aber ehe noch der Staat die Koalitionsverbote aufhob, ging er, um den übelsten Auswüchsen jener schrankenlosen Menschenausbeutung Grenzen zu setzen, dazu über, mit Hilfe der Gesetzgebung die Bedingungen für bestimmte Punkte einzelner Kategorien von Arbeitsverträgen zwingend vorzuschreiben. 1802 entstand in England das erste Arbeiterschutzgesetz. Es bezieht sich auf die Baumwoll- und Wollindustrie und enthält ein Verbot der Nachtarbeit für „Lehrlinge“, worunter jedoch kindliche Arbeitskräfte zu verstehen sind, die damals in der englischen Textilindustrie in großer Zahl ausgebautet wurden. Das Gesetz ordnet an, daß die Tagesarbeit dieser „Lehrlinge“ 12 Stunden nicht überschreiten dürfe.<sup>1)</sup> Diese Bestimmungen des Gesetzes werfen ein Licht auf die Zustände, die das System der bürgerlich-liberalen Arbeitsfreiheit hervorgerufen hatte, und sie zeigen zugleich, welches Maß von Abschaulichkeit die „Beziehungen der vorhandenen Gesellschaftsklassen“ annehmen mußten, ehe die Staatsgewalt sich bewogen fühlte, mit Hilfe der von den bürgerlichen Professoren für Sozialpolitik gerühmten „ausgleichenden Gerechtigkeit“ der übelsten Ausbeutung bescheidenen Einhalt zu tun.

<sup>1)</sup> Fastrow, Arbeiterschutz. Seite 21 ff.

Gleichzeitig aber fuhr derselbe Staat fort, die Arbeiterkoalitionen, die nur dem gleichen Zweck dienen sollten, den er selbst mit dieser Gesetzgebung zu erfüllen trachtete, zu verbieten. Der englische Staat hatte zwar — darin liegt die große historische Bedeutung dieses Vorganges<sup>2)</sup> — durch dieses Gesetz der Freiheit des Arbeitsverhältnisses Grenzen gesetzt und damit eigentlich schon mit dem liberalen Prinzip des „freien Spiels der Kräfte“ gebrochen, aber er duldet nicht, daß die Arbeiterschaft aus eigener Kraft und nach eigenen inneren Gesetzen mittels der Selbsthilfe dieses Werk des Staates unterstützte. Denn nicht die Kraft der Arbeiterklasse, gesammelt in ihren Organisationen und zur Entfaltung gebracht in den Aktionen dieser Organisationen, sollte bestimmend sein für das Maß der Sozialpolitik, sondern eben nur der sehr mäßig entwickelte Sinn der Beherrischer der Staatsgewalt für „ausgleichende Gerechtigkeit“.

Die Aufhebung der Koalitionsverbote erfolgte in England 1820. In weitem Abstande folgte Deutschland 1869. Damit war der Bildung der Koalitionen und ihrem Wirken ein gewisser, aber keineswegs unbeschränkter Raum gegeben, denn wir wissen, daß die Aufhebung des Koalitionsverbotes nicht identisch war mit der Inauguration eines positiven Koalitionsrechts. Dem § 152 der Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes von 1869, der die Aufhebung der Koalitionsverbote vollzog, folgte der unruhiglichste bekannte § 153, der die Tätigkeit der Koalitionen praktisch unter die Aufsicht der Polizei- und Justizorgane stellte, und demgemäß folgte in der Praxis des sozialen Lebens der Tätigkeit der Organisationen ihre Drangsalierung durch Polizei- und Justiz auf dem Fuße. Diese schikanösen Beschränkungen der Koalitionsfreiheit wurden nach und nach unwirksam gemacht durch die zunehmende Kraft der Gewerkschaften.

Auf dem Gebiete des Arbeiterschutzes bot die Gewerbeordnung von 1869 nur kümmerliche Ansätze. Ihre Aufgabe im Rahmen der sozialen und ökonomischen Entwicklung Deutschlands bestand vor allem darin, alle Bindungen hinsichtlich des Abschlusses des Arbeitsverhältnisses, die aus der Zeit der Bünde noch erhalten geblieben waren, aufzuheben. Sie betonte daher ausdrücklich das Recht des Individuums auf volle Freiheit in der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, indem sie im § 105 erklärte: „Die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Gesellen, Gehilfen und Lehrlingen ist Gegenstand freier Uebereinkunft.“ Diese Auffassung, die im § 152 Absatz 2 eine weitere Stütze fand, blieb auch für die Beurteilung der Tätigkeit der Koalitionen, die an die Stelle der freien Uebereinkunft von Person zu Person für die Arbeiter das auf solidarischer Gesinnung und demokratischer Gemeinschaft beruhende Gebot der Organisation setzten, noch lange Zeit maßgebend. Sie hat zur Folge, daß jede Sonderabmachung des einzelnen Arbeiters mit dem einzelnen Unternehmer rechtlich der

<sup>2)</sup> Es ist hier nicht der Ort, eine Geschichte der Sozialpolitik zu schreiben. Unsere Darstellung hat nur den Zweck, die entscheidenden Merkmale ihrer Entwicklung zu bezeichnen, um daran das Wesen der Sozialpolitik zu erläutern.

Abmachung einer Organisation vorgeht. Das bedeutet, daß diese Art von Sozialpolitik die Koalitionen wohl zuläßt, ihnen und ihren Vereinbarungen, die wir heute in der Form der Tarifverträge kennen, aber die rechtliche Anerkennung ver sagt.

Die Aufhebung der Koalitionsverbote stellt gleichfalls einen prinzipiell wichtigen Schritt in der Entwicklung der Sozialpolitik dar. In jenem ersten europäischen Arbeiterschutzgesetz und in der Aufhebung der Koalitionsverbote haben wir zwei verschiedene Formen staatlicher Sozialpolitik vor uns. In der Form der Arbeiterschutzgesetzgebung greift der Staat unmittelbar in die Festsetzung der Bedingungen des Arbeitsvertrages ein, indem er selbst die Bedingungen vorschreibt, die unter bestimmten Voraussetzungen gelten sollen. Das heißt, er macht von seiner Befugnis, positives Recht zu schaffen, auch im Gebiete des Arbeitsverhältnisses Gebrauch. Er bezieht sich dabei aber stets auf den Einzelarbeitsvertrag, für den die von ihm kraft Gesetzes bestimmten Normen gelten. Er kann daher gleichzeitig erklären, daß außerhalb der von ihm im Gesetz geregelten und genau bezeichneten Punkte die „*freie Nebereinfunft*“ zwischen den unmittelbar beteiligten Individuen Geltung hat.

Aber auch die Gewerkschaften stellen sich die Aufgabe, regelnd und mitbestimmend einzutreten in die Festsetzung der Bedingungen des Arbeitsvertrages. Auch sie wollen z. B. bewirken, daß die Arbeitszeit für die Angehörigen bestimmter Berufe oder unter bestimmten Verhältnissen eine begrenzte Dauer haben soll. Indem der Staat diese Koalitionen zuläßt, begeht er also — man ist versucht zu sagen: die Unvorsichtigkeit, in seinem Bereich Mächte eintreten zu lassen, die danach streben, im Gebiet des Arbeitsverhältnisses die gleiche Befugnis zu erlangen, die er sich selbst und sich allein zuspricht, nämlich Recht zu schaffen zwischen den am Arbeitsverhältnis beteiligten Personen. Der englische Staat von 1820, der Norddeutsche Bund von 1869 und mit ihnen die übrigen Länder des europäischen Kontinents hätten diese Unvorsichtigkeit auch nicht begangen, wenn diese innerhalb ihres Bereichs auftretenden sozialen Mächte nicht so stark geworden wären, daß ihre feste Konsolidierung in dauernden Organisationen der Arbeiter nicht mehr zu verhindern war. Bei der Aufhebung der Koalitionsverbote folgte der Staat also einem Zwange, und daraus erklärt sich seine unbestimmte, zweideutige Stellung zu den Koalitionen: er erlaubte ihnen die Existenz, bestritt aber, daß das, was sie taten oder was sich als Wirkung ihrer Handlungen für die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses ergab, verbindlich im Sinne des Rechts ist. Darum gibt die Gewerbeordnung dem einzelnen an diesen Koalitionen Beteiligten ausdrücklich das Recht, jederzeit straflos von den getroffenen Verabredungen zurückzutreten. (§ 152 Abs. 2 der Gewerbeordnung.)

Die Koalitionen aber mußten sehr bald mit dem Anspruch hervortreten, bindende Verabredungen und Vereinbarungen treffen zu können. Weniger mit dem der Organisation angehörenden Arbeiter, denn ihm gegenüber lehnen sie selbst jeden Zwang ab, aber mit dem Unternehmer, denn die den Koalitionen von ihm gegebenen Zusagen haben nur mindere Bedeutung, wenn er sie nicht zu halten braucht. Die Koalitionen müssen also

verlangen, daß sie „anerkannt“ werden, und zwar in zweierlei Form. Erstens durch die Unternehmer, indem sie sich bereitfinden, mit den Organisationen Gesamtverträge (Tarife) über den Inhalt der Einzelarbeitsverträge zu schließen. Zweitens durch den Staat, indem er kraft seiner Macht als Recht schaffender Faktor erklärt, daß die Vereinbarungen mit den Koalitionen bindende Wirkung haben. Das würde aber bedeuten, daß die Organisationen in der Tat befugt sind, zwischen den am Arbeitsverhältnis beteiligten Personen Recht zu schaffen; daß sie neben dem Staaate und mit ihm als Recht schaffende Organe auftreten; daß sie im Gebiete des Rechts des Arbeitsvertrages autonom sind. Diese Stellung versagte ihnen der Staat zunächst, indem er den Abmachungen der einzelnen Personen die rechtliche Priorität gegenüber den Abmachungen der Koalitionen zusprach.

Unterscheiden wir also zwischen den beiden bis hierher näher bezeichneten Formen staatlicher Sozialpolitik, so finden wir, daß sich die erste Form (Arbeiterbeschlußgesetzgebung) auf das Recht des einzelnen, des Individuums, bezieht, während mit der Aufhebung der Koalitionsverbote ein Weg beschritten wird, der zu einem Recht der Koalition führen muß. Gegen wir diesen Weg in unseren Gedanken zu Ende, so müssen wir an einen Punkt gelangen, wo — gemäß dem demokratischen (oder, wie wir im heutigen Arbeitsrecht sagen, kollektiven) Prinzip, das damit seinen Einzug auch in das Rechtsleben hält — dieses Recht der Koalition, also der Mehrheit, Gesamtheit, Gemeinschaft oder wie man es nennen mag, jenem Recht des einzelnen auf seine Sonderabmachung vor geht; an einen Punkt also, wo sich das durch die Gewerbeordnung von 1869 und die oben näher bezeichnete Rechtsauffassung zwischen den Individuen und den Koalitionen begründete Verhältnis umkehrt.

Zunächst kam jedoch die Entwicklung auf der zweiten Linie, die, wie wir sagten, zum Recht der Organisationen führt, keinen Schritt weiter. Alle auf die Gewerbeordnung folgende Sozialgesetzgebung in Deutschland bis zum Jahre 1914 nahm Bezug auf das einzelne Arbeitsverhältnis oder den einzelnen Arbeiter, ohne die Existenz der Koalitionen zu berücksichtigen. Dieser Existenz erinnerte sich die Staatsgewalt nur, wenn es galt, sie zu verfolgen und in ihrem Wirken zu behindern. Der deutsche Staat blieb also der sozialpolitischen Idee, die er mit der Gewerbeordnung von 1869 zum ersten Male verkündet hatte, durchaus treu.

Dennoch wirkte die Existenz und Tätigkeit der Arbeiterkoalitionen, der Gewerkschaften, befriedend auf die Entwicklung der Sozialgesetzgebung ein, wie denn überhaupt beide Formen von Sozialpolitik, die, welche auf direkter Gesetzgebung, und die andere, die auf der Autonomie oder „Anerkennung“ der Organisationen beruht, ineinander fließen und sich gegenseitig ergänzen. Denn wenn es den Gewerkschaften gelungen war, bestimmte Bedingungen des Arbeitsvertrages vermöge ihrer Tätigkeit auf dem schwierigen Boden, den die Staatsgewalt ihnen bereitete, in weitem Umkreise bei den Unternehmern durchzusetzen, dann trug der Staat keine Bedenken mehr, diesen tatsächlich bestehenden Zustand gesetzlich festzulegen. Das geschah besonders in solchen Einzelfällen des Arbeitsverhältnisses, in

denen Gründe der öffentlichen Moral oder der Menschlichkeit die Forderungen der Arbeiter und Arbeiterinnen und ihrer Organisationen unterstützten. An diesen Punkten wirkt neben der Tätigkeit der Gewerkschaften jener oben erwähnte Sinn für „ausgleichende Gerechtigkeit“ stärker als gewöhnlich auf die Entwicklung der Sozialpolitik ein. Besonders in den Berufszweigen, wo infolge eigenartiger Umstände<sup>3)</sup> die Organisationen und die Kraft der Arbeiter zur Selbsthilfe schwach, die Arbeiterverhältnisse aber infolgedessen besonders skandalös waren, war der Appell an das öffentliche Gewissen ein wichtiges Mittel zur Veranlassung sozialpolitischer Maßnahmen zum Zwecke des Arbeiterschutzes.<sup>4)</sup>

Zu den bemerkenswertesten Erscheinungen dieser Art gehören Bebe Is Eintreten für die Bäckereiarbeiter<sup>5)</sup> und der Kampf der Handelsangestellten für die Sonntagsruhe, aber auch viele andere Bestimmungen auf dem Gebiete des Arbeiterschutzes, die in zahlreichen Novellen zur Gewerbeordnung und in anderer Form nach und nach niedergelegt wurden, verdanken ihre Entstehung diesem öffentlichen Wirken der Organisationen.

Wie die Bestimmungen des Arbeiterschutzes im engeren Sinne des Wortes, so beruhen auch alle sonstigen Fortschritte in der Sozialpolitik auf dem Druck, den die Gewerkschaften auf Deffentlichkeit und Staatsgewalt ausübten. Der Wechsel der sozialen Machtverhältnisse, hervorgerufen durch die wachsende Bedeutung der Gewerkschaften, ruft Veränderungen in den „Beziehungen der in einer Volkswirtschaft vorhandenen Gesellschaftsklassen“ hervor und auch die „Beziehungen“ des Staates zu den Gesellschaftsklassen bleiben von diesen Veränderungen nicht unberührt. Angesichts der zunehmenden Entfaltung der Macht der gewerkschaftlichen Organisationen erscheinen der Staatsgewalt, die, wie wir gesehen haben, in den Organisationen der Arbeiter nicht ganz mit Unrecht eine Art Konkurrenz, einen „Staat im Staaate“ wittert, zunächst vorbeugende Maßnahmen geboten.

Die kaiserliche Botschaft an den Reichstag vom Jahre 1881, welche die Sozialversicherungsgesetze<sup>6)</sup> ankündigte, gab deutlich zu verstehen, daß dieses „Zuckerbrot“ der Sozialversicherung neben der Peitsche des Sozialistengesetzes das Mittel sein sollte, die Arbeiterschaft von der Sozialdemokratie und von der Gewerkschaftsbewegung loszulösen. An diesem Beispiel wird auch der Unterschied zwischen den beiden oben bezeichneten Formen der Sozialpolitik besonders deutlich erkennbar. Während die Staatsgewalt durch das Sozialistengesetz und seine Anwendung die in der Gewerbeordnung gegebene bedingte Koalitionsfreiheit in der Praxis wieder aufhebt, die eben erst eröffnete Entwicklung zu einem Recht der Koalitionen also wieder jäh abbricht, stellt sie gleichzeitig dem einzelnen Arbeiter ein Recht auf soziale Pensionen in Aussicht — mit dem

<sup>3)</sup> Siehe 1. Band, Seite 188 ff. Organisierbarkeit der Arbeiter.

<sup>4)</sup> Ueber die Geschichte und die Tatbestände der Sozialpolitik in Deutschland siehe Heyde, Abriß der Sozialpolitik.

<sup>5)</sup> Siehe 1. Band, Seite 60. Bebel und die Anfänge der Gewerkschaftsbewegung.

<sup>6)</sup> Siehe 1. Band, Seite 31 ff. Die Seiten des Sozialistengesetzes.

Hintergedanken, ihn dadurch von der Organisation und der Idee der Gewerkschaftsbewegung zu trennen und die Macht der Organisationen auch dadurch zu zerstören. Und so finden wir häufig — bis auf den heutigen Tag — in der Feindschaft gegen die Organisationen das Motiv für das „Wohlwollen“, das Staat und Unternehmertum gelegentlich dem einzelnen Arbeiter entgegenbringen.

Auch alle weiteren sozialpolitischen Maßnahmen, zu denen sich deutsche Regierungen infolge des Drängens der nach der Aufhebung des Sozialistengesetzes schnell erstaarkenden Gewerkschaften<sup>7)</sup> genötigt sahen, hatten lediglich das Ziel, die einzelne Arbeitskraft bis zu einem gewissen Grade gegen Ausbeutung zu schützen oder den einzelnen Arbeitsvertrag mit den notwendigsten Rechtsgarantien zu umkleiden. Das gilt für die Gewerbeinspektion wie für die Einrichtung besonderer Gerichte zur Erledigung einfacher Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, wie wir sie in den Gewerbe- und Kaufmanns-, Berggewerbe- und Innungsschiedsgerichten und Seemannsämtern besitzen, es gilt für alle übrigen sozialpolitischen Gesetze, die vor dem Kriege entstanden sind.

Diese Kennzeichnung des Wesens einer solchen Sozialpolitik soll jedoch keinesfalls bedeuten, daß die Gewerkschaftsbewegung kein Interesse an ihrem Ausbau hätte oder sie gar als überwunden ablehnen müßte. Diese irrige Auffassung, die in den Anfängen der Bewegung eine gewisse Rolle spielte, kann heute als überwunden gelten, wenn sie auch gelegentlich noch einmal in jenen Köpfen auftaucht, deren Radikalismus durch keinerlei Kenntnis der Geschichte und der Bedingungen des Kampfes der Gewerkschaften gehemmt wird. Es hat ja so oft das Entsezen der Gegner der Gewerkschaften herverursachen, daß jede Sozialpolitik, auch die, welche ins Leben gerufen wurde, um ihr Schaden zuzufügen, dank der Elastizität der Bewegung den Organisationen schließlich doch zum Vorteil gereichen müßte. Auch hierfür mag die Sozialversicherung als Beispiel dienen. Sie bot den Gewerkschaften Gelegenheit, die Interessen der versicherten Arbeiter in den Körperschaften der Versicherungsanstalten und Krankenkassen zu vertreten, diente ihnen als Anlaß, in Gestalt der Arbeiterselbsttariate eine großzügige Institution zur Wahrnehmung aller rechtlichen Interessen der Arbeiter ins Leben zu rufen und so die Aufmerksamkeit der Arbeiterschaft erst recht auf das Wirken der Organisationen zu lenken. Auf diese Weise aber hat der alte gediente deutsche Gewerkschafter den Wert positiver Arbeit und des stillen Mühens um die scheinbar unbedeutendste Angelegenheit kennen und schätzen gelernt. Und der Erfolg solcher Mühe blieb nicht aus. Denn wenn auch solche Sozialpolitik immer wieder darauf ausging, das Individuum zu isolieren, so setzte die Gewerkschaftsbewegung dieser Tendenz den Damm ihrer zusammenfassenden Kraft entgegen, die sich — dank solcher Arbeit — jener die Zusammenfassung der Menschen im autonomen sozialen Verbande negierenden Absicht stets überlegen zeigte.

Doch auch in anderer Hinsicht gereicht die Sozialpolitik der Gewerkschaftsbewegung zum Vorteil. Wenn es gelingt, gewisse Bedingungen des

<sup>7)</sup> Siehe 1. Band, Seite 39 ff. Nach dem Sozialistengesetz.

Arbeitsverhältnisses für bestimmte Gruppen von Arbeitskräften gesetzlich festzulegen, so erübrigen sich zunächst oder für die Dauer — je nach der Art des geregelten Gegenstandes — alle weiteren gewerkschaftlichen Kämpfe wegen des gleichen Gegenstandes. Diese Fragen sind dann der Sphäre des Kampfes entzogen und in die Sphäre des Rechts verlegt; wo gestern noch der opferreiche Kampf tobte, da besteht nur infolge der gesetzlichen Regelung ein Rechtsanspruch des Arbeiters auf bestimmte Arbeitsbedingungen. Die Gewerkschaftsbewegung aber kann ihre Kraft und Aufmerksamkeit anderen Aufgaben, weiteren Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zuwenden. Diese Wirkung der sozialen Gesetzgebung haben wir, allerdings in negativer Form, zu spüren bekommen, als im Jahre 1923 der gesetzliche Achtstundentag verloren ging, denn nun mußten die Kämpfe um die Arbeitszeit, die solange ruhen konnten, wieder aufgenommen werden. Am gleichen Beispiel erkennen wir aber auch die förderliche Eigenschaft selbst eines wieder aufgehobenen sozialpolitischen Gesetzes, denn die Tatsache, daß der gesetzliche Achtstundentag in Deutschland einmal bestanden hat, hat zur Folge, daß die Kämpfe um seine Wiederherstellung erst aufhören können, wenn sie den vollen Erfolg gehabt haben.

Ein weiteres Beispiel für diese Wirkung der Sozialgesetzgebung ist die Entwicklung des *Arbeitsnachweises*<sup>8)</sup> in Deutschland. Die Arbeitsnachweise waren jahrzehntelang Objekt, zum Teil auch Mittel des Kampfes zwischen Gewerkschaften und Unternehmern. Jetzt sind sie als öffentliche soziale Einrichtungen, die dem Gemeinwohl dienen, der Sphäre des sozialen Kampfes entrückt und zur Verminderung der sozialen Reibungen berufen. Ihre Verwaltung, die sich nur nach Gesichtspunkten des allgemeinen Wohlens orientieren soll, liegt in neutraler Hand; die Gewerkschaften sind an dieser Verwaltung beteiligt und die alten Kämpfe um die Verfügungsgewalt über die Arbeitsnachweise gehören im allgemeinen der Geschichte an.

Die *Teilnahme der Gewerkschaften an der Verwaltung sozialpolitischer Institutionen* von der Art der Organe der Sozialversicherung und der Arbeitsnachweise erschließt den Organisationen eine neue Aufgabe. Zu den agitatorischen, organisatorischen und kämpferischen Aufgaben und zu den Aufgaben verwaltungstechnischer Art, die den Verbänden aus der eigenen Verwaltung erwachsen, tritt als neue Aufgabe die verantwortliche Beteiligung an der Verwaltung öffentlicher Einrichtungen. In diesen öffentlichen Einrichtungen vertreten die Gewerkschaften jetzt die Interessen aller Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellten, nicht nur die Interessen ihrer Mitglieder. Diese Ausdehnung des Aufgabenkreises hat einen großen propagandistischen Wert, aber hier deutet sich auch ein *Funktionswechsel* an, der für die Stellung der Bewegung in der Gesellschaft und zum Staat von entscheidender Bedeutung ist. Hier werden den Verbänden, die ihre Existenz nur der freien Initiative der Arbeiterschaft verdanken, durch die Gesetzgebung Aufgaben zugewiesen, die bisher den Organen der Staatsgewalt oder der Gemeindeverwaltungen vorbehalten waren. Die Gewerkschaften werden,

<sup>8)</sup> Siehe 1. Band. Seite 353 ff. Arbeitslosenfragen.

indem sie zu gemeinsamer Arbeit mit diesen Organen berufen werden, in ein völlig anderes Verhältnis zu den öffentlichen Gewalten versetzt: vom verfeindeten „Streikverein“ rücken sie auf zu offiziell anerkannten Vertretungen der Arbeiterinteressen. Und die Rechte, die aus solchen Maßnahmen der Sozialpolitik fließen, stellen sich dar als *Rechte der Koalitionen*, deren vielumstrittene Anerkennung hiermit wenigstens angedeutungsweise ausgesprochen ist. Auch diese Veränderung beruht auf einer Verschiebung jener „Beziehungen“ zwischen den Gesellschaftsklassen und der Staatsgewalt; in der Entwicklung der Sozialpolitik finden solche Veränderungen ihren Ausdruck.

Es ist selbstverständlich, daß die Gewerkschaften einer solchen Mitwirkung an der Verwaltung sozialpolitischer Institutionen stets die größte Bedeutung beigemessen haben. Aber diese Veränderungen mußten auch gewisse innere Wandlungen bei den Gewerkschaften zur Folge haben, denn sie mußten bei sich selbst die geistigen und organisatorischen Voraussetzungen für die Erfüllung der wachsenden und veränderten Aufgaben herstellen.

Diese Anfänge einer sozialpolitischen Entwicklung, die stärker als die anderen Maßnahmen, die wir erwähnten, das Recht der Koalitionen, teilzunehmen an der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse im weitesten Sinne, betonen, hinderten die deutsche Regierung und ihre Organe nicht, die Gewerkschaften weiter zu verfolgen und der Entwicklung der Sozialpolitik immer wieder Hindernisse entgegenzusetzen. Kurz vor Ausbruch des Krieges, auf dem Gewerkschaftskongress in München im Jahre 1914, mußten die Gewerkschaften sich in heftigster Weise über den Wortlaut des *Vereinsgesetzes* von 1908 und insbesondere über eine Handhabung des Gesetzes beschweren, die offen gegen die gewerkschaftliche Betätigung gerichtet war. Und in dem Rechenschaftsbericht, den die Generalkommission dem Kongress vorlegte, nahm sie Bezug auf die Praxis der Polizeiorgane gegenüber den Gewerkschaften, deren beliebtestes Mittel im Kampfe gegen die Gewerkschaften das Verbot des Streikpostenstehens war. Im Reichstag wurde, wie der Rechenschaftsbericht mitteilte, von den Konservativen 1912 sogar ein Antrag auf Verbot des Streikpostenstehens eingebracht, aber die Regierung erklärte sich dagegen, weil sie sich von ausnahmerechtlichen Maßnahmen nichts versprach. „Sie erklärte,“ heißt es in dem Bericht, „mit der schärfsten Anwendung der bestehenden Gesetze einen Strafereich auskommen zu können und will erst bei der Neuregelung unseres Strafrechts im neuen Strafgesetzbuch den entscheidenden Schlag gegen das Koalitionsrecht der deutschen Arbeiter führen.“<sup>9)</sup>

Auch das war „Sozialpolitik“.

<sup>9)</sup> Protokoll der Verhandlungen des neunten Kongresses der Gewerkschaften Deutschlands, abgehalten zu München vom 22. bis 27. Juni 1914. Seite 83. Ferner: Handhabung des Reichsvereinsgesetzes, Referat und Resolution von Brey, Seite 309 bzw. 52.

## Das moderne kollektive Arbeitsrecht.

Die Staatsumwälzung von 1918, mag man sie nun, je nach der Vorstellung, die man mit diesem Begriff verbindet, als Revolution betrachten oder nicht, war doch der Ausdruck einer starken Verschiebung der Machtverhältnisse der Gesellschaftsklassen zugunsten der Arbeiterschaft. Die übrigen maßgebenden Gesellschaftsklassen waren aufs innigste verknüpft mit der alten Staatsform und ihren politischen Sünden; sie waren daher auch in die Niederlage verwickelt, die dieser Staat und seine Armee auf den Schlachtfeldern Frankreichs davongetragen hatten. Und die Veränderung der Staatsform ist nun — um in den bisher verfolgten Gedankengängen zu bleiben — nichts anderes, als die diesen Wechsel der Machtverhältnisse der Klassen entsprechende Veränderung der „Beziehungen“ des Staates zu ihnen.

Diese Veränderungen mußten sich auch widerspiegeln in der Entwicklung der Sozialpolitik. Die Arbeiterklasse machte den starken Zuwachs an Macht, den sie erfahren hatte, ihrem großen Interesse an der Sozialpolitik entsprechend, gerade auf diesem Gebiete geltend. Früher als selbst die Staatsgewalt verspürten die an der Sozialpolitik direkt beteiligten Gesellschaftsklassen, Arbeiterschaft und Unternehmertum, die Notwendigkeit sozialpolitischer Maßnahmen. Auch ohne vorauszusehen, auf welche Weise und mit welchen Wirkungen für die Verfassung von Staat und Gesellschaft der Krieg enden würde, mußten sie, als am Wirtschaftsleben unmittelbar Beteiligte, frühzeitiger als andere Faktoren erkennen, daß die bei der Beendigung des Krieges in jedem Falle zu erwartenden sozialen Reibungen gewisse Vorbeugungsmaßnahmen erforderlich machen. Beide Klassen hatten sich in ihren großen Organisationen als gesellschaftliche Mächte, als — wie wir es schon einmal nannten — Staaten im Staaate mit eigener Verfassung konstituiert. In ihren Organisationen hatten sie auch die Organe herausgebildet, die sie fähig machen, unter Umständen kraft eigenen, auf ihrer wirtschaftlichen Machtstellung beruhenden Rechts Regelungen sozialpolitischer Art zu bewirken und ihre Einnehmung durch gegenseitige Verpflichtung zu gewährleisten. Im Tarifvertragswesen, das, obwohl dem Tarifvertrag die rechtliche Grundlage noch fehlte, vor dem Kriege schon eine starke Ausdehnung erfahren hatte, bewährte sich diese rechtsbildende Fähigkeit zum ersten Male.<sup>1)</sup>

Zu gesteigerter Wirkung schien sie bereits berufen, als schon vor der Beendigung des Krieges die führenden Körperschaften der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände zusammentraten, um jene Maßnahmen zu beraten, die bei Beendigung des Krieges zu ergreifen sein würden. Und einen durchschlagenden Erfolg hatte diese Fähigkeit der Organisationen im Herbst 1918, da die Staatsgewalt infolge der Umlöhlzung geschwächt und in Verwirrung geraten war, so daß sich der Spielraum für das selbständige Hervortreten und unabhängige Wirken der lebendigen gesellschaftlichen Mächte Kapital und Arbeit entsprechend der Minderung an Macht und Aktivität, die der Staat erfahren hatte, erweiterte. Auf dieser

<sup>1)</sup> Siehe 1. Band, Seite 301 ff.: Tarife.

Konstellation beruhte das Abkommen, das die Spitzenvereinigungen der Unternehmer-, Arbeiter- und Angestelltenverbände am 15. November 1918 abschlossen, das auch die Grundlage der Entstehung und Tätigkeit der sogenannten Arbeitsgemeinschaften<sup>2)</sup> bildete.

Das Abkommen vom 15. November 1918 stellt eines der wichtigsten Dokumente deutscher Sozialpolitik und gleichzeitig eines der bedeutungsvollsten Zeugnisse der unmittelbaren rechtsbildenden Fähigkeit der großen organisierten gesellschaftlichen Mächte, insbesondere der Arbeiterorganisationen dar, deren Wille dem Abkommen in letzter Stunde das Gepräge gab.

Das Abkommen beginnt mit dem Satz: „Die Gewerkschaften werden als berufene Vertretungen der Arbeiterschaft anerkannt“ und enthält dann Bestimmungen, in denen sich die am Vertrag beteiligten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zu einem bestimmten gegenseitigen Verhalten und zur Durchführung bestimmter Maßnahmen verpflichten. Die wichtigsten Punkte der Vereinbarung sind folgende: Eine Beschränkung der Kavaliationsfreiheit ist unzulässig; die Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände werden die (gelben) Werkverträge fortan weder mittelbar noch unmittelbar unterstützen; für jeden Betrieb mit mindestens 50 Beschäftigten ist ein Arbeiterausschuss einzusezen; die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sind entsprechend den Verhältnissen des betreffenden Gewerbes durch Kollektivvereinbarungen mit den Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer festzusetzen; in den Kollektivvereinbarungen sind Schlüchtungsauflösungen resp. Einigungsämter vorzusehen; das Höchstmaß der täglichen Arbeitszeit wird für alle Betriebe auf acht Stunden festgesetzt.<sup>3)</sup>

Damit hatte das organisierte Unternehmertum die Anerkennung der Gewerkschaften als berufene Interessenvertretung der Arbeiterschaft ausgesprochen und sofort in die Tat umgesetzt durch den Abschluß dieses Vertrages mit ihnen und namentlich durch die Übernahme der Verpflichtung, auch die Arbeitsbedingungen durch Verträge mit den Gewerkschaften auf

<sup>2)</sup> Auf den Streit über die Zweckmäßigkeit dieser Arbeitsgemeinschaften gehen wir hier nicht ein. Es handelt sich für uns nur darum, die Bedeutung des Abkommens selbst im Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Machtkonstellation im Herbst 1918 und mit der Entwicklung der Sozialpolitik sowie der Stellung der Gewerkschaften zur Sozialpolitik zu begreifen. Überdies sind wir der Meinung, daß diese Arbeitsgemeinschaften nur infolge jener Konstellation denkbar waren und infolgedessen auch mit der später eintretenden wesentlichen Veränderung der Machtverhältnisse untergehen müssten. Sie werden daher in der gleichen Form ebenso wenig wiederkehren, wie jene Konstellation sich wiederholen wird. Ob sie aber in neuer und anderer Form zu einem anderen Zeitpunkt und unter anderen Umständen denkbar und nützlich sein werden, das wäre, falls eine solche Möglichkeit eintreten sollte, dann von der Arbeiterschaft und ihren Organisationen zu entscheiden und braucht uns gegenwärtig nicht zu beschäftigen.

<sup>3)</sup> Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands. 28. Jahrg., Seite 425.

kollektivem Wege zu regeln. Darin lag mehr als die Anerkennung als Interessenvertretung schlechthin, denn damit wurde zugestanden, daß die Gewerkschaften befugt sind, die Festsetzung der Bedingungen des Arbeitsvertrages dem subjektiven Ermessen des einzelnen Arbeiters und Unternehmers zu entziehen und sie nach objektiven, einem höheren Zweck und dem Interesse eines größeren Kreises entsprechenden Gesichtspunkten mit bindender Verpflichtung für den einzelnen zu regeln. Damit wurden die Gewerkschaften nicht nur als bestehend und der Berücksichtigung wert erkannt, sondern damit hatte das den Gewerkschaften, ihrem Dasein und ihrem Wesen zugrunde liegende Prinzip des Kollektivismus, der Unterordnung des Einzelpolitik unter einen Gesamtwillen, den Willen des Verbandes, die Anerkennung der Unternehmer gefunden. Das Prinzip der Arbeitsfreiheit aber, das, wie wir gesehen haben, den Willen des einzelnen in letzter Linie entscheidend sein läßt und das bis dahin die Tendenz der Sozialpolitik beherrschte, konnte damit als abgetan gelten. Damit war aber auch die Grenze überschritten zu einer Sozialpolitik, die nicht nur den einzelnen Arbeiter durch die Gesetzgebung schützt, sondern welche die Aufgabe, den einzelnen zu schützen und für ihn einzutreten, den Koalitionen überläßt. Damit war eine Sozialpolitik angebahnt, die sich in ihren einzelnen Maßnahmen auf diesem Recht autonomer Koalitionen aufbaut und sich in allen Dingen der tätigen und der Gesamtheit von Staat und Gesellschaft verantwortlichen Mitwirkung der Koalitionen bedient.

Diese entscheidende Wendung war soziale Tatsache geworden; im Novemberabkommen erblicken wir ihren dokumentarischen, in der nachfolgenden Ausbreitung des Tarifvertragswesens ihren praktischen Ausdruck.

Die „Beziehungen“ der Gesellschaftsklassen zueinander hatten sich entscheidend verändert; also veränderte sich auch das Verhalten des Staates zu ihnen: Der Staat folgte, der sozialen Tatsache des Novemberabkommens entsprechend, mit seiner Sozialgesetzgebung auf dem Wege, auf welchem die Organisationen der maßgebenden Gesellschaftsklassen vorangegangen waren. Er erhob zunächst die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf acht Stunden zur gesetzlichen Verpflichtung, erklärte in der Verordnung vom 23. Dezember 1918 die in den Kollektivvereinbarungen (Tarifverträgen) festgesetzten Arbeitsbedingungen für rechtsverbindlich und behielt sich vor, in die Regelung der Arbeitsbedingungen auf kollektivvertraglichem Wege selbst einzutreten. Zu diesem letzten Zwecke stellte die Staatsgewalt in den Schlichtungsausschüssen besondere Behörden und überdies das Mittel der Allgemeinverbindlichkeit,<sup>4)</sup> später das Mittel der Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen<sup>5)</sup> zur Verfügung.

<sup>4)</sup> Beides zuerst in der Verordnung v. 23. 12. 18; jetzt erfährt das Schlichtungswesen seine Regelung in der Verordnung v. 30. 10. 23 nebst Ausführungsverordnungen v. 10. und 29. 12. 23. Die Verordnung v. 23. 12. 18 führte außerdem Arbeiterausschüsse ein, die jedoch bald durch die Betriebsräte überholt wurden.

<sup>5)</sup> Zuerst in der Arbeitsförderungsverordnung v. 12. 2. 20, jetzt gleichfalls in der Verordnung v. 30. 10. 23 nebst Ausführungsverordnungen.

Damit hatte auch die Staatsgewalt die vielumstrittene Anerkennung der Gewerkschaften ausgesprochen. Aber sie beschränkte sich nicht einmal darauf, sie in ihrer sozialen Funktion anzuerkennen, sondern sie ging sofort dazu über, ihnen rechtsschöpferische Funktionen, die bis dahin als Domäne des Staates galten, zuzuweisen. Denn die Rechtsverbindlichkeit der tarifvertraglichen Vereinbarungen bedeutet, daß die zwischen den Tarifparteien — zunächst völlig frei, ohne Eingriff des Staates — getroffenen Abmachungen Rechtssquelle, das heißt bei Streitigkeiten maßgebend sind für die Rechtsprechung. Dieser Grundsatz wird fast noch stärker betont durch die Allgemeinverbindlichkeit, mit deren Hilfe nun der Staat diese Wirkung des frei geschlossenen Vertrages über den Kreis der am Abschluß des Tarifes beteiligten organisierten Arbeiter und Unternehmer ausdehnt auf die Unternehmer und Arbeiter des gleichen Gewerbes oder Produktionszweiges, die den beiderseitigen Organisationen und damit dem Abschluß des Vertrages fernstehen.

So entsteht im Tarifvertrag eine autonome Rechtsordnung, die den einzelnen Beteiligten — Unternehmer wie Arbeiter — in einen festen Kreis von Rechten und Pflichten einschließt, dem er sich nicht mehr zu entziehen vermag.<sup>9)</sup> Schöpfer und Träger dieser Ordnung sind — in Gemeinschaft mit den Unternehmern oder Unternehmerverbänden — die Gewerkschaften. Die dem sozialen Bewußtsein der Arbeiterklasse entspringende kollektivistische Idee wird zur Grundlage einer neuen Rechtsordnung, und die von der Arbeiterklasse zur Verwirklichung der Idee des Kollektivismus geschaffenen gewerkschaftlichen Organisationen werden als Träger dieser Rechtsordnung mit einem Kreise von öffentlichen Rechten und Pflichten ausgestattet. Sie nimmt nicht nur, wie wir schon im vorigen Abschnitt darlegten, verwaltend, sondern auch schöpferisch an der Gestaltung des sozialen Lebens und der aus ihm entstehenden Rechtsbeziehungen teil.

Auf der Grundlage dieses neuen Rechts erlebte das Tarifvertragswesen in den Jahren seit 1918 einen unerhörten Aufstieg. Die entscheidende Wendung in der Tendenz der Sozialpolitik, die damit eingetreten ist, ist unverkennbar. „Ein neuartiges Arbeitsrecht ist hier erwachsen, das an die Stelle des einseitigen Diktats des einzelnen Arbeitgebers den Kollektivwillen der großen Organisationen für jeweils Tausende und Abertausende von Arbeitsverhältnissen eines Berufes gesetzt hat. In geschichtlich gesehen kurzer Zeit hat sich die Arbeitsverfassung, die doch die Grundlage unseres Daseins ist, vollständig verändert, eine Umwälzung, deren Bedeutung wir heute wohl noch nicht richtig einzuschätzen vermögen.“<sup>10)</sup>

Mit dem Tarifvertragswesen, das auf dieser rechtlichen Grundlage ruht, ist das Schlichtungswofen, wie es gegenwärtig in Deutschland angewandt wird, eng verknüpft. Wenn der Staat den Koalitionen der Arbeiter und Unternehmer in der in der Verordnung vom 23. Dezember 1918 gewählten vereinfachten Form die Rechtsfähigkeit und ihren Verein-

<sup>9)</sup> Vergl. Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, insbesondere Seite 10, 18 und 19.

<sup>10)</sup> Flatow, Der Tarifvertrag als Quelle des Arbeitsrechts. Gewerkschafts-Archiv I. Heft 4. Seite 177 ff.

barungen die Rechtsverbindlichkeit verleiht, wenn er, wie es im Artikel 165 der Reichsverfassung geschieht, ausspricht, daß die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen anerkannt werden, so bedeutet das, daß für die Haltung des Staates zu den Problemen des Arbeitsverhältnisses die Auffassung maßgebend ist, daß bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen neben den gewiß vorhandenen, aber untergeordneten Interessen des einzelnen beteiligten Arbeiters und Unternehmers und neben den Interessen der durch die autonome gewerkschaftliche Organisation vertretenen Gruppe auch allgemeine Interessen berührt werden.

Diese Auffassung ist nicht neu, nur wird sie jetzt in anderer Weise bestätigt als früher. Vor dem Kriege wurde das Interesse der Allgemeinheit an der Festsetzung der Arbeitsbedingungen und an dem Verlauf und Charakter der damit untrennbar verbundenen sozialen Kämpfe wahrgenommen durch die ausschließlich gegen die Arbeiterschaft gerichteten Aktionen der Polizei- und Justizorgane. Das Tarifvertragsrecht, wie es jetzt besteht, beruht aber auf dem Gedanken der Gleichberechtigung der beiden anerkannten Tarifparteien, der Arbeiter- und Unternehmerverbände. Daher schließt dieses Tarifvertragsrecht die ungleiche Behandlung der Parteien des sozialen Kampfes durch die Organe der „öffentlichen Ordnung“ aus, zumal die Organe der Justiz jetzt verpflichtet sind, die im Rahmen dieser Arbeitsverfassung geschaffenen Tarifbestimmungen allen anderen Rechtsfazitungen, aus denen sie ihre Richtersprüche schöpfen, gleich zu achten. Die Anerkennung der Verbände als autonome, Recht schaffende Korporationen und die Anerkennung der Rechtsverbindlichkeit ihrer Vereinbarungen birgt in sich die Anerkennung der sozialen Gegenseite, die zur Organisationsbildung auf beiden Seiten führen, und der sozialen Auseinandersetzungen, der Aktionen der Verbände, die notwendig sind, um im Ringen der sozialen Kräfte jenes Niveau zu finden, das jeweils den beiderseitigen Kräfteverhältnissen entspricht und auf dem mithin die Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen erfolgen kann. Auch die Koalitionsfreiheit — im weitesten Sinne dieses Begriffes — hat damit erst ihre volle Anerkennung gefunden.

Durch diese Anerkennung der Koalitionen und ihrer Wirksamkeit und durch die Schaffung eines solchen Tarifvertragsrechts befundet nun der Staat die Auffassung, daß jenes öffentliche Interesse an der Festsetzung der Bedingungen des Arbeitsvertrages, das die Staatsgewalt, wie sie auch beschaffen sein mag, immer wahrzunehmen haben wird, am besten gewahrt wird mittels des Abschlusses von Tarifverträgen durch die Gewerkschaften und daß die sozialen Auseinandersetzungen, die dem Abschluß von Tarifverträgen vorausgehen, dem öffentlichen Interesse — abgesehen von Ausnahmefällen — zum mindesten nicht zuwider sind.

Um nun aber jenes somit in seinem Wesen erkannte öffentliche Interesse wirksamer wahrzunehmen, stellt der Staat in Gestalt der *Schlichtungsbehörden* besondere Organe zur Verfügung, die hier gewissermaßen an die Stelle der Organe der „öffentlichen Ordnung“ treten, aber gemäß ihrer Konstitution und besonderen Aufgabe sowie entsprechend dem neuen Geiste dieser Arbeitsverfassung in völlig anderer Weise tätig werden, als einst die Organe der Polizei und Justiz.

Handelt der Staat nach der Auffassung, daß im Tarifvertrag die beste Form der Festsetzung der Arbeitsbedingungen gefunden ist, so ist es, können wir folgern, auch seine Aufgabe, bei im Abschluß von Tarifverträgen Hilfe zu leisten. Das ist nach der geltenden Gesetzgebung die erste Aufgabe der Schlichtungsausschüsse. Damit im Zusammenhange steht die Absicht, die sozialen Reibungen, die aus dem Streben der Parteien nach dem Abschluß eines Tarifes oder auch aus dem Widerstreben dagegen entstehen, durch das Eingreifen der Schlichtungsbehörden wenigstens zu mildern. Auf diese Weise beteiligt sich der Staat direkt an der Festsetzung der Arbeitsbedingungen.

Dieses unmittelbare Eingreifen des Staates in die sozialen Kämpfe und in die Ermittlung und Festsetzung ihres Ergebnisses mit Hilfe des Abschlusses von Kollektivverträgen ist in vielfachen Variationen denkbar, beginnend mit dem einfachen Bereithalten von Schlichtungsorganen, die nur auf Anrufung tätig werden, und zwar lediglich schlichtend, bis zur bindenden Festsetzung der Arbeitsbedingungen durch das Lohnamt. In welchem Umfange die Arbeiterschaft und ihre Organisationen der Staatsgewalt das Recht zu einem solchen Eingreifen in die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zuerkennen dürfen, läßt sich wohl kaum für alle Fälle und Umstände bindend bestimmen. Das Maß von Rechten, das wir dem Staate auf diesem Gebiete zu geben bereit sind, wird vor allem abhängen von dem Maß an Einfluß, den die Arbeiterklasse durch ihre Organisationen auf die Staatsgewalt und ihre Behörden und auf die Gesinnung, mit der sie ihr Amt versehen, auszuüben vermag. Die Organisationen stark und aktionsfähig zu erhalten, bleibt somit auch unter diesen veränderten sozialpolitischen Verhältnissen die wichtigste Aufgabe der Arbeitnehmerschaft. Und da wir wissen, daß die Kraft unserer Organisationen und das Maß ihres Einflusses auf Staatsgewalt und öffentliche Meinung Schwankungen unterworfen sind, ist es ratsam, die Entwicklung der Sozialpolitik auf der gekennzeichneten Linie nicht zu überstürzen. Den Zwang zur Anrufung der Schlichtungsbehörden, wie er in den verschiedenen Entwürfen für eine endgültige Schlichtungsordnung vorgesehen war, hat die organisierte deutsche Arbeiterschaft entschieden abgelehnt. Auch gegen die Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen, mit deren Hilfe die Staatsgewalt den Tarifvertrag zwangsläufig schafft, indem sie die widerstreitenden Verhandlungsparteien dem von ihnen abgelehnten Schiedsspruch der Schlichtungsbehörde unterwirft, ja mit deren Hilfe sie auch Streikbewegungen wie Aussperrungen zwangsläufig beenden kann — auch gegen diese Verbindlichkeitserklärung, die nach geltendem Recht in Deutschland zulässig ist, sind von den Gewerkschaften lebhafte Bedenken erhoben worden. Zu einer völligen Ablehnung der Verbindlichkeitserklärung konnten sich die Gewerkschaften jedoch nicht entschließen, weil die Verbindlichkeitserklärung, je nach der Art ihrer Anwendung, für die Arbeiterschaft auch vorteilhaft sein kann.<sup>8)</sup> Suchen wir nach einem Grundsatz für unsere Haltung zu dieser

<sup>8)</sup> Im einzelnen beschäftigen wir uns mit der Wirkung des Schlichtungsverfahrens und der Verbindlichkeitserklärung an anderer Stelle. Vergl. den Abschnitt: Tarifvertrags- und Schlichtungswesen als taktische Probleme.

Frage, so kann er nur lauten: Das Recht des Staates zum Eingreifen in die sozialen Kämpfe mit Mitteln, die ihm die Sozialgesetzgebung zur Verfügung stellt, hört dort auf, wo dieses Recht des Staates zur Beschränkung der Aktionsfreiheit der Arbeiterklasse in einer das Leben ihrer Organisationen gefährdenden Weise führen würde.

Zugleich muß aber daran erinnert werden, daß sich gewisse Einschränkungen der Aktionsfreiheit der Organisationen in dem Milieu, das durch diese neuere Sozialpolitik geschaffen wurde, nicht umgehen lassen. Wir dürfen uns nicht verhehlen, daß die Anerkennung der Gewerkschaften und ihrer Machtposition durch den Staat und ihre Ausstattung mit weitreichenden Befugnissen zu einer Steigerung ihrer Verantwortlichkeit gegenüber jenem öffentlichen Interesse am Verlauf und an den Wirkungen der sozialen Kämpfe, das wir schon berührten, führen muß. Ein Ergebnis solcher Verantwortlichkeit sind die von den Gewerkschaften des ADGB beschlossenen Regeln für die Führung von Streiks in Lebensnotwendigen Betrieben, die als Abschnitt III in den „Regeln für die Führung von Lohnbewegungen und Unterstützung von Streiks in gentigsten Betrieben“ enthalten sind.) Die Regeln lassen erkennen, daß entscheidende Wandlungen in der Sozialpolitik, Wandlungen jener „Beziehungen“, die für die Gestaltung der Sozialpolitik wesentlich sind, zurückwirken auf den inneren Bau und die taktischen Methoden der Gewerkschaften. Die Aufgabe der Gewerkschaften besteht in solchen Fällen darin, die notwendige Berücksichtigung öffentlicher Interessen in Übereinstimmung zu bringen mit den Lebensinteressen der Arbeiterbewegung.

So hat auf dem Wege über das Tarifvertragsrecht, das in engster Verbindung mit dem Schlichtungswesen betrachtet werden muß, der Kollektivgedanke seinen Einzug in die deutsche Sozialpolitik gehalten.

Vor dem Kriege wußten Gesetzgebung wie Rechtsprechung mit dem Tarifvertragswesen nichts Rechtes anzufangen. „Sie (die Rechtsprechung) fühlte sich in dem entscheidenden Punkt, nämlich in der Ersetzung der Einzelabrede durch die rechtseckende Vereinbarung der Tarifparteien, durch die L e h r e vom Einzelarbeitsvertrag gebunden und ließ es zu, daß der Verbandswillen durch eine hinter den Mindestarbeitsbedingungen des Tarifvertrages zurückbleibende Einzelabrede umgangen werden konnte . . . Ja, anfänglich neigte sogar der Rechtsspruch dazu, den Tarifvertrag für eine der rechtlichen Geltendmachung unfähige Koalition im Sinne des § 152 Absatz 2 Gewerbeordnung zu halten . . .“<sup>9)</sup>

Das neue Tarifvertragsrecht aber bedeutet die Neuberwindung dieser Lehre vom Einzelarbeitsvertrag. Es stellt den Verbandswillen über den Einzelwillen, verleiht der Vereinbarung der Tarifparteien „rechtseckende“ Eigenschaft und stellt diese Gesamtvereinbarung über die abweichende Einzelvereinbarung. Der von uns im vorigen Abschnitt theoretisch angenommene Punkt, an dem sich das durch die Gewerbeordnung von 1869 begründete Verhältnis zwischen den Individuen und den Verbänden umkehrt in das Gegenteil, ist damit erreicht.

<sup>9)</sup> Korrespondenzblatt des ADGB. Nr. 39 vom 7. 10. 22, Seite 563.

<sup>10)</sup> Flotow, Tarifvertrag und Schlichtungswesen, eine arbeitsrechtliche Be- trachtung. AfA-Bundeszeitung VI. Seite 115 ff.

Fast noch einen Schritt weiter in der Abkehr vom Prinzip des „freien Spiels der Kräfte“ ging die sozialpolitische Gesetzgebung nach 1918 in den sogenannten Demobilisations-Verordnungen, die das Datum vom 12. Februar bzw. vom 8. November 1920 tragen. Die erste enthält Vorschriften über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern, die zweite Bestimmungen zur Verhütung von Betriebsstilllegungen. In beiden Verordnungen wurde die Entlassung von Arbeitern abhängig gemacht von bestimmten Voraussetzungen, die der Unternehmer zu erfüllen hatte. Nach der ersten Verordnung mußte erst eine Streikung der Arbeit mittels Kurzarbeit stattgefunden haben, ehe Arbeitskräfte entlassen werden konnten, die zweite Verordnung ließ Betriebsstilllegungen und Entlassungen infolge von Betriebsstilllegungen erst nach einer Sperrfrist zu, während welcher die Behörde das Recht hatte, nachzuprüfen, ob die geplante Stilllegung in den Verhältnissen des Betriebseigners begründet war.<sup>11)</sup>

Hierdurch fühlte sich das Unternehmertum in seinen heiligsten Gefühlen verletzt. Das Tarifrecht in Verbindung mit dem Schlichtungsweisen braubt das Unternehmertum endgültig der Freiheit, sein wirtschaftliches Uebergewicht zu benützen, um die Bedingungen des Arbeitsvertrages einseitig festzusetzen, die beiden Verordnungen aber beschränken seine freie Verfügungsgewalt über Produktionsmittel und Arbeitskräfte, indem sie den Unternehmer zur Einstellung von Arbeitskräften zwingen oder ihn an der Entlassung von Arbeitskräften hindern. Hinter einer solchen Gesetzgebung steht deutlich erkennbar die Idee, daß die Verfügung über die Anwendung oder Brachlegung von Arbeitskräften, also letzten Endes über den Umfang der Gütererzeugung, dem Ermessen des einzelnen Unternehmers entzogen und unter die Kontrolle von Organen der Staatsgewalt gestellt sein soll.

Allerdings kam dieses Prinzip in den beiden Verordnungen zunächst nur andeutungsweise zur Geltung, aber das hinderte nicht, daß sich die „Herren im eigenen Hause“ hierdurch an ihrer verwundbarsten Stelle getroffen fühlten. Neben dies standen diese ersten gesetzgeberischen Versuche, der Gesamtheit einen Einfluß auf den Umfang der Gütererzeugung zu sichern, auf schwachen Füßen, weil sie von der Staatsgewalt lediglich als Notgesetzgebung von vorübergehender Dauer gedacht waren. Sie waren bestimmt, in einer Zeit tiefgehender politischer Unruhe und einschneidender wirtschaftlicher Not soziale Reibungen zu vermeiden, und eine Ausdehnung der Arbeitslosigkeit zu verhindern, die dem geschwächten sozialen Körper als Ganzes hätte gefährlich werden müssen. Auf diese beiden Gründe, auf die schwache Position dieser Notgesetzgebung und auf den Gross, den sie ihres Grundsatzes wegen bei den Unternehmern hervorgerufen hatte, ist es zurückzuführen, daß die wichtigsten Bestandteile dieser beiden Verordnungen dem Ansturm des Unternehmertums zuerst zum Opfer fielen, als dieses die scharfe Wirtschaftskrise des Winters 1923/1924 benützte, um den Fortschritt der Sozialpolitik zum Stillstand zu bringen.

Aber am Zweck dieser beiden Verordnungen erkennen wir die Bedeutung sozialpolitischer Maßnahmen in politisch

<sup>11)</sup> Siehe auch den Abschnitt: Gewerkschaften und Wirtschaft.

tiefe bewegter Zeit und in Perioden wirtschaftlicher Erschütterungen. Nach dem Kriege wurden sozialpolitische Maßnahmen in großem Umfange das Mittel, die gesunkene Volkskraft im Interesse der Steigerung der wirtschaftlichen Leistungen wieder herzustellen und gleichzeitig die harten sozialen Reibungen zu mildern, die aus den bei Beendigung des Krieges vollkommen veränderten sozialen Verhältnissen entstanden und zu heftigen Erschütterungen des wirtschaftlichen Apparates führten. Soweit billigten auch gewisse Kreise des Bürgertums, ja sogar, wie das Novemberabkommen erkennen lässt, nicht unbeträchtliche Teile des industriellen Unternehmertums den Zweck der nach dem Kriege einsetzenden Ausgestaltung der Sozialpolitik. Sozialpolitische Sicherungen wurden aber ferner das Mittel der revolutionären Arbeiterklasse und der jungen Republik, die Umsturzbewegung vor der Erschöpfung im Kampfe um materielle Forderungen zu bewahren, die Aufmerksamkeit der Massen für ideelle Zwecke freizumachen und zum Aufbau der Wirtschaft wie zur Konsolidierung der Staaten auf der neugeschaffenen Verfassungsgrundlage in gleichem Maße beizutragen. Republik und moderne Sozialpolitik sind seitdem untrennbar verbunden, woran auch vorübergehende Rückschläge nichts ändern.

## Die Krise der Sozialpolitik und das Betriebsrätegesetz.

Diese grundfäßliche Neuorientierung der Sozialpolitik hat, wie wir gesehen haben, ihren Ursprung in einer Steigerung der öffentlichen Geltung und der gesellschaftlichen Machtstellung der Gewerkschaftsbewegung. Ebenso ist aber eine weitere Erhöhung der Geltung und Machtstellung der Gewerkschaften in Staat und Gesellschaft das Ergebnis dieser Wendung.

Das Unternehmertum, das diese Zusammenhänge längst begriffen hat, ist daher bestrebt, der weiteren Entwicklung auf dieser Linie, die es selbst durch die Unterzeichnung des November-Abkommens hat einleiten helfen, einen Damm entgegen zu setzen und sogar die bisher erzielten Ergebnisse der neueren Sozialpolitik wieder rückgängig zu machen. Als sich infolge der Inflationskrise im Herbst 1923 die sozialen Machtverhältnisse sehr zum Nachteil der Arbeiter und Angestellten und ihrer Organisationen veränderten, erhob sich aus den Kreisen des organisierten Unternehmertums der Ruf nach dem Abbau der Sozialpolitik. Den im vorigen Abschnitt erwähnten Demobilmachungsverordnungen und dem Achtstundentag galt der erste Vorstoß, dem sofort ein Sturm des Protestes gegen den „staatlichen Zwang“ in der Sozialpolitik folgte. An die Stelle der „bureaucratischen Regelung“ wollte das Unternehmertum wieder das „freie Spiel der Kräfte“ gesetzt wissen.) Frei von jeder Rücksicht auf das öffentliche Interesse am Verlauf und den Wirkungen sozialer Machtkämpfe, ging es mit allen Mitteln, selbst mit dem der offenen Gesetzes-sabotage, auf sein Ziel los. Ein klassisches Dokument der Haltung des Unternehmertums zum Schlichtungswesen und — im Zusammenhang damit — zum Tarifvertragsrecht ist ein Rundschreiben des Unterverbandes Halle des Arbeitgeberverbandes für den Braunkohlenbergbau. Das Rundschreiben, das aus Anlaß eines Streiks im mitteldeutschen Braunkohlenbergbau im Oktober 1923 zum Versand gelangte und sich auf einen Schiedsspruch zwecks Beendigung dieses Streiks bezog, hatte folgenden Wortlaut:

- „1. Der am 31. Oktober dieses Jahres unter Vorsitz des Oberregierungsrats Dr. L. gefällte Schiedsspruch über die Beendigung des Streiks ist für verbindlich erklärt worden.
2. Der Arbeitgeberverband für den Braunkohlenbergbau hat beschlossen, den Schiedsspruch sowohl als auch die Verbindlichkeitserklärung als nicht geschehen anzusehen. Er hat ferner im Einverständnis mit der Gewerkschaft Brückdorf-Nietleben eine Feststellungsklage gegen den Bergarbeiter-Verband dahingehend erhoben, daß festgestellt werden soll, ob der Bergarbeiter-Verband berechtigt ist, aus dem Schiedsspruch gegen die Gewerkschaft Brückdorf-Nietleben Rechte herzuleiten.
3. Die Mitglieder werden ersucht, wenn sie von Behörden oder von den auf Grund des Schiedsspruches eingesezten Schlichtungsstellen ange-

<sup>1)</sup> Siehe auch den Abschnitt: Sozialpolitische Selbstverwaltung.

gangen werden, auf die Feststellungsklage und das laufende Gerichtsverfahren zu verweisen und das Schlichtungsverfahren abzulehnen.

4. Die mit der Durchführung beauftragten Behörden und Schlichtungsstellen dürfen in keiner Weise unterstützt werden. Arbeitgeberbesitzer dürfen nicht gestellt werden, Auskünfte nicht ertheilt werden. Das Betreten der Werke zur Ermittlung etwaiger Fragen muß den Schlichtungsstellen verboten werden; evtl. muß Anzeige wegen Hausfriedensbruch erhoben werden. Eine Ausnahme hiervon kann nur hinsichtlich der Bergrevierbeamten gemacht werden, soweit sie für die Reviere zuständig sind, sowie für Mitglieder des Oberbergamts, soweit sie für die betreffende Grube zuständig sind."

Auf diesen Ton waren viele Neußerungen der Unternehmerverbände in jener Zeit gestimmt und ähnliche Kampfmaßnahmen wurden den Unternehmern von vielen ihrer Organisationen empfohlen. Das Unternehmertum verleugnete ohne Scham die Grundsätze, zu denen es sich im November 1918 unter dem Druck der Ereignisse bekannt hatte. Wichtigstes Ziel seines Kampfes war jetzt die Verlängerung der Arbeitszeit, und der Gegenstand seines Zornes auf sozialpolitischem Gebiete daher die Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923. Über gerade das Verhalten der Unternehmer zu dieser Verordnung zeigt, daß ihre Behauptung, sie richteten ihre Abwehr nur gegen Zwangseingriffe des Staates in die Festsetzung der Arbeitsbedingungen, nicht aber gegen den Kern des Tarifvertrags- und Schlichtungswesens, Vorspiegelung falscher Tatsachen ist. Denn die Arbeitszeitverordnung hat den Zorn der Unternehmer erregt, weil sie die Festsetzung der Abweichungen vom Achtstundentag der tarifvertraglichen Vereinbarung überläßt, während das Unternehmertum eine generelle, also durch den Zwang der Gesetzgebung direkt bewirkte Verlängerung der Arbeitszeit oder zum mindesten eine Festsetzung der Abweichungen vom Achtstundentag durch das Machtgebot unternehmerfreundlicher Aufsichtsbehörden erwartete. Das Unternehmertum forderte also hier weit stärkere Zwangseingriffe des Staates, als sie im Wege des Schlichtungsverfahrens zur Herbeiführung von Tarifverträgen möglich sind. Seit diesem Auftreten der Unternehmerverbände spricht man von einer Krise der Sozialpolitik.

Das Unternehmertum versteht es aber auch, sich der neueren Sozialpolitik gelegentlich für seine dem Streben der Gewerkschaften entgegengesetzten Zwecke zu bedienen. Um der Idee der gelben Werkvereine, denen es 1918 gleichfalls eine Absage erteilt hatte, neues Leben zu verleihen, macht es sich den Gedanken des Betriebsrätegesetzes, entsprechend modifiziert, zunutze.

Das Betriebsrätegesetz wurde geschaffen als ein Mittel, die Wirkung des Mitbestimmungsrechts der Arbeiter und Angestellten, das im Umkreise des Berufs durch die Gewerkschaften wahrgenommen wird, auch im Betriebe zu sichern. Zu diesem Zwecke bedurfte es einer demokratischen Institution zur Ermittlung eines „Verbandswillens“, der als Gesamtwillen aller Arbeiter und Angestellten eines Betriebes dem Willen des Unternehmers entgegengesetzt oder zur Seite gestellt werden kann, und

dem Willen des einzelnen Arbeiters und Angestellten übergeordnet ist. Schon hieran sehen wir, daß der Weg, der zur Verwirklichung des Mitbestimmungsrechts im Betriebe eingeschlagen wurde, bestimmt ist durch das gleiche Prinzip, das dem Tarifvertragswesen zugrunde liegt. Der einzelne Arbeiter und Angestellte mußte, wie das beruflich durch die Gewerkschaft und ihren Tarifvertrag geschieht, auch betrieblich aus seiner Vereinzelung erlöst und mit allen anderen Arbeitern und Angestellten des gleichen Betriebes zu einer Einheit verbunden werden, die Mittel besitzt, um den allen gemeinsamen Willen auf demokratischem Wege zu ermitteln und zur Geltung zu bringen.<sup>2)</sup> Im Betriebsrätegesetz hat diese Verbindung der Arbeiter und Angestellten eines Betriebes zu einer Einheit, der „Arbeitnehmerschaft“ oder „Arbeiterschaft“ und „Angestelltenchaft“ ihre rechtliche Anerkennung gefunden. Diese Einheit besitzt in der Betriebsversammlung ihr Vollorgan, im Arbeiter-, Angestellten- und Betriebsrat ihre Repräsentativ- und Vollzugskörper.

Die „Arbeitnehmerschaft“ und ihre Organe besitzen in gewissen Grenzen Vertragsfähigkeit; auf dem Wege der Betriebsvereinbarung können sie in ähnlicher Weise, wie die Gewerkschaften in den Tarifverträgen, „rechtsende“ Abmachungen mit dem Unternehmer treffen, vor allem muß die Arbeitsordnung mit der Betriebsvertretung vereinbart werden.

Diesen Umstand benutzt nun eine gewisse Strömung im Unternehmertum, um sich dem Abschluß von Tarifverträgen zu entziehen. Der bewährten Praxis des Tarifvertrages setzt sie die Idee der „Werkgemeinschaft“ entgegen, einer innigen, durch das Dazwischenreten der Gewerkschaften nicht gestörten „Gemeinschaft“ des Unternehmers mit „seinen“ Arbeitern und Angestellten. Die Propheten dieser aus alten Beständen herrührenden Idee behaupten, bei einem solchen Verhältnis zu „ihrem“ Arbeitgeber brauchten die Arbeitnehmer weder ihre rechtlich anerkannte Vertretung noch die Möglichkeit des Vertragsabschlusses zu verlieren. Denn die erste besäßen sie in den Betriebsvertretungen und die andere sei in der Betriebsvereinbarung gegeben.

In dieser Idee der Werkgemeinschaft mischen sich in sehr interessanter Weise Elemente aus der Vorstellungswelt der Gelben mit solchen aus der Ideologie jener Betriebsorganisationen, die bald nach der Revolution im Zusammenhang mit der sogenannten wilden Betriebsrätebewegung vorübergehend in der Arbeiterschaft propagiert wurden. Die gelben Werkvereine wie die Werkgemeinschaften verfolgen gleich den Betriebsorganisationen die Absicht, die Arbeiterschaft aus der umfassenderen Verbindung des Berufs- oder Industrieverbandes zu lösen und ihre Organisation auf der Zugehörigkeit zum Betrieb zu begründen. Auch die Motive, welche die Urheber der beiden Bewegungen erfüllten, sind insofern ähnlich, als sie aus einer erbitterten Feindschaft gegen die Gewerkschaften und die in ihren Mitgliedschaften und führenden Organen lebendige Gesinnung entsprangen. Unterschiedlich ist allerdings der auf beiden Seiten verfolgte Zweck. Die hyperradikalen Agitatoren predigten die Priorität der Be-

<sup>2)</sup> Vergl. Kaskel, Das neue Arbeitsrecht. 4. Auflage, Seite 174.

triebsorganisation, weil sie sich durch die umfassenderen Gesichtspunkte, unter denen der gewerkschaftliche Zentralverband geleitet wird, in ihrer auf eine beständige Beunruhigung des Gegners abzielenden, in Wahrheit aber zu einer schnellen Zerrüttung der Kräfte der Arbeiterschaft führenden Putschtaftik gehindert fühlten. Das Unternehmertum und seine gelben Helfershelfer bezwecken dagegen mit den Werkgemeinschaften ganz offen die Schädigung der Gewerkschaften und der Arbeiterschaft. Im Gegensatz zum Recht der Organisationen betont das organisierte Unternehmertum, getreu der Idee des „freien Spiels der Kräfte“, das Recht des einzelnen Arbeiters und Angestellten.<sup>3)</sup>

Jedenfalls zeigt sich auch hier wieder, wie nahe verwandt die Bestrebungen der äußersten Linken mit dem reaktionären Treiben der Bourgeoisie im Effekt sich darstellen.

Aber die Idee der Werkgemeinschaften kann nur bei sehr oberflächlicher Betrachtung zum Grundgedanken des Betriebsrätegesetzes in Beziehung gesetzt werden. Wäre die Beziehung, die das Unternehmertum konstruiert, berechtigt, dann müßte der Gedanke, auf dem das Betriebsrätegesetz beruht, dem Streben der Gewerkschaften ebenso entgegengesetzt sein wie die kuriose Idee der Werkgemeinschaft ihm entgegengesetzt ist. In Wahrheit ist jedoch das Gegenteil der Fall. Das Betriebsrätegesetz ist ein organischer Bestandteil des modernen kollektiven Arbeitsrechts. Es führt wohl die Arbeitnehmer eines Betriebes zu einer Einheit zusammen und gibt ihnen Organe zur Geltendmachung ihres Gesamtwillens und zur Verwirklichung der Absicht des Gesetzes, aber es bewegt sich dabei im Rahmen der Grundsätze der kollektiven Arbeitsverfassung, nach denen der einzelne der Gesamtheit, die kleinere Gruppe der umfassenderen Verbindung untergeordnet sein soll. Im Rahmen der kollektiven Arbeitsverfassung geht Berufsrecht stets vor Betriebsrecht, steht der Wille der Berufsorganisation stets über dem Willen der Betriebsvertretung. Das Betriebsrätegesetz verweist die Betriebsvertretungen daher stets auf eine enge Fühlungnahme mit den Berufsorganisationen, und es setzt vor allem der Vertragfähigkeit der Betriebsvertretungen dort eine Grenze, wo das Recht der Gewerkschaften auf den Abschluß von Tarifverträgen beginnt. Einen Rechtsboden, auf dem sie sich in nennenswertem Umfange entwickeln könnte, würde die auf das Betriebsrätegesetz gestützte Werkgemeinschaft daher nur finden, wenn alle Tarifverträge und mit ihnen der Wille und die Kraft der Gewerkschaften, Anspruch zu erheben auf den Abschluß neuer Verträge, verschwinden würden. Nur dann wäre in größerem Umfange Raum geschaffen für Betriebsvereinbarungen, die ohne Einflussnahme der Gewerkschaften zustande kämen, aber dann wären die Arbeiter und Angestellten vollends die Betrogenen, denn die Betriebsvereinbarung hat nicht die zwingende rechtliche Wirkung, die beim Tarifvertrag in seiner Unabdingbarkeit liegt. Die Betriebsvereinbarung kann auch nicht in ihrem Inhalt bestimmt werden durch eine Aktion der Beleg-

<sup>3)</sup> Vergl. unseren Abschnitt: Die organisierten Unternehmer als Schulmeister. — Siehe ferner: „Betriebsräte und Betriebsvereinbarungen“ und „Der Ansturm gegen den Tarifvertrag“, „Gewerkschafts-Zeitung“ 1924 Nr. 8 bzw. Nr. 40.

schafft, denn der Betriebsrat, der nach dem Gesetz verpflichtet ist, Beunruhigungen vom Betriebe fernzuhalten, würde sich eines Verstoßes gegen diese Verpflichtung schuldig machen, wenn er als Partei einer Betriebsvereinbarung einen Kampf führen wollte.

Immerhin ist das Streben der Unternehmer nach der Werkgemeinschaft eine Mahnung, die gesetzlichen Betriebsvertretungen fest und sicher einzugliedern in den Organisationskörper der Gewerkschaften.<sup>4)</sup> Außerdem stellt die unter gewissen Umständen mögliche Abschließung einer größeren Zahl von Betriebsvereinbarungen einen neuen Gesichtspunkt zur taktischen Beurteilung tarifloser Zeiten dar, denn nur in solchen Zeiten könnten, wie wir angedeutet haben, die Betriebsvereinbarungen größere Bedeutung erlangen.

Das Unternehmertum empfindet diesen gesetzlichen Zustand, der einer Ausdehnung der Betriebsvereinbarung im Wege steht, sehr unangenehm, denn es bedarf ihrer als Röder, um den Gedanken der Werkgemeinschaft bei der an ein Kollektivvertragsverhältnis gewöhnten Arbeiterschaft populär zu machen. Es fordert daher, daß gleichzeitig mit der gesetzlichen Neuregelung des Tarifvertragswesens auch das Recht der Betriebsvereinbarung neu geordnet werde, und es wird bei der Beratung eines entsprechenden Gesetzes, das sich bereits in Vorbereitung befindet, die Betriebsvereinbarung ebenso gegen den Tarifvertrag auszuspielen suchen, wie in der Praxis die Werkgemeinschaft gegen die Gewerkschaft.

\*

Wir haben zwei Formen der Sozialpolitik vor uns. Die erste, welche die Sozialpolitik der Vorkriegszeit beherrschte, hat den einzelnen Arbeitsvertrag und den Schutz der einzelnen Arbeitskraft zum Ziel, die andere bezieht sich auf das Recht der Koalitionen. Sie beruht auf der Anerkennung der Gewerkschaften und ihrer Vereinbarungen und führt zur Erweiterung der Mittel zur Durchsetzung des Zweckes wie zur Steigerung der öffentlichen Geltung der Gewerkschaften. Es kann nicht zweifelhaft sein, daß die zweite Form von ungeheurer Wichtigkeit für die Gewerkschaften ist und daß es zu den wichtigsten Aufgaben der Bewegung gehört, die Sozialpolitik auf dieser seit 1918 angenommenen Linie weiterzuführen. Aber darum verliert die erste Form nicht an Bedeutung. Sie hat den Zweck, bestimmte Einzelserfolge der Gewerkschaften gesetzlich zu sichern, gewisse Angelegenheiten des Arbeitsverhältnisses aus der Sphäre des sozialen Kampfes emporzuheben in die Sphäre des sozialen Rechts. Gehört doch, wenn wir bei dieser Unterscheidung bleiben, vor allem der gesetzliche Achtstundentag in dieses Gebiet.

Diese Unterscheidung ist aber nur soweit berechtigt, wie es sich um die Wege handelt, auf denen die Sozialpolitik ihren Zweck zu erreichen sucht. Dieser Zweck ist in jedem Falle, bei jeder Form gleich. Die Sozialpolitik soll das Zusammenkommen von Arbeitskraft und Produktionsmitteln, das um des wirtschaftlichen Lebens willen notwendig ist, so voll-

<sup>4)</sup> Vergl. den Abschnitt: Gewerkschaften und Betriebsräte.

kommen und reibungslos wie möglich gestalten, soll das Zustandekommen und die Durchführung des Arbeitsverhältnisses unter größter Schonung der Arbeitskraft und mit dem geringsten Kraftaufwand von beiden Seiten bewirken. Sozialpolitik ist daher stets eine *wirtschaftlich* Maßnahme — im besten Sinne dieses Wortes. Alle Aufwendungen, welche die Gesellschaft ihretwegen macht, stellen, volkswirtschaftlich gesehen, eine sehr einträgliche Kapitalsanlage dar, und nur das bornierte Geschäftsinteresse des einzelnen kapitalistischen Unternehmers, das durch keinerlei volkswirtschaftliche Kenntnisse und Erwägungen beunruhigt ist, kann zu der Auffassung führen, daß Sozialpolitik die Produktion hindere oder verteuere.

## Internationale Sozialpolitik.

Durch die Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation und des Internationalen Arbeitsamts in Genf hat die Sozialpolitik auch auf internationaler Stufenleiter ein breiteres Wirkungsfeld und günstigere Wirkungsmöglichkeiten erhalten. An der Tätigkeit der Organe der Internationalen Arbeitsorganisation<sup>1)</sup> zeigen sich die Vorzüge internationaler Sozialpolitik wie alle Schwierigkeiten, die einer solchen entgegenstehen, und alle Schwächen, die der Internationalen Arbeitsorganisation, die bemüht sein mußte, diese Schwierigkeiten zu umsegeln, infolge der entgegenstehenden Hemmungen noch anhaften. Geboren in einem Zeitpunkt sozial-ethischen Aufschwunges, mußte die junge Organisation die ersten Jahre ihres Daseins in einer Welt wirtschaftlichen Niederganges und ärgsten politischen Unfriedens verleben. Ungewöhnliche, aus den Zeitverhältnissen geborene Schwierigkeiten treten zu den Hemmungen, die sich auch in einem friedlicheren Zeitalter internationalem sozialpolitischen Wirken entgegenstellen. Sie sind allein so groß, daß sie die Erfolge aller Bemühungen, die der Förderung internationaler Sozialpolitik dienen sollten, auf ein lächerliches Minimum beschränkten, bis der Krieg die Völker in zwei Gruppen teilte, innerhalb jeder dieser Gruppen aber ein gewisses Maß von Solidarität hervorrief, das — in Verbindung mit einem großen Bedürfnis nach Frieden, auch sozialem Frieden — stark genug werden konnte, um die Idee internationaler Sozialpolitik zuerst in dem einen Lager, dem der Ententevölker, zur Wirklichkeit reifen lassen zu können. Der Zeitpunkt der Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation war, wenn man die Jahre, die der Gründung folgten, in Betracht zieht, in allen Beziehungen ungünstig, und dennoch war er der günstigste, der sich denken läßt, wenn man die Vorgeschichte der internationalen Sozialpolitik betrachtet.

Unter diesem seltsamen Schicksal leidet die Arbeit der Organisation. Es ist ihr gelungen, die auch unter normalen politischen und wirtschaftlichen Umständen vorhandenen Hemmungen gegen internationale Sozialpolitik einigermaßen zu überwinden. Sie liegen in der Unantastbarkeit der Soheitsrechte der Mitgliedstaaten sowie in der Verschiedenheit ihrer politischen Verfassung und der Ungleichheit ihrer sozialen Verhältnisse und wirtschaftlichen Kräfte. Die ersten vermochte die Internationale Arbeitsorganisation zu überwinden, indem sie von den Ansprüchen auf eigene Souveränität, die anfänglich in ihren Reihen vertreten wurden, so viel nachließ, wie möglich war, ohne die Tätigkeit der Organisation jeder Geltung zu berauben. Sie übt ihre Tätigkeit in zweierlei Form aus: durch die Schaffung von Entwürfen für internationale Uebereinkommen und daneben durch die Ausarbeitung von Vorschlägen für die Staatsgesetzgebung. Die Regierungen der Mitgliedstaaten sind lediglich verpflichtet, die von der Internationalen Arbeitskonferenz beschloßnen Entwürfe internationaler Uebereinkommen innerhalb eines Zeitraumes von längstens 18 Monaten den für die Entschei-

<sup>1)</sup> Vergl. H. Fehlinger, Die internationale Arbeitsorganisation und ihre Ergebnisse. Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin 1924. 210 Seiten.

dung zuständigen Organen vorzulegen; die Kraft internationaler Verträge erhalten die Uebereinkommen erst durch die Ratifikation, über welche die Mitgliedsstaaten in voller Freiheit selbst entscheiden. Um die Neigung zur Anerkennung der Uebereinkommen zu vermehren, ohne einen Zwang auf die Staaten damit zu verbinden, ist die Methode der bedingten Ratifikation für zulässig erklärt worden. Sie besteht darin, daß die Staaten Vertragsentwürfe ratifizieren können mit dem Vorbehalt, daß die Anerkennung erst wirksam werden soll, nachdem auch gewisse andere Staaten den gleichen Entwurf ratifiziert haben. Von dieser Möglichkeit machte z. B. die französische Regierung in dem Gesetz über die Ratifikation des Achtstundentagsabkommens Gebrauch, das der französischen Kammer im Dezember 1924 vorgelegt wurde; es enthielt die Klausel, daß es erst nach der Ratifikation des gleichen Uebereinkommens durch Deutschland in Kraft treten werde.

Mit der Form der bedingten Ratifikation sowie mit der Unterscheidung zwischen den zur Ratifikation bestimmten Uebereinkommen und den gänzlich unverbindlichen Gesetzesvorschlägen hat die Internationale Arbeitsorganisation schon den Schwierigkeiten Rechnung getragen, die ihrem Wirken von der sozialen und wirtschaftlichen Seite drohen. Der Erfolg internationaler Sozialpolitik wird, abgesehen von der starken moralischen Wirkung der Tätigkeit des Instituts, in hohem Maße bestimmt von der sozialpolitischen Entwicklung der beteiligten Länder, und diese hängt, wie wir an unserer Darstellung der Entwicklung der deutschen Sozialpolitik erkannt haben, wieder ab von den sozialen und wirtschaftlichen Kräfteverhältnissen, die in den Ländern wirksam sind. Erst wenn die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes und die mit ihr untrennbar verbundenen sozialen Reibungen ein gewisses Gleichmaß der gegeneinander stehenden sozialen Kräfte im nationalen Rahmen hervorgebracht haben — erst dann ist es möglich, eine Reihe von Angelegenheiten des Arbeitsverhältnisses aus der Sphäre des sozialen Kampfes herauszunehmen und für sie in der sozialpolitischen Gesetzgebung einen Rechtsanspruch auf eine bestimmte Regelung zu begründen. In dieser Förderung des sozialen Friedens liegt der Sinn jeglicher Sozialpolitik. Soll dieser friedfertige Zweck der Sozialpolitik zu internationaler Wirkung gesteigert werden, so ist Voraussetzung, daß jenes Gleichmaß der sozialen Kräfte in einer Reihe von Ländern gleichermassen erreicht ist, der Stand der Sozialpolitik im nationalen Rahmen die annähernd gleiche Höhe erlangt hat. Erst dann werden die über die wirtschaftlichen Kräfte dieser Länder gebietenden Mächte geneigt sein, auf die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen als Mittel im internationalen wirtschaftlichen Wettbewerb zu verzichten, und in dieser Verhinderung einer Schmuckkonkurrenz, die sich gründet auf dem sozialen Elend der arbeitenden Schichten, liegt der hohe Zweck internationaler Sozialpolitik, der somit ein materieller und ein moralischer zugleich ist. Der Erfolg internationaler Sozialpolitik wird daher in hohem Maße abhängen von der Kraft der Arbeitbewegung in den einzelnen Ländern.

Die Internationale Arbeitsorganisation, deren Bestreben es ist, möglichst alle Staaten zu umfassen, hat nun die Aufgabe, die Erzielung jenes

Gleichmaßes in weitem Umfange zu fördern und es sodann zur Verwirlichung internationaler Sozialpolitik auszunutzen. Den ersten Zweck will sie erreichen, indem sie durch ihre Vorschläge für die Gesetzgebung der Staaten auch den rückständigen Mitgliedern Anregungen gibt. „Entwürfe zu internationalem U e b e r e i n k o m m e n ,“ schreibt Fehlinger, „wären besonders für solche Gegenstände des Arbeitsrechts angebracht, bezüglich welcher durch die nationale Sozialpolitik schon wesentliche Uebereinstimmung geschaffen wurde, so daß die Erzielung völliger Uebereinstimmung im Bereich der Möglichkeit liegt. V o r s c h l ä g e würden dagegen dann vorzuziehen sein, wenn es wahrscheinlich ist, daß für eine Maßnahme strenge Uebereinstimmung des Rechts nicht erzielt werden kann, den Mitgliedstaaten aber doch Richtlinien für eine Gestaltung ihrer Sozialpolitik gegeben werden sollen.“

Auf diese Weise sucht die Internationale Arbeitsorganisation ihren Zweck zu erreichen, den wirtschaftlichen Weltfrieden zu fördern, wie die Sozialpolitik der Staaten dem sozialen Frieden im nationalen Rahmen dient. Der Erfolg ihres Wirkens wird aber immer wieder bedroht durch den Unfrieden der Welt. So hat die unter Berufung auf die Nachwirkungen des Krieges und der kriegerischen Aktion der Ruhrbesetzung erfolgte Beseitigung des gesetzlichen Achtstundentages in Deutschland im Herbst 1923 Erscheinungen hervorgerufen, die, weil das Objekt, um das es geht, durch das Washingtoner Abkommen über den Achtstundentag zum Rückgrat der Politik der Internationalen Arbeitsorganisation geworden ist, einer Krise der internationalen Sozialpolitik sehr ähnlich sahen. Die Beseitigung des Achtstundentages in Deutschland hat auf der im Juli 1924 in Genf stattgefundenen sechsten Internationalen Arbeitskonferenz eine sehr ernsthafte Debatte über die Frage hervorgerufen, welche Mittel der Organisation zu Gebote stehen, um Deutschland zur Ratifikation des Washingtoner Uebereinkommens zu veranlassen. Die Debatte zeigte von keinerlei Feindseligkeit gegen Deutschland, sondern sie war erfüllt von der Befürchtung, Deutschland könnte mit dem als unlauter gewerteten Mittel schlechter Arbeitsbedingungen ein die Nachbarnationen schädigendes Uebergewicht auf dem Weltmarkte zu erlangen suchen.

Die Genfer Debatte hatte zur Folge, daß die Arbeitsminister der meistbeteiligten Länder, Deutschland, England, Frankreich und Belgien, mit dem Direktor des Internationalen Arbeitsamtes zusammenkamen, um in eine direkte Aussprache über die internationale Durchführung des Achtstundentages einzutreten, ein Vorgang, der von allen Freunden des Achtstundentages lebhaft begrüßt wurde. Dem deutschen Unternehmertum aber diente die Auseinandersetzung in Genf als Anlaß, gegen jede Art internationaler Beeinflussung der deutschen Sozialpolitik zu Felde zu ziehen und die Sozialdemokratie wie die freien Gewerkschaften des Vaterlandsvertrags zu zeihen, weil sie mit den Vertretern der Ententeänder für die Ratifikation des Washingtoner Abkommens eintraten. Dieses deutsche Unternehmertum benutzt jede Gelegenheit, sich auf solche Weise vor der ganzen Welt auszuzeichnen. Es wurde nicht müde, heftig gegen die Durchführung des Abkommens anzukämpfen, aber gleichzeitig zu beteuern, daß

es nicht beabsichtigte, die Konkurrenz gegen das Ausland mit Hilfe schlechter Arbeitsbedingungen zu bestreiten. Es begriff nicht, daß es durch seinen Kampf gegen den Achtstundentag selbst die Begründung für diesen Verdacht lieferte. Es erklärte immer wieder, die sogenannten „Vorbelastungen“ der deutschen Wirtschaft<sup>2)</sup> seien, verglichen mit dem Auslande, so ungeheuer und sein Nachteil in der internationalen Konkurrenz daher so groß, daß es — als Ausgleich — auf sozialpolitischem Gebiete eines Vorsprunges vor dem Auslande bedarf, um bestehen zu können.

Bald traten jedoch aus den eigenen Reihen der Unternehmer Gegner dieser Beweisführung auf. So schrieb die „Deutsche Bergwerks-Zeitung“, die oft das enfant terrible des Unternehmertums spielt und treuherzig erzählt, was Vorsig und seine Gehilfen hinter ideologischen Verbrämungen zu verbergen suchen:

„Der augenblickliche Zustand in der Arbeitszeitfrage ist der, daß heute in der Arbeitszeitverlängerung dieses Land, morgen jenes einen kleinen Vorsprung hat, und damit alle anderen Länder in die Ecke drückt. Augenblicklich sind wir in Deutschland voran. Wir haben den Zehnstundentag wieder erreicht. Den Industriellen der anderen Länder geht es so schlecht, daß sie nach Verständigung streben. Kommen wir ihnen bei dieser Verständigung nicht entgegen, so drängen wir diese Länder zu solch scharfen Kämpfen gegen unseren Zehnstundentag, daß die Aussichten, diesen zu halten, in aller Kürze zu nützen werden. Wir müssen aber in jedem Falle versuchen, den Achtstundentag solange wie möglich fernzuhalten. . . .“<sup>3)</sup>

Dieses Blatt der Schwerindustrie und der Bergwerksbesitzer ist also durchaus zu einer Verständigung mit dem Auslande in der Arbeitszeitfrage bereit, aber es will statt des Achtstundentages den Zehnstundentag zur Grundlage dieser Verständigung machen. Es beweist damit, daß das Unternehmertum des Vorsprunges auf sozialpolitischem Gebiete nicht bedarf, weil die Lage der deutschen Wirtschaft ihn erforderlich erscheinen läßt, sondern daß es bereit wäre, seinen Vorsprung aufzugeben, um den internationalen Zehnstundentag dafür einzutauschen. Daraus ergibt sich, daß der Kampf um den Achtstundentag völlig zu einer internationalen Angelegenheit geworden ist, daß er von den Gewerkschaften nur gewonnen werden kann, wenn er in jedem einzelnen Lande mit der gleichen Ausdauer und unter Einsetzung der internationalen Kräfte geführt wird. Wenn die deutschen Unternehmer zu einer internationalen Verständigung auf der Grundlage des Zehnstundentages bereit sind, dann dürfen sie sich nicht beklagen, wenn die deutschen Gewerkschaften den Kampf für den Achtstundentag auf internationaler Grundlage führen.

Über die Situation des Kampfes um den Achtstundentag auf der Grundlage des Washingtoner Nebereinkommens äußerte sich in sehr hoffnungsvoller Weise Albert Thomas, der Direktor des Internationalen Arbeitsamts, in einem Schreiben an den zweiten AfA-Kongreß, der im Juni 1925 in München tagte. Thomas schrieb an den Kongreß:

<sup>2)</sup> Vergl. den Abschnitt: Lohnpolitische Betrachtungen.

<sup>3)</sup> „Deutsche Bergwerks-Zeitung“ 1924 Nr. 271. Vergl. „Gewerkschafts-Zeitung“ 34. Jahrgang, Seite 493.

„Das, was uns alle in diesem Augenblick beschäftigt, ist das ernste Problem des Achtstundentages. Sie haben diese Frage auf die Tagesordnung des Kongresses gesetzt und dadurch zu erkennen gegeben, daß diese Frage im Mittelpunkt aller Arbeitnehmersforderungen bleibt. Das feierliche Versprechen einer Höchstdauer des Arbeitstages von acht Stunden ist in den Friedensverträgen festgelegt worden, die auf diese Weise eine der ältesten Forderungen der internationalen Arbeiterschaft anerkennen und durch diese Reform eine Ära der sozialen Gerechtigkeit und Wiederversöhnung der Völker einleiten wollten. Die Konvention von Washington hat diese Höchstdauer von acht Stunden erneut festgelegt. Aus den Verhältnissen geborene Schwierigkeiten, zuweilen auch Widerstände, haben bisher die großen Staaten gehindert, diese Versprechungen einzulösen und die Konvention von Washington zu ratifizieren. Die Arbeitnehmerschaft wartet aber darauf und sieht mit Beunruhigung, daß nach sechsjährigen Anstrengungen die deutsche und die europäische Wirtschaft noch nicht ihr Gleichgewicht wiedergefunden haben.

In diesen schwierigen Stunden ist zwischen allen die Fühlungnahme mehr als je notwendig, die den Grundsatz des Achtstundentages vertreten und seine Durchführung erlangen wollen. Das Internationale Arbeitsamt bringt Ihnen seine tätige Mitwirkung. Gewiß sind wir gehalten, mit äußerster Zurückhaltung die Souveränität jedes Mitgliedsstaates unserer Organisation zu achten, und es kommt uns nicht zu, den Entscheidungen der Regierung entgegenzutreten. Aber das, was wir tun können und müssen, um unserer Aufgabe treu zu bleiben, das ist, ohne Unterbrechung unserer Überzeugung für den Grundsatz des Achtstundentages Ausdruck zu geben und die wirtschaftlichen und moralischen Werte seiner Durchführung zu betonen. Dazu gehört auch, mit aller Kraft diejenigen zu unterstützen, die mutig für den sozialen Fortschritt und den internationalen Frieden kämpfen. Was wir auch für Widerstände vorfinden werden, ich habe Vertrauen. Die Idee des Achtstundentages ist im Vormarsch. Dies konnte vor einiger Zeit in England beobachtet werden, wo das Unterhaus einen Gesetzentwurf zur Verkürzung der Arbeitszeit, der von Mitgliedern der Labour Party eingefügt worden war, zwar abgelehnt, aber gleichzeitig vermieden hat, den Grundsatz des Achtstundentages anzutasten. Nebrigens ist in England der Achtstundentag schon weitgehend auf dem Wege des Tarifvertrages durchgeführt. Es gibt hier also keine unüberwindlichen Hindernisse, um die Konvention von Washington zu ratifizieren. Man kann vielmehr aus den im April und später gehaltenen Reden von Baldwin und Steel Maitland schließen, daß das britische Kabinett ebenfalls bereit ist, auf eine Ratifikation hinzuarbeiten. In Frankreich sind die vorbereitenden Arbeiten dazu bereits beendet. Ein Gesetzentwurf, der die Ratifikation unter der Bedingung vorstellt, daß das Deutsche Reich ebenfalls ratifiziert, ist in der Kammer eingefügt worden und ich habe guten Grund zu der Annahme, daß über ihn bald verhandelt werden wird. Im Deutschen Reich wird nach den letzten mir zugegangenen Mitteilungen ein Gesetzentwurf ausgearbeitet, der, wie zu hoffen ist, ebenfalls den Grundsätzen der Konvention von

Washington entsprechen und die Ratifikation erlauben wird. In den großen industriellen Ländern Europas macht sich also trotz aller vorübergehenden Schwierigkeiten eine gleichlaufende Bewegung für die Anerkennung des Grundsatzes des Achtstundentages geltend.

Zur Erreichung dieses Ziels strengen die Gewerkschaftsverbände aller Länder ebenfalls ihre besten Kräfte in zäher, unablässiger Arbeit an. In diesem Sinne begrüße ich die AfA. und ihre große Werbe- und Aufklärungsarbeit. Durch die enge Verbindung, die Sie zwischen den Geist- und Handarbeitern, zwischen den Angestellten- und Arbeitergewerkschaften hergestellt haben, ist in allen Kreisen der Arbeitnehmer eine große solidarische Bewegung geschaffen, deren Auswirkungen sich schon bis über die deutschen Grenzen bemerkbar machen."

Wir geben den Brief des Direktors des Internationalen Arbeitsamts, soweit er sich auf diese Kernfrage der internationalen Sozialpolitik bezieht, wörtlich wieder, weil er in trefflicher Weise die Möglichkeit wie die Form des Zusammenwirkens der Gewerkschaften mit der Internationalen Arbeitsorganisation beleuchtet.

Gewerkschaften  
und Unternehmerverbände.

Während die anderen drei Geschwister sich auf die Jagd begeben, um einen Wildschwein zu erlegen, bleibt der Junge zu Hause und schreibt eine Geschichte über das Leben eines kleinen Fisches. Er beschreibt, wie der Fisch aus dem Ei schlüpft und im Fluss herum schwimmt, bis er von einem Angler gefangen wird und als Fischerei zum Verkauf angeboten wird. Der Junge ist traurig darüber, dass sein Bruder den Fisch für eine Reise nach Süden gekauft hat, aber er ist stolz auf seine Geschichte und möchte sie seinem Bruder zeigen.

## Die Geschwisterjagd

## Die organisierten Unternehmer als Schulmeister.\*)

Organisation ist die Verbindung zahlreicher Individuen zur planmäßigen Verfolgung eines gemeinsamen Zweckes. Die Bildung eines gemeinsamen Willens, der als Wille der Organisation seinen Ausdruck findet, erfordert, wenn er mit den Mitteln der Organisation verwirklicht werden soll, die Unterwerfung des Einzelwillens unter den Gesamtwillen und damit die Beschränkung der Freiheit des Einzelwillens in den Dingen des Lebens, auf die sich der Zweck der Organisation bezieht.

Mögen zunächst materielle Interessen das Individuum zur Organisation locken, so gewahrt es als Gewinn aus der Zugehörigkeit zu ihr bald auch einen Zuwachs an sittlichen Werten. Das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Sache, die viele betrifft, verbindet den einzelnen enger mit den Organisationsgenossen und hebt ihn geistig hinaus über seinen persönlichen Horizont; sein Denken wendet sich von sich selbst hinweg und einem größeren Kreise, einem über seinen persönlichen Interessen stehenden höheren Zweck zu. Denn der organisierte Wille ist stets mehr als die rohe Summe der Einzelwillen, der Zweck der Organisation ist stets ein höherer als die rohe Summe der Zwecke der Individuen. Und die Bedeutung dieses Zweckes der Organisation bestimmt den Radius jenes Kreises, in den der einzelne sich eingegliedert fühlt. Er kann unendlich sein, er ist nie beschränkt auf den Kreis der Mitglieder der Organisation, denn der Zweck jeder der Organisationen, die für unsere Zeit charakteristisch sind, reicht über sie selbst hinaus, besteht in der Wirkung nach außen. Je weiter aber der Radius der Organisation sich erstreckt, je höher ihr Zweck gesetzt ist, um so mehr machen sich die ethischen Werte geltend, die der einzelne als Gewinn aus der Zugehörigkeit zur Organisation davonträgt.

Organisation ist somit Erziehung zu sozialer, solidarischer Gesinnung, aber sie ist in ihrer Bedeutung auch abhängig von der Stärke der sozialen Triebe ihrer Mitglieder, wie denn überhaupt das innere Sein und die Lebenskräfte einer Organisation sich aufbauen aus stets lebendiger Wechselwirkung zwischen dem einzelnen und der von der Organisation erfassten Gesamtheit.

Je weiter der Kreis ihres Wirkens sich geistig wie räumlich dehnt, je höher der Gesamtzweck sich erhebt über das enge Wollen des einzelnen, um so mächtiger fördert die Organisation im Individuum die sozialen, um so stärker fesselt sie die antisozialen und asozialen Triebe. Und umgekehrt: je weniger es einer Organisation gelingt, das Antisoziale zugunsten des Sozialen zu verdrängen, um so bedeutungsloser wird ihre Wirkung sein.

Wesen und Bedeutung einer jeden Organisation, vor allem das Maß der Bedeutung, die sie über sich selbst und den unmittelbaren Zweck, den die Mitglieder mit der Zugehörigkeit zu ihr ursprünglich verbinden, hinaus erlangt, sind somit allerdings auch abhängig davon, wie weit ihre Mitglieder zur Betätigung sozialer Gesinnung im weitesten Sinne des Wortes bereit sind.

\*) Dieses und das folgende Kapitel waren veröffentlicht in „Arbeit und Wirtschaft“, Wien, II. Jahrgang, Spalte 905 und 943.

Daß Maß von sozialer Gesinnung, dessen ein Organisationsmitglied fähig ist, wird abhängig von seiner persönlichen Stellung im Leben, von jener Stellung, die sein Verhältnis zur Organisation, der er sich anschließt, bestimmt. Bei Organisationen mit wirtschaftlichen Zwecken — Gewerkschaften, Unternehmerverbänden, Kartellen, Syndikaten usw. — wird das innere Verhältnis, das der einzelne zur Organisation bekommt, bestimmt sein durch seine Stellung, die er im Wirtschaftsleben einnimmt, und das Maß an sozialem Wollen, das er der Organisation entgegenbringt, sowie an Bereitschaft, sich dem Gesamtwillen unterzuordnen, wird davon abhängen, wie weit er solidarische Gesinnung, Rücksicht auf den Nächsten in dieser Stellung zu betätigen vermag oder genötigt ist. Nötigt diese Stellung den einzelnen in hohem Maße zu antisozialem Verhalten, dann wird es auch der Organisation nicht möglich sein, das Soziale gegen diese antisozialen Neigungen zur Geltung zu bringen. Wirkung und Bedeutung der Organisation werden dadurch bestimmt sein; sie werden in diesem Falle darauf beschränkt bleiben, den ursprünglichen, fast immer egoistischen Zweck, den der einzelne mit seiner Organisationszugehörigkeit verbindet, verstärkt zu vertreten, ohne die Summe der individuellen Zwecke in eine höhere geistige oder ethische Sphäre zu heben, ohne über den engen unmittelbaren Zweck der Organisation hinaus segensreich und förderlich zu wirken.

Daß die Voraussetzungen einer weitreichenden sozialen Gesinnung, deren materieller Gehalt sich harmonisch mit ethischen Elementen zu verbinden vermag, bei der Arbeiterklasse in hohem Maß gegeben ist, bedarf keines Beweises mehr. Der Beweis besteht in der kämpfereichen Geschichte ihrer Organisationen, der Gewerkschaften. Und daß diese Organisationen ihren letzten Zweck weit hinaus gesteigert haben über das ursprüngliche egoistische Ziel des Mitgliedes, daß ihr idealer Wirkungsradius sich weit über den Kreis der unmittelbar interessierten Mitglieder erstreckt, wird heute auch nicht mehr ernsthaft bestritten.

Anders bei den Unternehmern. Während der Arbeiter im Arbeitskameraden, zumal im Zusammenhang mit der Idee der Gewerkschaftsbewegung, seinen Nächsten erblickt, sieht der Unternehmer, gemäß seiner Stellung im Wirtschaftsleben, im anderen Unternehmer, und zwar vornehmlich in dem, mit dem er als Mitglied des Unternehmerverbandes solidarisch fühlen soll, dem Kollegen der eigenen Branche, den Gegner. Nicht ein gemeinsames Interesse mit diesem Nachbarn bestimmt sein Denken und Fühlen, sondern die Konkurrenz, der ewig Kampf, die Absicht, den Kollegen zu übertreffen, ja ihn zugrunde zu richten. Daher entstanden die Unternehmerverbände nicht aus einem innerlichen sozialen Bedürfnis des Unternehmertums, sondern erst infolge des Druckes der Gewerkschaften. Sie entstehen nicht aus sozialer, sondern aus antisozialer Gesinnung: nämlich zur Abwehr der aus dem Herzen der Arbeiterklasse entspringenden sozialen Bewegung. Sie sind daher auch unfähig, den einzelnen wirklich emporzureißen zu echter persönlicher Freiheit, zur Freiheit von Selbstzucht und Eigenwillen, und ihre Wirkung wie ihr Zweck reichen daher nur soweit, wie der Zweck der Organisation sich deckt mit dem engen Zweck des einzelnen. Der Unternehmerverband hat bei dem

einzelnen Unternehmer nur soweit Geltung, als er das ursprüngliche egoistische Interesse des einzelnen, das Interesse am höheren Profit fördert, und wehe der Leitung eines Unternehmerverbandes, die es wagen würde, auch nur das Geringste von diesem Interesse zu opfern für einen höheren Zweck, für eine Sache, deren Förderung sich nicht früher oder später wieder umsetzt in flingenden Gewinn. Ist doch in führenden Unternehmertümern die Klage über das mäßige politische Interesse des Unternehmertums nicht selten. Nicht einmal zur Unterstützung der bürgerlichen Parteien zeigt sich das Unternehmertum bereit, obwohl der Vorteil, der den Unternehmern aus dem Wirken dieser Parteien entspringt, durchaus nicht schwer zu begreifen ist. Der einzelne Unternehmer strebt stets nur individuellen Zwecken zu; ein wirtschaftlicher Gesamtzweck, planmäßig gestaltet durch einen Gesamtwillen, dem der Einzelpolitik und sein individueller Zweck untergeordnet sind, ist ihm fremd. Dem einzelnen Unternehmer fehlt daher auch vollends das Organ, um der Forderung des Artikels 165 der deutschen Reichsverfassung gerecht zu werden, die ihn für berufen erklärt, „gleichberechtigt in Gemeinschaft“ mit den Arbeitern und Angestellten „an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken“, denn er kennt keine gemeinsame wirtschaftliche Entwicklung und keine wirtschaftliche Gemeinschaft. Und wenn er sich, die Konkurrenz zwischen den einzelnen ausschaltend, mit anderen zu Kartellen und Trusten verbindet, so geschieht es nur, um die Ziele dieser eigennützigen Wirtschaft um so bequemer zu erreichen.

Wir behaupten nicht, daß in jedem einzelnen Gewerkschaftsmitgliede die Fähigkeit, Opfer am unmittelbaren persönlichen Interesse zu bringen, um einer dem Wesen ihrer Organisation entstehenden Idee zu dienen und die Organisation damit zu starken Wirkungen über sich selbst hinaus fähig zu machen, bereits genügend ausgebildet ist. Sondern wir behaupten nur, daß die Voraussetzungen für eine solche Gestaltung der Wechselwirkungen zwischen Organisation und Individuum bei der Arbeiterklasse und den Gewerkschaften, dank der sozialen Stellung des Arbeiters, in höherem Maße gegeben ist, als bei den Unternehmern und ihren Verbänden.

Organisationen aber sind stets Teile, organische Glieder eines größeren Ganzen. Sie bewegen sich im Kreise einer Volkswirtschaft, auf dem Boden einer Nation, im Rahmen eines Staates. Betrachten wir die Bedeutung der Organisationen unter dem Gesichtswinkel des Interesses dieser als Gemeinschaften gedachten Faktoren, schätzen wir ihren Wert nach dem, was sie über sich selbst hinaus ihnen zu geben vermögen, so müssen wir finden, daß Gewerkschaften und Unternehmerverbände einander höchst ungleich sind. Während das selbstsüchtige Wesen des Unternehmers auch dem öffentlichen Wirken der Unternehmerverbände das Gepräge gibt, befindet sich das Streben und Handeln der Gewerkschaften stets in hohem Maße in Übereinstimmung mit den Interessen einer Volkswirtschaft, eines Staates, einer Nation. Während das Bemühen der Gewerkschaften geeignet ist, diese Begriffe, die sie für viele nur sind, mit einem Inhalt zu erfüllen, benutzt das Unternehmertum die Begriffe in demagogischer Weise, um, ganz seinem egozentrischen Wesen gemäß, zu erklären:

**Völkswirtschaft, Staat, Nation sind wir.** Völkswirtschaft, Staat, Nation haben mit allen ihren Mitteln dem Profit zu dienen, oder — das Unternehmertum sucht sich eine andere Völkswirtschaft, ein besseres Vaterland.

Die Tatsachen der letzten Jahre haben es bewiesen. Während des Kapp-Putsches und beim Ruhrkampfe, gegenüber der bayerischen Reaktion und dem rheinischen Separatismus ist die gewerkschaftlich organisierte Arbeiterschaft immer wieder für die Einheit der Nation und der Völkswirtschaft eingetreten. Zahlreiche Opfer sind der Arbeiterschaft auferlegt worden im Interesse der Außenpolitik des Reiches und zur Herbeiführung des Friedens, während das Unternehmertum alle Bemühungen zur Herstellung des Friedens immer wieder durchkreuzt hat, um der Lasten aus dem verlorenen Kriege ledig zu werden. Die bayerische partikularistische Reaktion lebt vom Unternehmertum und auch der rheinische Separatismus hatte eine starke Stütze in den Kreisen der Industriellen des Westens. Und als der Staat, vom organisierten Unternehmertum völlig im Stiche gelassen, tiefer und tiefer in finanzielle Not geraten war, da bot das deutsche Unternehmertum seine Hilfe an unter der Bedingung, daß das Reich seinen wichtigsten und wertvollsten Besitz, die deutsche Reichsbahn, seinen habgierigen Händen überantworte.

Dieses Wesens des kapitalistischen Unternehmertums und seiner Verbände sowie dieser Neuformungen eines solchen Wesens müssen wir gedenken, wenn wir ein Urteil finden wollen über die Stellung der Unternehmerverbände zum Volksganzen und zu den Gewerkschaften im besonderen, wie auch über die anmaßende Art, mit der die Unternehmerverbände nach der im Herbst 1923 und im nachfolgenden Winter eingetretenen wirtschaftlichen und währungspolitischen Wendung den Gewerkschaften und den sozialpolitischen Behörden des Reiches als Schulmeister entgeggetreten. Zahlreiche Publikationen der Vereinigung der deutschen Unternehmerverbände, die seitdem erschienen sind, und die wir zum Teil bereits erwähnt haben, dienten dem Zwecke dieser Schulmeisterei.

Wenn die Unternehmerverbände den sozialpolitischen Behörden entgegentreten, um ihnen ihre Haltung vorzuschreiben und die Tendenz und den Inhalt der zukünftigen Sozialpolitik zu bestimmen, so setzt uns das nicht in Verwunderung. Das gehört zu ihren Aufgaben. Wenn sie sich ferner mit der Krise beschäftigen, welche die Gewerkschaften damals erschütterten, um die Schwäche des Gegners festzustellen, so wäre auch das verständlich. Aber wenn sie es unternehmen, den Gewerkschaften Kuren vorzuschreiben, angeblich um die momentane Erkrankung zu heilen, in Wirklichkeit, um sie zu einer chronischen zu gestalten, so begeben sie sich damit auf ein Gebiet, das außerhalb ihrer Zuständigkeit liegt.

Es lohnt nicht, auf die Heilmittel selbst einzugehen, die das Unternehmertum den Gewerkschaften vorschreibt, damit sie die organisatorische Krise überwinden können. Für unser Thema ist es ergiebiger, den Spieß umzudrehen und nach den Aussichten der Unternehmerverbände zu fragen, zu untersuchen, ob denn ihr Bestand so gefestigt ist, daß sie berechtigt wären, dem Gegner Ratschläge zur Vermeidung von Krisen zu erteilen.

Wie die Gewerkschaften, so haben auch die Unternehmerverbände bereits während des Krieges und in noch stärkerem Maße in den Jahren nach dem Kriege einen großen Aufschwung erlebt.<sup>1)</sup> Aber dieser Aufschwung der Unternehmerverbände beweist nichts gegen die oben gegebene Charakteristik des Unternehmers und seiner Fähigkeit zur Organisationsbildung, denn der Erfolg der Unternehmerverbände in diesem Jahrzehnt beruht, wie jeglicher Gewinn des Unternehmertums während dieser Zeit, auf der Kunst von Zufallskonjunkturen. Nicht der geringste der Erfolge des Unternehmertums in der Periode der Kriegs- und Inflationsgewinne ist sein Verdienst, nichts davon erlaubt, auf die Überlegenheit des Unternehmertums zu schließen. Es läßt sich im Gegenteil beweisen, daß das Unternehmertum die Schäden, welche die Wirtschaft in diesen Jahren erleiden mußte, in keinem Punkte aus eigener Kraft und mit seinen Mitteln zu überwinden vermochte; beständig stellte es sich als „notleidend“ und almosenbedürftig hin.

Schon die Kriegswirtschaft, noch mehr aber die Inflationskonjunktur hat die Konkurrenz der Unternehmer gegeneinander gemildert. Je höher die Woge der Inflation stieg, um so mehr bestand die Kunst des Warenproduzenten darin, die Ware nicht abzusetzen. Die Konkurrenz unter den Warenproduzenten und Händlern wandelte sich in eine Sonnenkonkurrenz der Käufer gegeneinander, ein Zustand, der den Warenbesitzern eine uneinnehmbare Monopolstellung gab. Die Inflation förderte außerdem die Konzentration des Kapitals in Konzernen außerordentlich und steigerte auch auf diesem Wege die Tendenz zur Ausschaltung der Konkurrenz.

Mit der Milderung, ja der völligen Aufhebung der Konkurrenz war aber auch der wichtigste Grund für die mangelhafte Organisierbarkeit der Unternehmer aus dem Wege geräumt.

Gleichzeitig kam das die Unternehmer einigende Moment zu stärkerer Wirkung, denn die Macht der Gewerkschaften wuchs. Nicht nur die straffe Verbindung in ihren Berufsorganisationen, sondern sogar ein Generalabkommen über die Gestaltung des Verhältnisses zwischen ihnen und den Gewerkschaften erschien den Unternehmern jetzt zeitgemäß. Und dieses unter dem Druck der revolutionären Ereignisse endgültig zustande gekommene Abkommen vom 15. November 1918 bildete wiederum einen weiteren Anstoß zur Bildung straffer Unternehmerverbände, denn die in dem Abkommen von den Spitzenkörperschaften getroffenen Vereinbarungen konnten nur mit Hilfe geschlossener Verbände auf beiden Seiten durchgeführt werden. Insbesondere gilt das für die Vereinbarung, daß die Arbeitsverhältnisse in umfassender Weise durch Tarifverträge zu regeln seien. Die große Aussichtnung des Tarifvertragswesens, die darauf einzetzte, stellte aber für die Unternehmer einen neuen Grund zum engen Anschluß an ihre Organisation, die Trägerin des Tarifvertrages, dar, zumal die Regelung der Löhne und Gehälter durch individuellen Arbeitsvertrag oder betriebliche Vereinbarung

<sup>1)</sup> Vergl. Otto Suhr, die Organisationen der Unternehmer. Verlag: Zentralverband der Angestellten, Berlin 1924. Über die Unternehmerverbände vor dem Kriege siehe im 1. Bande den Abschnitt: „Die Gewerkschaften und die Unternehmer.“

während der Inflationszeit mit ihren täglich wechselnden Verhältnissen dem einzelnen Unternehmer viel zu viel Mühe und Kopfzerbrechen verursacht hätte, so daß er es freudig begrüßte, daß diese Last der ewigen Auseinandersetzungen mit den Arbeitern und Angestellten ihm von der Leitung seiner Organisation abgenommen wurde. Außerdem hat der Zwang zum Tarifvertrag, welcher der Gesetzgebung über den Tarifvertrag und das Schlichtungswesen innewohnt, nicht nur die Ausdehnung des Tarifvertragswesens gefördert, sondern auch auf beiden Seiten organisationsfördernd gewirkt.

So drängten die Verhältnisse ringsum den Unternehmer zur Organisation, während gleichzeitig die in der Konkurrenz liegenden Hemmungen, die der Organisationsfähigkeit der Unternehmer entgegenstehen, aufgehoben wurden. Daher ist die Frage berechtigt, ob die auf diesen Lockeren Grunde von Zufallskonstellationen und Zeiterscheinungen gegründete stolze Fassade großer Unternehmerverbände dauernd haben wird.

Wir wollen keine Illusionen hervorrufen, sondern ausdrücklich betonen, daß die Unternehmerverbände den im letzten Jahrzehnt erworbenen Zuwachs an Mitgliedern, an öffentlicher Bedeutung und an Macht ebenso wenig wieder einbüßen werden, wie die Gewerkschaften. Auf beiden Seiten werden nach der endgültigen Wiederkehr normaler wirtschaftlicher Verhältnisse Größe und Ansehen der Organisationen weit über dem Niveau des letzten Normaljahres 1913 stehen. Es ist sogar wahrscheinlich, daß die Unternehmerverbände nie eine so tiefgehende Krise erleben werden, wie die Gewerkschaften sie im Winter 1923 zu 1924 erlitten haben, weil auch die härteste Wirtschaftskrise die soziale Lage und die wirtschaftlichen Aussichten des einzelnen Unternehmers nie so stark erschüttert wie die des einzelnen Arbeiters oder Angestellten. Vor allem aber ist die Zeit einer Wirtschaftskrise stets die Zeit des Erfolges der Unternehmerverbände und des Misserfolges der Gewerkschaften. Während dort infolge des Erfolges das Vertrauen der Mitglieder sich mehrt, wird es hier durch den Misserfolg vermindert. Der ewige Gegensatz der Interessen von Kapital und Arbeit wird auch im Verhältnis des Mitgliedes zur Organisation immer zum Ausdruck kommen, und so konnte die Wirtschaftskrise des vergangenen Winters wohl die Gewerkschaften, aber nicht die Unternehmerverbände schädigen.

Dafür dürfte aber die Wiederkehr normaler wirtschaftlicher Verhältnisse den Unternehmerverbänden um so eher gefährlich werden. Erlebt Deutschland eine durchgreifende und anhaltende Besserung der allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnisse auf natürlicher Grundlage, so wird auch der für die kapitalistische Wirtschaft natürliche Zustand der Konkurrenz bis zu einem gewissen Grade wiederkehren. Trotz der stark entwickelten Konzentration des Kapitals wird die Konkurrenz noch in weitem Umfange wirksam bleiben, ja sie dürfte in den ersten Jahren einer wirtschaftlichen Belebung sogar eine außerordentliche Schärfe annehmen.

Bessert sich der Beschäftigungsgrad, so gewinnt auch die Gewerkschaftsbewegung ihre alte Stoßkraft wieder, und die Erfolge der Unternehmer-

verbände werden damit geringer und weniger billig. Nun wäre allerdings, vom Standpunkt der Unternehmer gesehen, das treue Zusammenhalten in den Unternehmerverbänden in solcher Zeit um so notwendiger, aber solche Einsicht ist bei den Unternehmern noch weniger verbreitet als bei den Arbeitern, weil keinerlei ideale Zwecke den Unternehmer mit seiner Organisation verbinden. Die Erfahrung früherer Zeiten lehrt vielmehr, daß große Erfolge der Gewerkschaften den Unternehmerverbänden viel größeren Schaden zufügen, als Erfolge der Unternehmer den Gewerkschaften. Und schließlich bemüht sich das Unternehmertum selbst, das starke Band, das auf beiden Seiten die Tarifverträge bilden, zu zerstören.

Meißinger, der Geschäftsführer der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, hat in der Nummer 17 des Jahrganges 1924 des „Arbeitgeber“, dem Organ der Vereinigung, nach langer Bemühung, diese Wahrheit zu verdunkeln, endgültig zugegeben, daß die Politik der Unternehmerverbände darauf gerichtet ist, „ein unnatürliches und deshalb wirtschaftsstörendes Übergewicht der Organisation sowohl der Arbeitnehmer wie der Arbeitgeber wieder zurückzudrängen“, und zwar zugunsten der „Werkgemeinschaft“ des Unternehmers mit „seinen“ Arbeitern. Denn „neben den Rechten der Organisationen“, schreibt der Unternehmerdoktor, „stehen die Rechte der Arbeiterschaft“, die gegen den Anspruch der Organisation auf die Persönlichkeit des Arbeiters zu wahren die Unternehmer als ihre Aufgabe betrachten.<sup>2)</sup>

Das sind — im Munde eines Organisationsführers — gefährliche Theorien. Zurückdrängung der Organisation zugunsten der „Werkgemeinschaften“ bedeutet — und soll bedeuten — die Auflösung der Tarifgemeinschaften, die Isolierung des Betriebes; sie bedeutet damit aber auch die Isolierung des einzelnen Unternehmers. Wenn Herr Meißinger seinen Bannfluch gegen die „wirtschaftsstörenden“ Organisationen richtet, so meint er damit zwar nur die Gewerkschaften, denn die Erwähnung der Arbeitgeber ist in diesem Zusammenhange doch nur Dekoration. Aber vielleicht kommt Herr Meißinger mit dieser dekorativen Floskel, die so etwas wie wissenschaftliche Objektivität vortäuschen soll, der Wirklichkeit der Zukunft der Unternehmerverbände näher als er glaubt.

Wir aber wollen nur feststellen, daß die Unternehmer keine Ursache haben, sich wegen des Ergehens der Organisationen der Arbeiter und Angestellten Sorgen zu bereiten. Ihre eigene Lage und die innere Verfassung und geistige Konstitution der Unternehmerverbände gibt ihnen keinerlei moralisches Recht zu ihrem schulmeisterlichen Auftreten.

<sup>2)</sup> Vergl. auch den Abschnitt: Die Krise der Sozialpolitik und das Betriebsrätegesetz.

## Sozialpolitische Selbstverwaltung

Nach alledem bedarf es keiner Prüfung mehr, welchen Wert es hat, wenn Herr v. Borsig, der Vorsitzende der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, in seiner Broschüre „Industrie und Sozialpolitik“<sup>1)</sup> erklärt, die Vereinigung bekannte sich zum „Gedanken der Volksgemeinschaft, der Verantwortlichkeit jedes einzelnen gegenüber der Gesamtheit und der Verbundenheit der einzelnen Volksgruppen untereinander“.

Dieser Satz verdient unser Interesse aber deshalb, weil er die Grundlage einer neuen, weit verzweigten Ideologie der Unternehmertum verhüttet, die Borsig in seiner Broschüre behandelt. Diese Ideologie deckt jedoch nur dürftig die Blöße des Profitinteresses. Insbesondere enthüllen die Interpretationen, die Herr Meißinger dem von der Vereinigung vertretenen Programm gibt, mehr, als Herr v. Borsig unter ideologischem Nebel zu verhüllen vermag; wir haben auf eine Neuherzung des Herrn Geschäftsführers, welche die Tendenz der Unternehmertum treffend kennzeichnet, bereits hingewiesen. Sie zeigt, wie die Herren die „Verbundenheit der einzelnen Volksgruppen untereinander“ verstanden wissen wollen, denn sie enthüllt ihr Bestreben, die „Verbundenheit“ der Arbeiter und Angestellten in den Gewerkschaften nach Möglichkeit zu lockern und an ihrer Stelle zunächst eine „Verbundenheit“ des Unternehmers mit „seinen“ Arbeitern in der „Werkgemeinschaft“ zu begründen.

Nachdem eine solche Auflösung des Bodens, auf dem allein die Arbeiterschaft in Beziehungen zum organisierten Unternehmertum treten kann, ohne Schaden zu nehmen an ihrer Seele wie an ihrem Beutel, des Bodens der starken und von den Unternehmern bedingungslos als gleichberechtigte Macht anerkannten Gewerkschaften — nachdem die Auflösung dieses Bodens erfolgt ist, erklärt sich das Unternehmertum gnädigst bereit, auch weiterhin Tarifverträge mit den Gewerkschaften abzuschließen, ihre Rechtsverbindlichkeit (Unabdingbarkeit) anzuerkennen und die Allgemeinverbindlichkeit zuzulassen. Aber von allen weiteren „staatlichen Zwangseingriffen“, verkündet Herr v. Borsig, müsse das Tarifvertragswesen frei bleiben, denn die Sozialpolitik müsse „ihrer Grundeinstellung nach die Selbstverwaltung auf der Grundlage eigenen Handelns und eigener Verantwortung der Beteiligten in den Mittelpunkt ihrer Maßnahmen und Anregungen stellen“.<sup>2)</sup> Hauptorgan dieser sozialpolitischen Selbstverwaltung soll nach dem Programm der Vereinigung die Zentralarbeitsgemeinschaft sein, deren Wiederaufrichtung Herr v. Borsig den Gewerkschaften anbietet. Auch zu diesem sonderbaren Friedensangebot gibt

<sup>1)</sup> Borsig, Industrie und Sozialpolitik. Ein sozialpolitisches Programm der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Heft 4 der Schriften der Vereinigung.

<sup>2)</sup> Sehr interessant ist die Vorliebe dieser Gegner staatlichen Eingreifens in das Kollektivvertragswesen für die Allgemeinverbindlichkeit. Sie erklärt sich daraus, daß dieser staatliche Eingriff den organisierten Unternehmer nicht betrifft, den unorganisierten aber der Organisation zuführt.

Herr Meißinger die näheren Erläuterungen. Er sieht auseinander, daß die Anerkennung der Gewerkschaften, auf der eine Arbeitsgemeinschaft beruhen müsse und die in einer Arbeitsgemeinschaft praktische Gestalt annehme, nicht zu einem „ausschließlichen Monopol bestimmter Gewerkschaften“ führen dürfe. Es ginge nicht an, „das Recht der deutschen Arbeiter auf Organisation und das Recht der Organisation selbst auf Anerkennung durch Staat und Wirtschaft nur auf solche Organisationseinrichtungen zu beschränken, die zufällig im November 1918 auf dem Boden einer weit zurückgreifenden Vorkriegsentwicklung vorhanden gewesen sind“, denn auch „Organisationen kommen und gehen wie die Menschen“. Bekommen sind aber nach 1918 nur die Gelben in ihrer neuen Gestalt als „Vaterländische Gewerkschaften“, und sie einzuschließen in den Kreis der neuen Arbeitsgemeinschaft — das ist also der letzte und eigentliche Zweck der Volksgemeinschafts-Ideologie des Herrn v. Borsig, wie sich aus ihrer Interpretation durch den Geschäftsführer der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände ergibt. Die mit Hilfe der „Werkgemeinschaften“ gezüchteten gelben Verbände sollen auch in dieser Arbeitsgemeinschaft und nicht minder in den Tarifgemeinschaften ihre Vertretung finden, Tarifgemeinschaften und Arbeitsgemeinschaften sollen dem Machtgebot der von den Gelben unterstützten Unternehmer unterworfen werden.

Alles das beweist nur, daß die rechtlichen und vertraglichen Formen, in denen sich der Verkehr zwischen den Verbänden beider Kontrahenten des Arbeitsvertrages abspielt, in ihrem Bestande wie in ihrem Wechsel bestimmt werden durch die Macht der beiderseitigen Organisationen. Alles übrige ist ideologische Verbrämung zum Zwecke der Täuschung einer Öffentlichkeit, die den offenen Scharfmachermethoden der Vorkriegszeit doch wohl abweisend gegenüberstehen würde.

Als sich infolge des Novemberumsturzes 1918 die Macht der Arbeiterklasse ungewöhnlich steigerte, gestanden die organisierten Unternehmer vorbehaltlos die Anerkennung der Gewerkschaften, die allseitige Regelung der Arbeitsverhältnisse durch Tarifverträge, die Auflösung der gelben Werkvereine und den Achtstundentag zu. Das waren die Grundpfeiler, auf denen das Novemberabkommen beruhte. Die Durchführung der Zugeständnisse zugunsten der Arbeiter und Angestellten war weder durch das Abkommen selbst noch durch den Bestand der zur Verwirklichung dieses Abkommens in den Arbeitsgemeinschaften geschaffenen paritätischen Organe gewährleistet, sondern lediglich durch die Machtstellung der Gewerkschaften. Ebenso wie ein Tarifvertrag nur gesichert ist, wenn auf der Arbeiterseite eine starke Organisationsmacht seine Anwendung dauernd erzwingt.

Ein Vertrag, sei es ein Tarif oder ein umfassenderer Vertrag nach Art des Novemberabkommens, vermag nie einen Kräfteausgleich, also ein bestimmtes Kräfteverhältnis herbeizuführen, sondern er ist stets nur Ausdruck einer bestehenden Machtverteilung.

Erheben sich auf dem Untergrunde eines Vertrages zwischen Arbeiter- und Unternehmerorganisationen Organe der Selbstverwaltung, so haben auch sie für die beteiligten Gewerkschaften und ihre Mitglieder nur solange und soweit fruchtbare Bedeutung, wie entsprechende Organi-

sationskräfte auf der Arbeiterseite dem Wirken der Arbeitervertreter Nachdruck verleihen. Ist die Vertretung der Arbeiter innerlich gespalten, so ist ihre Position von vornherein verloren und das Vertragsverhältnis verliert seinen Sinn. Daher mußten die Teilhaber am Novemberabkommen, die Organisationen der drei historisch gewordenen deutschen Gewerkschaftsrichtungen, die übrigens auch häufig gemeinsame Kontrahenten von Tarifverträgen sind, den Versuch machen, eine gemeinsame taktische Linie in ihrer Politik gegenüber den Unternehmern zu finden. Und da diese drei Richtungen die Anerkennung des Staates wie der Unternehmer als berufene Vertretungen der Arbeiter und Angestellten gefunden hatten, stand die gesamte organisatorische Entwicklung der Jahre nach 1918 unter dem Zeichen dieser Dreiteilung. Alle Berufsverbände, die in diesen Jahren neu entstanden — und ihre Zahl ist nicht gering — mußten, um zur Geltung zu kommen, Anschluß an eine dieser Richtungen suchen. Die Gelben, die sich als eine neue, vierte Richtung aufstatten, suchten sofort Anschluß an die Tarifverträge, wurden aber von den Gewerkschaften und Arbeitsbehörden als nicht tariffähig zurückgewiesen. War die Herbeiführung einer gewissen taktischen Einheitlichkeit der drei historischen Richtungen schon schwierig genug, so wird die Aufrechterhaltung einer solchen Einheitlichkeit unmöglich, wenn die Gelben in den Kreis aufgenommen werden sollen. Darüber ist kein Wort weiter zu verlieren.

Diese Vorherrschaft der drei Richtungen ist das „Monopol“, das Herrn Meißinger so unhaltbar erscheint; die Einreihung der Gelben in die Zahl der anerkannten, tariffähigen Gewerkschaften soll das Mittel sein, dieses „Monopol“ zu brechen. Es beruhte aber nicht auf dem Abkommen, sondern ebenso wie dieses selbst auf der Organisationsmacht der Gewerkschaften. Die Gewerkschaften „anerkennen“, heißt ihre Macht anerkennen. Bedeutung hatte diese Anerkennung nur, weil sie sich ausdrücklich auf die drei Richtungen beschränkte, die sich auch untereinander anzuerkennen vermochten. Die Ausdehnung der „Anerkennung“ auf die Gelben ist Richtanerkenung der unabhängigen Gewerkschaften, ist Negation der Anerkennung.

Beruhen Verträge auf der anerkannten Macht der einen und der anderen Partei des Arbeitsvertrages, so müssen auch alle Verhandlungen der Kräfte hüben und drüben im Inhalt der Verträge wie in dem Ansehen und der Leistung der zugehörigen paritätischen Organe zum Ausdruck kommen. Treten allzu starke Machtverschiebungen ein, so werden sie den Rahmen des unter völlig anderen Machtverhältnissen zustandekommenen Selbstverwaltungsorganismus sprengen und seine Vertragsgrundlage zerstören. Dann treten tariflose Zeiten ein, und auch der Apparat der Arbeitsgemeinschaften müßte daher an der im Herbst 1923 zugunsten der Unternehmer eingetretenen Machtverschiebung zerbrechen, zumal das Unternehmertum ihm durch sein Vorgehen gegen den Achtstundentag und die Tarifverträge die Vertragsgrundlage bereits entzogen hatte. Dabei ist es im Prinzip völlig gleich, ob ein solcher Selbstverwaltungsorganismus nur auf Verabredungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden oder auf gesetzlicher Grundlage beruht und die Beteiligung des Staates an seiner Tätigkeit vorsieht. Von Bedeutung ist allerdings, in

welcher Form und in welchem Umfange sich die Beteiligung der Staatsgewalt auswirkt, aber auf jeden Fall wird für die Leistung eines solchen Apparates, wie seine Verfassung auch beschaffen sei, die Machtverteilung maßgebend sein. Erwartet man jedoch von derartigen Organen und ihrer Tätigkeit auch noch einen Ausgleich der widerstreitenden sozialen Kräfte, so ist eine solche Wirkung am ehesten noch von der Beteiligung des Staates zu erwarten, denn die Regierungen demokratischer Staatswesen sind vom entschlossenen Auftreten starker Gewerkschaften oft weit mehr beunruhigt als die direkt betroffenen Unternehmer, denen es gleichgültig ist, ob das Gesamtinteresse durch heftige soziale Reibungen verletzt wird. Diesen Mangel der Unternehmer an Solidarität mit dem Allgemeininteresse empfindet die Arbeiterklasse instinktiv, und daher erschien ihr die Staatsgesinnung, welche die Gewerkschaften in den letzten Jahren aus wohlrigenden Gründen mehrfach befürworteten, auf den ersten Blick als eine Schwäche der Organisationsleitungen gegenüber den Unternehmern, die mit viel größerer Rücksichtslosigkeit als die Gewerkschaften ihre egoistischen Ziele auch gegen ein höheres Interesse zu verwirklichen trachten.

Anders liegen die Dinge natürlich, wenn die Arbeiterklasse so stark geschwächt ist, daß sie auch der Staatsgewalt nicht mehr imponiert. Aber in solchem Falle, der zum Glück nur theoretisch denkbar ist, stehen ja alle Abmachungen, ja selbst gesetzliche Bindungen auf wankendem Boden. Denn darin zeigt sich von neuem der grundfältliche Unterschied zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden: tritt eine Machtverschiebung zum Vorteil der Arbeiterklasse ein, so werden die Gewerkschaften Verträge und Gesetze aufzubauen, also Gemeinsames über sich selbst hinaus zu schaffen suchen, während im umgekehrten Falle die Unternehmer Verträge vernichten und selbst gesetzliche Bindungen verleugnen, wie wir es während der Wirtschaftskrise der Jahre 1923 und 1924 mit ansehen konnten. Auch das zeigt, daß das Unternehmertum, das von „Volksgemeinschaft“ und freier Selbstverwaltung redet, zur Gemeinsamkeit nur soweit geneigt ist, wie sie seinem armseligen Profitinteresse dient.

Jedenfalls gibt es für die Regelung der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden keine allgemein gültige und ewig währende Form, keinen Glaubenssatz außer dem einen, daß der Gegensatz der Interessen von Kapital und Arbeit nie in Vergessenheit geraten darf. Verträge, Anerkennung der Gewerkschaften, Selbstverwaltungsorgane mit oder ohne Beteiligung der Staatsgewalt und dergleichen Dinge mehr sind lediglich Formen, auf die wir nicht schwören können, die wir im Wechsel der Zeiten und Umstände annehmen oder ablehnen werden, weil durch Verschiebungen der Kräfteverhältnisse ihre Bedeutung verändert, ja ihr Wert für die Arbeiterklasse vernichtet werden kann. Dieses Kräfteverhältnis durch starke Gewerkschaften stets so günstig für die Arbeiterklasse zu gestalten, daß wir den Inhalt dieser Formen dem Geiste der Arbeiterbewegung gemäß und unser Verhältnis zum organisierten Unternehmertum aus eigener Kraft bestimmen können — das allein bleibt bei allem Wechsel der Zeiten unsere entscheidende Aufgabe.

theoretical approach to the problem, in which the first step is to  
determine the total number of possible configurations of the system.  
This is done by calculating the number of ways in which the  
various particles can be distributed among the available states.  
The second step is to calculate the probability of each configuration  
occurring, based on the properties of the system and the laws of  
quantum mechanics. This involves calculating the energy levels  
of the system and determining the probability of finding the system  
in each level. The third step is to calculate the entropy of the  
system, which is a measure of the number of possible configurations  
that have the same energy. This is done by summing over all  
possible configurations and multiplying by the Boltzmann factor,  
 $e^{-E_i/kT}$ , where  $E_i$  is the energy of the  $i$ -th configuration and  $kT$  is the  
absolute temperature. The final step is to calculate the free energy  
of the system, which is given by the formula  $F = -kT \ln Z$ , where  $Z$  is  
the partition function, defined as the sum of the Boltzmann factors  
over all possible configurations. This free energy can then be used  
to calculate various thermodynamic quantities, such as the enthalpy  
and entropy, and to predict the behavior of the system under different  
conditions. The theoretical approach to statistical mechanics provides  
a powerful tool for understanding the behavior of complex systems  
at the microscopic level, and has applications in many fields of  
science and engineering.

**Berfassungs-  
fragen der Gewerfschaften.**

Gelehrte  
Länder der  
Orient und

## Die Konzentration der organisatorischen Kräfte.\*)

Nach der Aufhebung des Sozialistengesetzes begannen die freien Gewerkschaften in Deutschland ihren großen Aufstieg. Ziele und Aufgaben der Gewerkschaftsbewegung waren bereits vor 1878 in großen Umrissen klar gestellt worden und den Willen zur Betätigung im Sinne dieser Ziele und Aufgaben hatte das Sozialistengesetz in der Arbeiterklasse nicht zu ersticken vermocht. Die dringendste Aufgabe der Bewegung nach dem Fortfall des Gesetzes bestand in der gewerkschaftlichen Werbearbeit unter der industriellen Arbeiterschaft und im Aufbau der Organisationen. Die ersten Jahre nach 1890 standen im Zeichen der Gründung von Gewerkschaften. Die Organisationsform wurde (auf dem Gewerkschaftskongress zu Halberstadt im Jahre 1892) bestimmt nach dem ursprünglichen Zweck gewerkschaftlichen Wirkens, die Aufmerksamkeit des Arbeiters auf die gemeinsamen Interessen aller Angehörigen eines gleichen Berufes zu lenken und die Arbeitsbedingungen im Berufe zu verbessern. Die Anknüpfung der gewerkschaftlichen Werbearbeit an das von jedem Arbeiter leicht zu überblickende Gesichtsfeld des Berufes bot die größte Aussicht auf agitatorischen Erfolg. Auch die Struktur der Wirtschaft verwies die Gewerkschaftsbewegung vorerst auf die Zusammenfassung der Arbeiter in den Grenzen des Berufes. Die Zahl der Berufsverbände, die nach Fortfall der gesetzlichen Hindernisse ins Leben traten oder sich aus scheinbar harmlosen Fachvereinigungen zu Gewerkschaften umformten, erreichte sofort eine ansehnliche Höhe: 1891 bestanden 62 Verbände mit 277,659 Mitgliedern. Die nächsten Jahre brachten noch einmal einen Rückschlag in der Zahl der Verbände wie der Mitglieder, aber 1896 waren die Schwankungen des ersten stürmischen Aufstiegs vorüber; mit 51 Verbänden und 329,230 Mitgliedern hatte die Gewerkschaftsbewegung die Basis erreicht, von der nun ein ununterbrochenes Wachstum ausging. Bis zum Jahre 1906 stieg die Zahl der Verbände auf 66 und die Zahl der Mitglieder auf 1,689,709.

Während sich diese Periode bis 1906 auszeichnet durch eine ständige Vermehrung der Zahl der Verbände und der Mitglieder, beginnt nun ein Zeitschnitt mit sinkender Zahl der Verbände bei weiterer starker Zunahme der Mitglieder. Der Periode der Ausbreitung der Bewegung über alle Berufe und Produktionszweige nach vornehmlich agitatorischen Gesichtspunkten folgt die Zeit der systematischen Gliederung der Verbände aus wohlerwogenen Gründen organisatorischer und taktischer Zweckmäßigkeit, die Zeit der inneren Konzentration und strafferen Zentralisation. Auch die Veränderung der Struktur der Wirtschaft, die mit der Entwicklung zum Großunternehmen, der Vereinigung der verschiedensten Branchen und Gruppen von Arbeitern an einer Betriebsstätte, begonnen und über die Einflussnahme des Finanzkapitals und weniger Finanzmagnaten auf eine wachsende Zahl von Großunternehmen zum

\*) Dieser und der nächste Abschnitt waren veröffentlicht in dem Sammelwerk: „Der lebendige Marxismus“, Herausgeber Otto Jensen, Thüringische Verlagsanstalt Jena. Beide Abschnitte haben jedoch hier manche Änderung und zum Teil wesentliche Erweiterung erfahren.

modernen Konzern geführt hat, nötigte die Gewerkschaften, ihre Organisationsformen in der Richtung auf eine größere Konzentration zu verändern. Es begann die Zeit der Verschmelzungen, der Zusammenlegung vieler Branchen- und Berufsverbände zu großen interberuflichen, Gelernte und Ungelernte gemeinsam umfassenden Organisationen, die wir als *Industrieverbände* kennen. Seit 1907 vermindert sich die Zahl der Verbände, während die Zahl der Mitglieder weiter zunimmt. 1913 sind 2,573,718 Arbeiter in 49 Verbänden, 1914 2,075,759 Mitglieder in 48 Verbänden organisiert.

Der Krieg hat diese Entwicklung zum Stocken gebracht, aber nach 1918 hat sie sich in der gleichen Richtung fortgesetzt. Ende 1922 waren 7,895,065 Mitglieder in 49 Verbänden organisiert. Von diesen 49 Verbänden hatten 15 mehr als 100,000 Mitglieder, und diese 15 Verbände vereinigten allein 6,856,011 Mitglieder oder 86,6 Prozent aller gewerkschaftlich organisierten Arbeiter. Inzwischen ist eine weitere Konzentration erfolgt und im Sommer 1925 bestanden nur noch 39 Verbände.

*Die Vereinigung wachsender Mitgliedermassen in einer sinkenden Zahl von Riesenverbänden ist das Kennzeichen der organisatorischen Entwicklung der deutschen Gewerkschaften.*

Der Zentralverband war von vornherein auf Grund der Beschlüsse des Halberstädter Kongresses der herrschende Organisationstyp in Deutschland; die den Syndikaten der romanischen Länder verwandte isolistische Organisationsform hat nie eine entscheidende Bedeutung erlangt. Auch die ersten Berufsverbände waren Zentralorganisationen, deren Hauptvorstände bereits weitgehende Befugnisse besaßen.

Die Vereinigung der Massen in wenigen Verbänden und die Veränderung des Charakters und der Kampfmethoden des Gegners führten gleichzeitig zu einer Veränderung der Verfassung der Verbände und der Stellung der leitenden Instanzen. Die Konzentration der Organisationen hat eine Konzentration der Verantwortung für das Schicksal wachsender Massen auf immer weniger Personen zur Folge. Zwischen die Hauptvorstände und die letzten örtlichen Verbandsleitungen schieben sich weitere Instanzen ein, weil die große Zahl der Mitglieder und der wachsende Kreis der Aufgaben eine mehrstufige Gliederung der Verbände erforderlich macht. Die für das Geschick und die Taktik des Zentralvorstandes verantwortlichen Körperschaften und Personen werden in doppeltem Sinne „erhöht“; einmal sachlich, indem ihnen größere Verantwortlichkeiten auferlegt und größere Befugnisse gegeben werden, zweitens durch die Vergrößerung der räumlichen Entfernung zwischen der Masse der Mitglieder und den Vorständen infolge des Dazwischentretns neuer Körperschaften.

Vergleichen wir den Organismus der gewerkschaftlichen Organisation mit dem des Staates, so finden wir manche Ähnlichkeit. Wie für die Staaten, so entsteht auf einer gewissen Höhe der Entwicklung auch für die Gewerkschaften ein Zustand, der die einer urwüchsigen Demokratie eigen-tümliche direkte Gesetzgebung und Verwaltung durch das Volk mehr und

mehr unmöglich und den Übergang zum Repräsentativsystem und zur Bureaucratie notwendig macht. In den Gewerkschaften spielt aber neben der Verwaltung die Kampfführung eine bedeutsame Rolle.

Für die Zwecke der *Gesetzgebung* bedienten sich die Gewerkschaften von jeher des Repräsentativsystems, denn die allgemeinen Gesetze des Handelns der Zentralorganisation und das statutarische Recht, das für den Verkehr der Mitglieder untereinander und mit dem Verbande gelten soll, wurden immer von der Generalversammlung oder dem Verbandstage beschlossen. Die Generalversammlungen mussten bei den deutschen Zentralverbänden stets Repräsentativkörper, „Parlamente“ sein, die auch den Haushalt des Verbandes kontrollieren. Auch die Gau- oder Bezirksversammlungen waren nie Volksversammlungen.

Dennoch spielte die *Urabstimmung* auch für die grundlegenden Beschlüsse der Gewerkschaften in der Frühzeit ihrer Geschichte eine größere Rolle als in späteren Jahren. Steigt aber die Zahl der Ortsgruppen und Mitglieder, so wird diese „direkte Gesetzgebung durchs Volk“ nicht nur umständlicher und kostspieliger, sondern sie verliert auch immer mehr jenen Vortzug, dem sie ihren guten Namen als vollkommenste Form demokratischer Willensbestimmung verdankt. Je größer die Zahl der Stimmberechtigten wurde, um so geringer wurde bei den Urabstimmungen der Prozentanteil der Abstimmenden, denn das Interesse am Geschick des Gesamtverbandes ist bei der großen Zahl von Mitgliedern geringer als bei den Pionieren der Frühzeit. Die „Entfremdung von der Demokratie“, die den führenden Körperschaften der Bewegung vielfach vorgeworfen wird, ist also auch bei einem großen Teil der Mitglieder zu beobachten. Selbst bei den Wahlen zu den Generalversammlungen ist, soweit sie durch Urabstimmung erfolgen, die Stimmteilnahme nur dann befriedigend, wenn innerer Streit die Gemüter bewegt. Das gilt ganz besonders von den ungeheuren Mitgliedermassen, die nach 1918 den Gewerkschaften zugeströmt sind. Jetzt wird das Wort wahr, daß die Massen geführt sein wollen, und darum gewinnt nun eine in hohem Maße selbstverantwortliche Führung immer größere Bedeutung.

Diese Entwicklung führt schließlich dazu, daß auch die großen Ortsgruppen der Verbände zum Repräsentativsystem übergehen müssen. Und da der gewählte, also durch ausdrückliche Willenskundgebung mittels Abstimmung beauftragte Delegierte sein „Amt“ — schon weil es ein solches ist — ernster nimmt, als das Mitglied seine demokratischen Pflichten; weil ferner auch auf diesem Wege alle Strömungen und Meinungen, die in der Organisation lebendig sind, in der Delegiertenversammlung zur Geltung kommen, bildet das Repräsentativsystem eine weit gesündere und zuverlässige Grundlage für die Tätigkeit der Ortsgruppenleitungen, als das System der Mitgliederversammlungen.

Die Entwicklung der Gewerkschaften hat ferner zur Folge, daß die Tätigkeit der Verwaltung und Kampfführung an Umfang wie an Bedeutung zunimmt im Vergleich zu jener Tätigkeit, die wir als Gesetzgebung bezeichnen können. Verwaltung und Kampfführung liegen in der Hand der Organe, die wir oben, um den Vergleich mit dem Organismus des Staates durchzuführen, als Bureaucratie bezeichne-

haben; in diesen Organen nimmt mit dem Wachstum der Organisationen und ihrer Aufgaben die Zahl der besoldeten und hauptamtlich tätigen Funktionäre zu.

Die Verwaltung und Kampfführung bewegt sich nun zwar im Rahmen der Beschlüsse der Repräsentativkörper, aber dennoch können über Art und Zeitpunkt, die Beschlüsse anzuwenden, die verschiedensten Meinungen möglich sein. Nur selten ist Gelegenheit, diese Meinungen durch ausführliche Diskussionen zu klären und das Ergebnis der Aussprache durch Abstimmungen festzustellen. Am wenigsten ist das möglich, wenn es um die schwerwiegendsten Entscheidungen, um große Kampfhandlungen, um Sein oder Nichtsein der Organisation geht.

Diese Entscheidungen gewinnen aber an Zahl wie an Bedeutung mit dem Wachstum der Verbände, mit der Ausdehnung der Kampfesfronten und mit der Steigerung der Macht des Gegners. Die Verantwortung für die Leitung des Verbandes wird drückender in demselben Maße, wie die Möglichkeit, die Mitverantwortung der Mitglieder zu wecken und für die gemeinsame Sache fruchtbar zu machen, sich verringert. In den schwierigsten Situationen ist das Schicksal von Tausenden abhängig von den souveränen Entschlüssen eines kleinen Personenkreises. Auch die Generalversammlungen können in diese Entschlüsse nicht unmittelbar eingreifen; ihnen fällt nur die Aufgabe zu, die oberste Leitung des Verbandes zu wählen. Das große Maß von Verantwortung, das mit der täglich komplizierter werdenden Aufgabe der Zentralvorstände verbunden ist, ist aber nur zu tragen, wenn gleichzeitig die Befugnisse der Vorstände entsprechen vermerkt werden.

Aber das Maß der Befugnisse, das eine Mitgliedschaft oder ihre Generalversammlung dem Vorstande zu geben geneigt ist, wird eine Grenze haben. Wenn die satzunggebende Generalversammlung den Vorstand schon nicht dazu zwingt, so wird sie ihm zum mindesten Gelegenheit geben, wichtige Entscheidungen nicht allein, sondern gemeinsam mit einem größeren Kreise von Repräsentanten der Mitgliedschaft zu fällen. Diese Gelegenheit, eine größere Zahl von Vertrauensleuten der Mitglieder zur Mitverantwortung heranzuziehen, ist von vielen Verbänden durch die Einrichtung kleinerer Repräsentativversammlungen, sogenannter Beiräte, geschaffen worden, die häufiger als die Generalversammlungen zusammenetreten. Die statutarischen Bestimmungen über die Funktion des Beirats sind nicht immer zwingend insofern, als sie den Vorstand verpflichten, den Beirat in bestimmten Zwischenräumen oder in bestimmten Fällen zu berufen; meist berufen die Vorstände den Beirat wohl nach ihrem Ermessen. Dennoch verpflichtet die bloße Existenz einer solchen Körperschaft den Vorstand, sich ihrer Beratung im Interesse des Verbandes zu bedienen, denn eine Unterlassung der Berufung des Beirates in Situationen, die seine Berufung geboten erscheinen ließen, würde die schwerwiegendsten Vorwürfe auf der kommenden Generalversammlung zur Folge haben. Aber auch die Vorstände selbst haben ein Interesse daran, sich in entscheidenden Stunden mit einer größeren Zahl von Vertrauensleuten, welche die Meinung und Stimmung der Mitglieder aus unmittelbarer Anschauung kennen, in Verbindung zu halten. Die Befugnisse, die eine Generalversammlung dem

Vorstände verleiht, mögen noch so groß sein, sie mögen dem Vorstande ein sehr weitgehendes Recht geben, jede Verantwortung selbst zu tragen — die Last der Verantwortung wird damit nicht geringer. Daher werden die Vorstände die Gelegenheit, durch die Beiräte eine gewisse Entlastung zu erfahren, nicht unbunzt lassen.

Wie weit die Beiräte dazu beigetragen haben, ein gutes Verhältnis zwischen Führung und Mitgliedschaft herzustellen oder ein schlechtes Verhältnis dort, wo es eingetreten war, zu verbessern, wird sich schwer feststellen lassen. Dazu sind diese Einrichtungen meist noch zu jung, und außerdem ist in solchen Dingen der Zusammenhang zwischen Ursache und Folge selten zweifelsfrei festzustellen. Viele dieser Beiräte sind auch erst in einer Zeit in Wirklichkeit getreten, in der das Verhältnis zwischen Mitgliedschaft und Führung ohne innere, im Leben der Organisation selbst liegende Gründe, also gleichsam künstlich verschlechtert worden ist, teils durch die Ungunst der Verhältnisse der letzten Jahre, teils durch die demagogische Propaganda der Kommunisten in den Gewerkschaften. Trotz dieser Verdunkelung der Wirkung dieser Einrichtungen haben wir den Eindruck, daß sich in den Beiräten ein Stück lebendiger Demokratie verkörpert, denn sie sind bei zweckvoller Zusammensetzung und geschickter Ausnutzung ihrer Befugnisse geeignet, den Willen der Mitglieder bei dem Vorstande stärker zu Gehör zu bringen und zugleich der Leitung ihre Unterstützung zu leihen. Daher richteten gerade angesichts der inneren Wirren der letzten Jahre die Verbände die größte Aufmerksamkeit auf die Pflege von Einrichtungen dieser Art.

Die zunehmende Kompliziertheit der Aufgaben der Gewerkschaften nötigt aber gleichzeitig wieder zu Maßnahmen entgegengesetzter Art, die allen demokratischen Vorstellungen zu widersprechen scheinen. Das unliebsamste Aufsehen der Mitglieder hat in den letzten Jahren, die erfüllt waren von Richtungskämpfen um die leitenden Posten, wiederholt das Recht der Vorstände, die Leitungen der Ortsgruppen und Bezirksorganisationen zu bestätigen oder gar selbst einzusehen, erregt. Der Unwill der Mitglieder über die häufig notwendig gewordene Ablehnung der von ihnen gewählten örtlichen Leitungen durch die Zentralvorstände ist zwar erklärt, aber dennoch ist ohne ein solches Recht der Vorstände die gewerkschaftliche Arbeit in unserer Zeit nicht mehr denkbar.

Die gewerkschaftliche Zentralorganisation ist ein Apparat von äußerster Empfindlichkeit. Sie ist auch zugleich der einzige wertvolle Besitz der Arbeiter in der kapitalistischen Ordnung, dessen Verlust sie aufs tiefste beklagen würden und der daher mit allen Mitteln unversehrt erhalten werden muß. Außerdem wachsen mit der Verantwortung des Gewerkschaftsfunktionärs, besonders des angestellten, auch die Anforderungen an seine Kenntnisse. Mangel an Kenntnissen bei den leitenden Personen kann die größten Verheerungen am Verbandskörper anrichten. Selbst wenn die Mängel und Fehler zunächst nur örtlicher Natur sind, bleiben ihre Wirkungen doch nicht auf den Ort ihrer Entstehung beschränkt. Eine gewerkschaftliche Zentralorganisation ist stets ein Ganzes, und Mängel, die an einem Gliede entstehen, ziehen zumeist den ganzen Körper in Mitseidehaft. Neben dieser innigen Verbindung im Raum erfordert die

moderne Gewerkschaftsarbeit aber auch eine große Stetigkeit im zeitlichen Ablauf des Geschehens; sowohl im Nebeneinander der Glieder des Ganzen wie im Nacheinander der Aktionen muß ein einheitlicher Wille wirksam sein. Es ist nicht möglich, daß an dem einen Orte nach anderen Grundsäßen gearbeitet wird als an einem anderen oder in der Zentrale, und es ist ebensowenig exträglich, daß die Auffassungen, nach denen die Arbeit des Verbandes oder seiner Ortsgruppen sich orientiert, dem gleichen Wechsel unterworfen sind, wie die Stimmungen der Majoritäten in den Mitgliederversammlungen. Darum ist es notwendig, daß der Zentralvorstand als die Körperschaft, in deren Hände die Generalversammlung die Verantwortung für das Wohl des Ganzen gelegt hat und die dem einheitlichen Willen dieses Ganzen bei allen seinen Teilen Geltung verschaffen soll, auch darüber wacht, daß durch die Tätigkeit der Ortsgruppen und ihrer Leitungen die Einheitlichkeit des Auftretens des Gesamtverbandes nicht gestört wird. Als Zwischenglieder zwischen der örtlichen Mitgliedschaft und der neutralen Leitung müssen die örtlichen Leitungen beiden Seiten verantwortlich sein. Das alles gilt besonders für die Bestellung der besoldeten örtlichen Angestellten, denn sie verrichten ihre Tätigkeit in den größten Ortsgruppen und damit an Plätzen, die für das Schicksal des Gesamtverbandes von größter Bedeutung sind.

Die zunehmende Ausdehnung und gleichzeitige Konzentration der Gewerkschaften führen also zu einer Verstärkung der zentralistischen Tendenz ihrer Verfassung. Je größer die Verbände werden, um so weniger scheint der unmittelbare Einfluß der Mitgliedschaft auf die Bewegung zur Geltung zu kommen; je vielfältiger die Industrieverbände sich gliedern, umso schwieriger wird es, die vereinigten Gruppen nach einem einmütigen Willen zu führen; je heftiger sich — insbesondere infolge der Aussperrungstaktik der Unternehmer — die Kampfsituationen zuspielen, um so schwerer und verantwortungsvoller wird die Kampfführung. Das Schwergewicht der Entscheidungen über die taktische Haltung der Verbände wird während dieser Entwicklung mehr und mehr von den Mitgliedermassen hinweg in die Beratungszimmer der oberen leitenden Körperschaften verschoben. Die Lebensbedingungen der gewerkschaftlichen Organisationen in der Ära des Hochkapitalismus erfordern eine starke Bindung von oben nach unten, denn die Führung muß, wenn die Organisationen vor ihren Gegnern und in ihren Kämpfen bestehen sollen, ihrer Gefolgschaft in allen Lagen sicher sein.

Das Leben der modernen Gewerkschaft stellt daher große Anforderungen an die Kenntnisse und Fähigkeiten der Führung wie an die Disziplin und das Vertrauen der Mitglieder. Das souveräne Handeln, zu dem der Gewerkschaftsführer gerade in schwierigen Lagen berufen ist, erfordert souveräne Naturen. Der Gewerkschaftsführer muß seine Überlegenheit in seiner Stellung zu dem Gegner wie zu den Stimmungen der Massen zu bewahren wissen, aber dennoch darf keine obrigkeitliche Geöffnung in den Instanzen Platz greifen. Der Grundsatz der demokratischen Verfassung wird durch keine der von uns angeführten Maßnahmen, welche die demokratischen Freiheiten anscheinend beschränken, angetastet, denn er

findet seinen stärksten Ausdruck darin, daß die höchste Führerstelle tatsächlich jedem offen steht, der sich durch seine Fähigkeiten hervortut und bereit ist, sie zu besetzen. Bei der demokratischen Auslese der Führer fällt der Generalversammlung, die den Vorstand zu wählen hat, eine schwierige und im höchsten Maße verantwortliche Aufgabe zu. Sie kann den Vorstandsmitgliedern durch ihre Wahl die Souveränität der Befugnisse, aber nicht die Souveränität der Persönlichkeit verleihen. Sie muß bei ihrer Auswahl daher in der ernstesten Weise und mit unantastbarer Lauterkeit verfahren. Alles was hierbei auf Gunst oder Mißgunst beruht oder auch nur im entferntesten jenen Manipulationen ähnelt, die man volkstümlich als Schiebung bezeichnet, wird sich angesichts der Schwierigkeit des Verhältnisses zwischen Mitgliedschaft und Führung und der Kompliziertheit der Aufgabe des Gewerkschafters früher oder später als untauglich erweisen. Nur sachliche Werte und gebiegene menschliche Qualitäten können in der Führung der Gewerkschaftsbewegung dauernde Geltung haben.

Aber auch auf der Seite der Mitglieder sind persönliche und sachliche Qualitäten die Voraussetzung für ein glückliches Verhältnis zwischen Führung und Gefolgschaft. Die Verfassung einer Gewerkschaft darf den Mitgliedern das Maß von demokratischen Rechten, das mit den Lebensbedingungen des Verbandes vereinbar ist, nicht vorenthalten. Als wichtiges Mittel der Demokratie haben wir die Beiräte bereits genannt. Von der Urabstimmung ist in den letzten Jahren gleichfalls wieder in ausgiebiger Weise Gebrauch gemacht worden, sowohl bei der Wahl von wichtigen Funktionären wie bei der Entscheidung über Aktionen. Aber die Schwierigkeiten des Verhältnisses zwischen Führern und Mitgliedern wachsen in demselben Maße, wie die Aufgaben der Organisationen verantwortungsreicher und vielgestaltiger, die ökonomischen Zusammenhänge undurchsichtiger werden. Daher ist der Frage der Verfassung der Gewerkschaften in einer Zeit zunehmender Schwierigkeiten wachsende Aufmerksamkeit und Sorgfalt zuzuwenden.

Aber auch die besten demokratischen Säzungen können die schwierige Aufgabe, aus Führung und Gefolgschaft eine Einheit zu bilden, nicht allein erfüllen. Das Vertrauen, der Wille der Massen zur Disziplin muß gesteigert werden durch Vertiefung ihrer wirtschaftlichen Einsicht und ihres taktischen Verständnisses. Auch bei der Erfüllung dieser Aufgabe der Bewegung können verfassungsmäßige Einrichtungen mitwirken.

Diese Entwicklung der Verfassung der Gewerkschaften war in vollem Zuge begriffen, als der Krieg ausbrach. Der Krieg und seine Folgen rissen Verhältnisse hervor, welche die Gewerkschaften nötigten, die Tendenz zu straffstem Zentralismus noch stärker zu betonen. Die gleichen Ursachen steigerten aber zugleich die Reaktion gegen die Macht der Zentralinstanzen bei den Massen. Der Gegensatz zwischen Führung und Mitgliedschaft trat heftiger hervor in einer Zeit und unter Verhältnissen, da entschlossenste Führung und straffe Disziplin dringender denn je geboten erschienen.

Die großen Mitgliederzahlen, deren sich die Gewerkschaften nach dem Kriege erfreuen konnten, haben wir schon genannt. Die auf der bloßen äußereren Ausdehnung der Gewerkschaften beruhenden Gründe für eine

Verschiebung des Schwergewichts der Entscheidungen auf repräsentative Körperschaften aller Arten und Grade und auf die zur Verwaltung und taktischen Führung bestellten Zentralvorstände mußten jetzt in wachsendem Maße Geltung gewinnen. Die Anforderungen an die Disziplin der Massen wuchsen in dem gleichen Maße, wie die ungeschulten Mitgliedermassen in den Gewerkschaften sich mehrten. Auch Disziplin ist ein Bestandteil der Demokratie der Arbeiterbewegung. Bereitschaft zur Disziplin beruht ebenso wie die Bereitschaft zur Führung auf Fähigkeiten menschlicher wie fachlicher Art. Kein Wunder daher, daß die nach 1918 von den Gewerkschaften in Massen gewonnenen Mitglieder den Anforderungen, die an ihre Disziplin gestellt wurden, nicht gewachsen waren. Sie hatten keine Gelegenheit, die Rolle dieser Disziplin im Rahmen gewerkschaftlicher Demokratie verstehen zu lernen und die Bereitschaft zur Disziplin aus dem Verständnis der Aufgabe der Gewerkschaften und der neuen Verhältnisse, in welche die Gewerkschaften nach 1918 gestellt waren, zu gewinnen.

Aufgabe und Stellung der Gewerkschaften aber hatten infolge dieser neuen Verhältnisse nach verschiedenen Richtungen eine Ausdehnung und Veränderung erfahren. Die Gewerkschaften, die ihr Augenmerk bisher fast ausschließlich auf die Festsetzung der Arbeitsbedingungen und damit auf eine mehr mittelbare Beeinflussung der Gestaltung der Produktion gerichtet hatten, waren nun bestrebt, ihren Einfluß auf eine direkte Teilnahme an der Gestaltung der Produktion auszudehnen. Der Aufschwung der politischen Machtstellung der Arbeiterklasse, der 1918 eingetreten war, drängte dahin. Hilferding kennzeichnet diese Situation folgendermaßen:

„Der organisierte Kapitalismus stellt nun mit dem Problem der Wirtschaftsdemokratie die Produzenten geistig vor eine andere Situation. Der kapitalistischen Wirtschaftsorganisation stehen jetzt die Produzentenorganisationen gegenüber. Die Aufstiegsmöglichkeit ihrer Mitglieder innerhalb der bureaukratisch organisierten Wirtschaft wird zum Inhalt ihrer Politik zugleich mit dem Streben, die Wirtschaftsorganisation selbst zu beeinflussen und demokratisch umzuwandeln. Fabriktdemokratie, Stärkung der Stellung der Betriebsräte, Produktionskontrolle in allen Nuancen des umfassenden Wortes bis zur schließlichen Erringung der Wirtschaftsdemokratie wird zum Inhalt der Politik der Arbeiterorganisationen.“<sup>1)</sup>

Saustky hat ähnliche Aufgaben für die Arbeiterorganisationen vorausgesehen. In seiner „Sozialen Revolution“, die 1906 in zweiter Auflage erschien, ging er auf die Frage der demokratischen Fabrik im Stadium des Überganges von Kapitalismus zum Sozialismus ein, um zugleich die Rolle der gewerkschaftlichen Disziplin bei der Ausdehnung der gewerkschaftlichen Aufgaben in der Richtung auf eine aktive Produktionspolitik zu erörtern.

„Aber die Disziplin, welche im Proletariat lebt, ist nicht die militärische Disziplin, sie bedeutet nicht den blinden Gehorsam gegen eine von oben eingesetzte Autorität; es ist die demokratische Disziplin, die freiwillige Unterwerfung unter eine selbstgewählte Führung und unter den Beschuß der

<sup>1)</sup> Hilferding, Probleme der Zeit. Die Gesellschaft, 1. Jahrg., Nr. 1, Seite 6.

Majorität der eigenen Genossen. Soll diese demokratische Disziplin in der Fabrik wirken, dann setzt sie eine demokratische Organisation der Arbeit da-selbst voraus, sie setzt voraus, daß die demokratische Fabrik an Stelle der heutigen autokratischen tritt. Es ist selbstverständlich, daß ein sozialistisches Regime von vornherein bestrebt sein wird, die Produktion demokratisch zu organisieren. Aber auch, wenn das siegreiche Proletariat nicht von vornherein diese Absicht haben sollte, so wird es doch dazu durch die Notwendigkeit getrieben werden, den Fortgang der Produktion sicherzustellen. Die Aufrechterhaltung der unentbehrlichen Disziplin bei der Arbeit wird sich nur durchführen lassen durch Einführung der gewerkschaftlichen Disziplin in den Produktionsprozeß.“<sup>2)</sup>

Indem Kautsky die gewerkschaftliche Disziplin in diese Betrachtung einbezieht, erhebt er bereits die Frage nach den Mitteln zur Erfüllung der Aufgaben, die den Gewerkschaften jetzt gestellt sind. Die gewerkschaftliche Disziplin als Bestandteil der gewerkschaftlichen Demokratie, die bisher tragendes Element der Lohnpolitik war, soll nun auch eines der wichtigsten Mittel der gewerkschaftlichen Produktionspolitik und der Fabrikdemokratie werden.

Die neue Aufgabe, die der Arbeiterklasse jetzt erwächst und die von Hilferding mit ausgezeichneter Schärfe gekennzeichnet wurde, kann nicht erfüllt werden von einzelnen Berufs- und Industrieverbänden. Auch nicht von einer Summe von zentralistischen Berufs- und Industrieverbänden, wie sie durch die Generalkommission der Gewerkschaften dargestellt wurde, sondern nur von einer umfassenden Verbindung, in der die Arbeiterschaft als Klasse organisiert ist und in deren Gestalt die Arbeiterklasse als einheitliche gesellschaftliche Macht den anderen Mächten der Gesellschaft gegenübersteht. Daher ist es 1919 Zeit, diese Organisation zu schaffen durch die Umwandlung der in der Generalkommission bestehenden losen Verbindung der Einzelorganisationen zur festeren Form des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes. Die Vertretung der Lohninteressen der Arbeiter muß auch der ADGB. den einzelnen Verbänden überlassen. Auch die Durchführung der in den „Richtlinien über die künftige Wirksamkeit der Gewerkschaften“, die der Nürnberger Gewerkschaftskongress 1919 annahm, gestellten Forderungen, die sich unverkennbar in der Richtung der Wirtschaftsdemokratie bewegen, ist nach diesen Richtlinien „Aufgabe der gewerkschaftlichen Zentralorganisationen in den einzelnen Industrie- und Berufszweigen“. Aber die für alle Berufs- und Industriezweige gemeinsamen politischen und gesetzlichen Voraussetzungen für die Durchführung einer solchen „zukünftigen Wirksamkeit der Gewerkschaften“ herzustellen und ihre Beachtung zu überwachen sowie ein einheitliches Vorgehen aller Einzelorganisationen auf dem neuen, das Interesse der Gesamtheit der Arbeiterklasse gleichmäßig berührenden Gebiete herbeizuführen — das ist die ungemein wichtige Aufgabe, die nun dem Vorstande des ADGB. zufällt. Damit erhalten auch die Beschlüsse der Gewerkskongresse, soweit sie diese Gebiete behandeln, erhöhte Bedeutung gegen frühere Zeiten.

<sup>2)</sup> Kautsky, Die soziale Revolution. Verlag: Buchhandlung Vorwärts, Berlin. 3. Auflage, Seite 79.

Obgleich wichtige Aufgaben in diesen neu zu erschließenden Gebieten dem ADGB. zufallen werden, müssen doch auch die einzelnen Organisationen nach Form und Geist den neuen Aufgaben genügen. Daher ist nun die Frage entstanden, welche Organisationsform dem Stadium, in das die Entwicklung der Bewegung mit dieser Wendung getreten ist, am besten entsprechen dürfe, und in der Erörterung über die Organisationsform ist daher die Forderung des modernen Industrieverbandes, auf die wir in einem der folgenden Abschnitte besonders eingehen, in engste Verbindung mit diesen neuen Aufgaben gebracht worden. Da es sich hier um Aufgaben im Gebiet der Wirtschaftsorganisation handelt, soll nach dieser Forderung die Form der gewerkschaftlichen Organisationen der Struktur der Wirtschaft und dem Gange der Produktion möglichst eng angepaßt sein. Um so glücklicher werden sie sich dann dem Wirtschaftsganzen, das im Sinne der neuen Ziele zu beeinflussen Aufgabe des ADGB. ist, einfügen.

Nehmen wir nun mit Rautschi an, daß die „Einführung der gewerkschaftlichen Disziplin in den Produktionsprozeß“ — den gesellschaftlichen Produktionsprozeß, an dem die Arbeiterschaft als eine Gesamtheit beteiligt ist, wie den Produktionsvorgang im Betriebe — die Voraussetzung für das Gelingen einer solchen unter Führung der Sp i z e n o r g a n i s a t i o n stehenden Produktionspolitik der Arbeiterklasse ist, so müssen wir zu dem Schluß kommen, daß diese Disziplin die Unterordnung eines jeden Einzelgliedes: der Betriebsbelegschaft, der Berufsgruppe, der Arbeiter und Angestellten eines Industriezweiges unter einen höchst engen e i n - s a m e n W i l l e n , also Disziplin auf größte Distanz bedeutet. Als oberste repräsentative Körperschaft erscheint jetzt — mit weit größerem Gewicht als früher — der Gewerkschaftskongress und als sein ausführendes Organ der Bundesvorstand. Die Satzungen des ADGB., die in Nürnberg beschlossen wurden, sagen darüber nichts, aber die Praxis der letzten Jahre hat die Bedeutung der Stellung des Bundesvorstandes wiederholt stark hervortreten lassen. Als ein weiteres Merkmal strengster Zentralisation bis zur höchsten Spize ist das neue, gleichfalls in Nürnberg beschlossene Statut der Ortsausschüsse des ADGB. zu betrachten, und sehr starken Ausdruck hat die bedeutsame Rolle von Beschlüssen des Bundesvorstandes und des Gewerkschaftskongresses in neuerer Zeit in den „Regeln für die Führung von Lohnbewegungen und Unterstützung von Streiks in gemischten Betrieben“ gefunden, die im Auftrage des Gewerkschaftskongresses zu Leipzig 1922 vom Bundesausschuß beschlossen wurden.<sup>3)</sup> Dieser Beschluß bindet, wie schon seine Ueberschrift sagt, die einzelnen Gewerkschaften unter bestimmten Voraussetzungen bei Lohnbewegungen an bestimmte Regeln, greift also in das eigenste Gebiet der einzelnen Verbände ein.

Aber auch noch andere Ansätze zu strafferer Zentralisation bis zur höchsten Spize zeigen sich auf dem lohnpolitischen Gebiete. Die Gesetzgebung über die Tarifverträge und die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten hat — in Verbindung mit der riesigen Ausdehnung, die das Tarifvertragswesen in den letzten Jahren erfahren hat — den Staat in die Lage versetzt, an

<sup>3)</sup> Korrespondenzblatt des ADGB. 1922, Nr. 39, Seite 563.

der Vereinbarung der Arbeitsbedingungen Anteil zu nehmen und auf den materiellen Inhalt der Arbeitsverträge einen weitreichenden Einfluß auszuüben. Wie eng dieser Aufbau einer Arbeitsverfassung mit der produktionspolitischen Mission der Gewerkschaften zusammenhängt, haben wir im Abschnitt „Gewerkschaften und Wirtschaft“ dargelegt. Diese staatliche Lohnpolitik wird von zentraler Stelle, dem Reichsarbeitsministerium, nach bestimmten einheitlichen Grundsätzen betrieben, und das Machtmittel, das der Staatsgewalt in Gestalt der Schlichtungsbehörden für diesen Zweck zur Verfügung steht, ist stark genug, um die von der Zentrale aufgestellten Grundsätze in der gesamten Wirtschaft auf dem Wege über den Tarifvertrag gleichmäßig zur Geltung zu bringen. Diese Erscheinung hat den Bundesausschuß des ADGB. bereits bewogen, im Lohnpolitischen Ausschuß ein zentrales Organ zu schaffen, dem die Aufgabe gestellt ist, auch der Lohnpolitik der Gewerkschaften Einheitlichkeit zu verleihen. Die Zentrale der Unternehmerverbände besitzt selbstverständlich eine ähnliche Einrichtung. Auch hier sind Tendenzen rege, deren Wirkungen noch nicht zu überblicken sind; aber es ist sehr wohl möglich, daß sich aus der gleichen Ursache mit der Zeit noch andere Folgen für die organisatorischen Kombinationen der Gewerkschaften ergeben.

Daher stimmen wir Tarnow vollkommen zu, wenn er in seiner Broschüre „Das Organisationsproblem im ADGB.“<sup>4)</sup> eine weitere Stärkung der Stellung des Bundes und seiner Organe fordert; auch in der Begründung dieser Forderung stimmen wir mit ihm überein. Tarnow schreibt:

„Biel zu wenig wird noch erkannt, daß heute neben den Einzelverbänden die Gesamtorganisation des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes besteht, und daß dieser gegenüber jenen eine ganz andere Bedeutung zukommt als früher unter der Form der „Generalkommission“. Damals mußten sich die Gewerkschaften notgedrungen im wesentlichen auf die Auseinandersetzungen mit dem Unternehmertum beschränken; die Möglichkeit einer allgemeinen gewerkschaftlichen Aktivität waren sehr begrenzt. Die gesamte Gewerkschaftstätigkeit war in der Hauptsache eine Summierung der Arbeiten, die in den einzelnen Verbänden geleistet wurde.“

Heute leben wir unter anderen Verhältnissen. Die alten Aufgaben sind geblieben, aber es sind neue dazugekommen. Die Veränderungen im Staat wie in der Wirtschaft weisen der wirtschaftlichen Organisation der Arbeitersklasse eine weit bedeutsamere Rolle zu, als sie ihnen vordem zu spielen möglich war. Die Erweiterung des Aufgabenkreises fällt nun aber vornehmlich in die Kompetenz der allgemeinen Gewerkschaftsvertretung und nicht in die der Einzelverbände. In richtiger Erkenntnis dieser Situation ist nach dem Kriege der ADGB. begründet worden, eine Maßnahme, die man völlig verfehlten würde, wenn man darin nur eine neue Firmenbezeichnung für die alte „Generalkommission“ sehen wollte. Vielmehr sollte dadurch zum Ausdruck gebracht werden, daß zur Erfüllung der neuen Aufgaben nicht mehr das System der lose miteinander verbundenen Einzelverbände ausreicht, sondern eine festgefügte Gesamtorganisation erforderlich ist.

<sup>4)</sup> Berlin 1925. Verlagsanstalt des Deutschen Holzarbeiter-Verbandes. 39 Seiten.

Noch steht auch der ADGB. erst in den Anfängen seiner Entwicklungsmöglichkeiten. Ob sich jemals jene schon aus den Anfängen der Bewegung stammende und immer wieder aufgetauchte Idee verwirklichen wird, an Stelle der Einzelverbände den Allgemeinen Gewerkschaftsverband zu errichten, mag dahingestellt bleiben. Vorläufig spricht nichts dafür, daß in absehbarer Zeit ein solcher Plan überhaupt nur ernsthaft in Erwägung gezogen werden könnte. Solange die Regelung der Arbeitsbedingungen in Einzelfämpfen mit den Unternehmern ausgefochten werden muß, ist nicht recht vorstellbar, wie ein Einheitsverband diese Aufgabe bewältigen könnte, wenn er nicht den einzelnen Industrie- oder Berufsgruppen eine Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit — auch in finanzieller Hinsicht — einräumen wollte, die sich von dem gegenwärtigen Zustand nicht allzu weit entfernen dürfte. Man braucht indessen noch längst nicht an solche Konsequenzen zu denken, um die Notwendigkeit einer weiteren Entwicklung der Bundesorganisation einzusehen, selbst wenn dadurch die öffentliche Bedeutung der Einzelverbände und deren absolute Selbständigkeit geschmälert werden sollten."

Der Hinweis Tarnows auf die Bedeutung des ADGB. sollte die aufmerksamste Beachtung finden; daher geben wir diese Ausführungen ungestört wieder. Jedoch sind wir nicht mit ihm einig, wenn er, anschließend an die zitierte Stelle, meint, die Frage der Organisationsform der Einzelverbände sei neben der von ihm erhobenen Forderung von geringer Bedeutung. Wir werden auf die Bestrebungen zur Reform der Organisationsstruktur noch zurückkommen.

## Gewerkschaften und Betriebsräte.

Gewerkschaftliche Disziplin ist nicht der blinde Gehorsam „gegen eine von oben eingesetzte Autorität“, sondern sie ist nur denkbar als Widerhall der gewerkschaftlichen Demokratie. Disziplin, die auf der freiwilligen Unterordnung des einzelnen unter die Beschlüsse von Organen, die einen Gemeinschaftswillen verkörpern, beruht, hat zur Voraussetzung, daß diese Organe auf demokratischem Wege eingesetzt und mit ihren Befugnissen ausgestattet werden. Das ist bei den Organen der Gewerkschaften zweifellos der Fall, aber die Demokratie der zentralistischen Organisation ist, wie wir gezeigt haben, nicht mehr primitiv genug, um von den Massen ohne weiteres in ihren Zusammenhängen und in ihrem Wirken begriffen zu werden. Außerdem waren die Massen, die eine Reihe machtvoller Autoritäten während des Krieges verachtet gelernt und nach dem Kriege zusammenbrechen gesehen hatten, zu leicht geneigt, sich gegen jede, auch gegen die in den gewerkschaftlichen Organen ruhende selbstgeschaffene Autorität zu wenden. Und schließlich war die Autorität der gewerkschaftlichen Instanzen stark erschüttert durch die Kritik, die ihre Kriegspolitik erfahren hatte. Während solche Kritik an der Arbeiterbewegung, wenn sie einmal notwendig wird, von ihren disziplinierten Anhängern in einer Weise geführt zu werden pflegt, die dem Ganzen keinen Schaden zufügt, mußte die nach 1918 einsetzende Kritik an den Gewerkschaften, von den soeben in die Organisationen eingedrungenen ungeschulten Massen oder in ihrem Namen geübt, zu Ausschreitungen führen.

So kam es, daß die Mitgliedschaften wenig geneigt waren, der den neuen Aufgaben entsprechenden jüngsten Entwicklung der zentralistischen Bindungen, deren wichtigste äußere Zeichen wir genannt haben, zu folgen. Am geringsten aber war ihre Neigung zur Unterwerfung unter die historisch gewordene demokratische Ordnung dort, wo es sich um die „Einführung der gewerkschaftlichen Disziplin in den Produktionsprozeß“ handelte.

Von den Gewerkschaften wurden die demokratischen Voraussetzungen der Disziplin als bestehend angesehen. Den führenden Organen war die Autorität in jahrzehntelanger Entwicklung, die von der Idee des Zentralismus bestimmt war, verliehen worden. Not tat also nicht die Schaffung der Autorität durch Bindung von unten nach oben, auf demokratischem Wege, sondern die Anwendung der Autorität durch Bindung von oben nach unten und die Ausdehnung der Befugnisse der bestehenden leitenden Organe auf das neu eröffnete Gebiet der Produktionspolitik.

Aus diesem Gedanken entstehen — als Mittel, „die Wirtschaftsorganisation selbst zu beeinflussen und demokratisch umzuwandeln“, oder zur „Einführung der gewerkschaftlichen Disziplin in den Produktionsprozeß“ — die Arbeitsgemeinschaften. Der Nürnberger Gewerkschaftskongreß erklärte: „Am Vorabend der politischen Revolution hatten die Gewerkschaften die Unternehmer bereits . . . auf den Weg der wirtschaftlichen Demokratie gedrängt, durch Schaffung von Arbeitsgemeinschaften, in denen alle Fragen des Wirtschaftslebens und der Sozialpolitik in gleichberechtigter Vertretung von Unternehmern und

Arbeitern gelöst werden sollen.“ Und das „Correspondenzblatt“ der Generalkommission vom 14. Dezember 1918 stellt den Arbeitsgemeinschaften folgende Aufgabe:

„Diese Arbeitsgemeinschaft beschränkt sich nicht nur auf die Übergangswirtschaft, sie will alle die Industrie und das Gewerbe Deutschlands berührenden wirtschaftlichen und sozialen Fragen sowie alle sie betreffenden Angelegenheiten der Gesetzgebung und Verwaltung gemeinsam lösen . . . Der Zentralausschuß stellt das wirtschaftliche Parlament Deutschlands dar, in dem alle Industrien und Gewerbe als Fachgruppe durch ihre Arbeitgeber- und Arbeitnehmerabgesandten vertreten sind. Die Vertretung in allen Organen ist streng paritätisch . . . Was dieser Arbeitsgemeinschaft ihre große Bedeutung verleiht, das ist nicht allein der gemeinnützige Zweck, der die seither widerstrebenden Kräfte der deutschen Volkswirtschaft gemeinsam in den Dienst des wirtschaftlichen Aufbaus stellt, sondern auch die großzügige Organisation, die alle Berufe umfaßt und restlos in das Gemeinschaftswerk einfügt . . .“

Sehen wir den zentralistischen Charakter der deutschen Gewerkschaften als gegeben und allseitig anerkannt voraus, so war es folgerichtig, daß auch das Schwergewicht der Entscheidungen über Maßnahmen, die Wirtschaftsorganisation unmittelbar zu beeinflussen, in die Hand zentraler Organe gelegt wurde. Fraglich kann nur sein, ob die Form, die mit den Arbeitsgemeinschaften gewählt wurde, den Interessen der Arbeiterklasse förderlich und zur Erfüllung der gestellten Aufgabe geeignet war; zweifelhaft ist, ob es nützlich und erlaubt sein kann, Aufgaben, die nur dem Staat zufallen können, in die Hand von Organen einer sogenannten wirtschaftlichen Selbstverwaltung zu legen, an denen nur Vertreter der Produzenten beteiligt waren. Das waren die Punkte, an denen eine Kritik der Idee der Arbeitsgemeinschaften vernünftigerweise ansetzen konnte, aber diese Fragen brauchen uns im Rahmen unseres Themas nicht zu beschäftigen.

Der Blick der Massen umfaßt jedoch nicht den gesellschaftlichen Produktionsprozeß als eine Einheit, sondern er ist zunächst gerichtet auf den Produktionsvorgang im Betrieb. Die Forderung der Beeinflussung der Wirtschaftsorganisation auf dem Wege des Mitbestimmungsrechts der Arbeiter wurde in allen Nuancen mißverstanden. Dieses Mißverständen fand seinen stärksten Ausdruck in der Forderung nach unmittelbarer Besitzergreifung der Macht im Betriebe. In den Massen war das Bestreben vorherrschend, das Schwergewicht der Mitbestimmung der Arbeiter in die Betriebe zu verlegen und das Mitbestimmungsrecht durch eine starke und unabhängige Stellung der betrieblichen Organe zu verwirklichen.

Diese Tendenz widersprach der zentralistischen Form der Gewerkschaften und bedrohte den Bestand der Zentralverbände, indem sie alle Gefahren eines in Deutschland längst abgetanen Syndikalismus herausbeschwor. So folgerichtig es war, daß die Gewerkschaften das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter bei der Gestaltung der Wirtschaftsorganisation — ihrem zentralistischen Charakter gemäß und der Aufgabe, die hier zu lösen ist, entsprechend — durch verantwortliche Spionage zu verwirken suchten, so konsequent war es, daß die entschlossensten Vertreter der Devise „Alle Macht den Räten“, die Gewerkschaften in der überkommenen Form für überflüssig

erklärten. Auch sie wollten nicht auf zentrale Organe zum Zwecke einer demokratischen Beherrschung der Wirtschaftsorganisation verzichten, aber sie dachten daran, die zentralistische Form durch einen vom Einzelbetrieb ausgehenden Aufbau von neuem zu gewinnen. Dieser Gegensatz zwischen der zentralistischen Tendenz der Gewerkschaften und der in der Rätebewegung des ersten Jahres nach der U mwälzung sehr starken dezentralistischen Strömung, war die Ursache der erbitterten Feindschaft zwischen den Vertretern beider Auffassungen. Die Notwendigkeit betrieblicher Organe des Mitbestimmungsrechts leugneten, wie die Beschlüsse des Nürnberger Gewerkschaftskongresses zeigen, auch die Gewerkschaften nicht mehr, aber sie wollten durch die Erhaltung und Fortbildung der bestehenden Zentralverbände und die Eingliederung der Betriebsvertretungen in ihren Kreis zu der den neuen Aufgaben gemäßen Gesamtorganisation gelangen.

Die Entwicklung hat dieser Auffassung recht gegeben. Nachdem die Nationalversammlung das Betriebsrätegesetz verabschiedet hatte, wählten die Arbeiter und Angestellten nahezu einmütig freigewerkschaftliche Betriebsräte. Diese Übereinstimmung ist allerdings zum Teil durch den Zwang des Gesetzes herbeigeführt worden, denn die Bestimmungen des Gesetzes verpflichteten den Betriebsrat zu enger Fühlung mit der gewerkschaftlichen Organisation.

Die Arbeit mit dem Betriebsrätegesetz hat inzwischen, während die Entwicklung zu strafferen Formen der zentralistischen Organisationen unaufhaltsam weiterging, zur Überwindung des einst so heftigen Gegensatzes zwischen Gewerkschaften und Räten geführt. Die Betriebsräte haben ihre besten Erfolge ohne Zweifel einer engen Fühlung mit den Genossenschaften zu danken, und diese haben begonnen, sich der Betriebsvertretungen als ihrer Organe zu bedienen. Wir wollen die Aufrichtigkeit des gegenseitigen guten Verhältnisses nicht in Zweifel ziehen, möchten aber doch daran erinnern, daß diese engen Beziehungen zum Teil auf äußere Einflüsse zurückzuführen sind. Sie beruhen auf der Existenz und den Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes, das beide Teile zu gegenseitiger Würdigung verpflichtet,<sup>1)</sup> und auf der überragenden Geltung des gewerkschaftlichen Zentralismus, entstammen also nicht einer inneren Notwendigkeit des Betriebsrätewesens, das seine ursprüngliche dezentralistische Kraft nicht völlig eingebüßt hat. Diese wird gebannt durch die genannten Wirkungen des Gesetzes und paralysiert durch die zentralistische Kraft der Gewerkschaften; aber jenes kann verloren gehen, und diese kann eine Schwächung erfahren.

Gegenwärtig hat die zentralistische Tendenz der Gewerkschaften allerdings eine weitere Steigerung aufzuweisen durch das Tarifvertragswesen und seine große Ausdehnung, die wir in einem anderen Kapitel dieses Bandes dargestellt haben. Im modernen Kollektivvertrag, der die Arbeitsbedingungen für einen großen und täglich wachsenden Kreis von Arbeit-

<sup>1)</sup> Vergl. Flato, Betriebsräte und Gewerkschaften. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 4. Jahrg., Heft 7/8; ferner unseren Abschnitt: Die Krise der Sozialpolitik und das Betriebsrätegesetz.

nehmern zwingend bestimmt, findet die zentralistische Idee ihren stärksten praktischen Ausdruck, und der zentrale Abschluß von Verträgen mit weitreichendem Geltungskreis hat bedeutende Machtbefugnisse der zu diesem Abschluß berufenen Organe zur Voraussetzung. Solange in größerem Umfange Tarifverträge bestehen, sind die Betriebsvertretungen, wenn sie den Boden des Gesetzes nicht verlassen wollen, genötigt, sich in ihren Grenzen und damit im Rahmen der gewerkschaftlichen Zentralorganisation, die Partei des Tarifvertrages ist, zu bewegen. Während eines tariflosen Zustandes gibt das Gesetz aber den Betriebsräten eine gewisse Freiheit, selbst die Arbeitsbedingungen mit den Arbeitgebern zu vereinbaren. Dabei würden sie in den meisten Fällen zwar nur mit mäßigen materiellen Erfolgen aufwarten können und außerdem sollen sie sich nach dem Gesetz auch bei der Verfolgung solcher Ziele im Einvernehmen mit den Gewerkschaften halten, aber dennoch kann ein solcher Zustand dazu führen, daß die dezentralistischen Kräfte des Betriebsrätewesens von neuem aufleben.

Das Unternehmertum hat auch bereits versucht, die Betriebsräte auf diese schiefe Bahn zu locken, wie aus unserer Darstellung der Idee der „Werkgemeinschaften“, die wir an anderer Stelle bereits gegeben haben, hervorgeht. Das Unternehmertum gab offen zu erkennen, daß es sich mit der Idee trägt, die Betriebsräte zu Instrumenten solcher „Werkgemeinschaften“, die nur die alten gelben Werkverbindungen unter anderem Namen zu neuem Leben erwecken sollten, herabzuwürdigen.

In ähnlicher Weise wie das Unternehmertum spekulieren die Kommunisten. Sie benutzen gleichfalls die Betriebsräte als Anknüpfungspunkte für ihre Propaganda in den Gewerkschaften. Auch sie rechnen damit, daß Gefüge der zentralistischen Organisationen durch die Mobilisierung der dezentralistischen Kräfte des Betriebsrätewesens locken zu können. Ihre Propaganda muß daher versuchen, die Bedeutung der Betriebsräte — sehr zum Nachteil der Betriebsräte selbst — künstlich zu erhöhen. „Es war nicht das tägliche Herumschlagen mit einem Unternehmer, was den Betriebsräten eine immer größere Bedeutung gab, sondern vielmehr die Tatsache, daß bei dem dauernden Versagen der Gewerkschaftsführer die revolutionären Betriebsräte es waren, die allein noch die Kämpfe gegen die Verelendung und gegen die Unterdrückung des Proletariats führten“, heißt es in einem Flugblatt, das die Zentrale der KPD. zu den Betriebsrätewahlen im Jahre 1924 verbreitete. Wie bei der „Werkgemeinschaft“ der Unternehmer, so erscheinen auch hier die Betriebsräte als Ersatz für die gewerkschaftliche Organisation.

Diese Taktik hat der kommunistischen Bewegung in den Gewerkschaften allerdings nur mäßige Erfolge gebracht. Die Beteiligung einer von den Kommunisten inspirierten gewerkschaftlichen „Opposition“ an den Betriebsrätewahlen mit eigenen Listen gibt wohl Gelegenheit, Unzufriedene aus allen gewerkschaftlichen Lagern und Unorganisierte zur Abgabe eines kommunistischen Stimmzettels zu bewegen, aber weder die Stimmenzahl noch die oppositionellen Zellen stellen eine reale Macht dar. Beide sind Sammelbecken eines aus momentanen Ursachen aufsteigenden und häufig

ebenso schnell versickernden Unwillens wechselnder Mitgliederkreise, mit einer sicheren Gefolgschaft aus diesen Kreisen hat die KPD. jedoch nie rechnen können. Die Fluktuation der Anhänger ist in der kommunistischen Zellen- und Betriebsrätebewegung das einzige Beständige. Das waren wohl — neben anderem — die Gründe, welche die Kommunisten veranlaßten, es einmal in einigen Industriezweigen, wo sich ein Anknüpfungspunkt zu solchem Vorgehen bot, mit der Gründung selbständiger „revolutionärer“ Organisationen zu versuchen, aber dieser Weg führte sie bald völlig ins Leere, so daß die Kommunistische Internationale höchstselbst diese Parole sehr schnell wieder verwarf.

Aber die Bemühungen der KPD., die Betriebsräte als Waffe gegen die Gewerkschaften zu benutzen, werden ohne nennenswerten Erfolg bleiben, solange das Betriebsrätegesetz die Betriebsvertretungen auf eine enge Verbindung mit den Gewerkschaften hinweist. Der Verlust des Gesetzes würde jedoch eine völlig neue Situation schaffen. Ich habe in meiner Broschüre „Die Betriebsräteschule“ die Wirkungen angedeutet, die eine Rückwärtsrevidierung der modernen Sozialpolitik zur Folge haben würde. Ich schrieb dort:

„Denn die Betriebsräte sind nicht Wirklichkeit, weil sie in der Verfassung und im Betriebsrätegesetz genannt werden, sondern sie werden dort genannt, weil sie Wirklichkeit waren. Ein Blick auf ihren historischen Werdegang lehrt es. Sie sind ein Stück Verfassung in jenem lebendigen Sinne, wie alle auf einem sozialen Lebenswillen beruhenden gesellschaftlichen Strömungen ein Stück Verfassung sind und als ein solches zur Geltung gelangen, auch wenn sie noch nicht im Verfassungsdokument oder Gesetzeswerk funktioniert sind. Nicht für ihr Sein an sich, aber für die Art des Seins der Betriebsräte ist ihre verfassungsmäßige und gesetzliche Bestätigung maßgebend geworden“<sup>2)</sup>

Die Aufhebung des Betriebsrätegesetzes würde also die Betriebsräte nicht beseitigen, sondern nur die gesetzlichen in ungesetzliche Betriebsräte verwandeln. Außerdem würde sie alle gesetzlichen Verbindungen mit den Gewerkschaften lösen. Ungezügliche Betriebsräte würden viel leichter den Verlockungen zum Opfer fallen, die von einer radikalen Propaganda an sie herantreten. Wilden Betriebsrätebewegungen jeder Art würden sich dann die weitesten Möglichkeiten eröffnen.

Aber aus dieser Feststellung der Eigenarten des Betriebsrätewesens können wir nicht den Schluß ziehen, daß die Gewerkschaften die Betriebsräte zu fürchten hätten und sich ihrer wohl gar so schnell wie möglich entledigen müßten. Sondern wir können daraus nur folgern, daß die Gewerkschaften nichts unterlassen sollten, was die Betriebsräte enger mit den Gewerkschaften zu verknüpfen und den erwähnten äußereren Bindungen innerliche Beziehungen hinzuzufügen vermag.

Die Betriebsräte müssen noch mehr als bisher Organen der Gewerkschaften werden, aber nicht nur infolge gesetzlichen Zwanges, sondern auf Grund fassungsgemäßer Zugeständnisse der zentralistischen Organisationen. Bekommen sie Gelegenheit, in periodisch wiederkehrenden

<sup>2)</sup> Seidel, Die Betriebsräteschule. Verlag der Arbeitsgemeinschaft. Berlin 1924.

Zusammenkünften mit den leitenden Körperschaften der verschiedenen Instanzenstufen der Zentralverbände in Fühlung und Gedankenaustausch zu treten, so erlangen sie die Befähigung, als Mittler zwischen Führung und Mitgliedschaft eine wichtige Aufgabe im Rahmen der gewerkschaftlichen Demokratie zu versehen. Je mehr die Gewerkschaften an Umfang zunehmen, je mehr sie genötigt sind, verantwortliche Aufgaben einer wachsenden Zahl von beamteten Funktionären, die von den Mitgliedern immer mit einem gewissen Misstrauen betrachtet werden, zu übertragen, um so wertvoller kann für sie ein Stab von Funktionären sein, die dauernd im Arbeitsverhältnis verbleiben und sich doch der Gesamtorganisation verantwortlich fühlen.

Verantwortlichkeit entsteht aber nur aus dem Bewußtsein engsten Verbundenseins mit einem Ganzen zur Erfüllung einer Aufgabe innerhalb des Ganzen. Dieses Bewußtsein bei den Betriebsräten zu pflegen, erscheint uns als eine wichtige Aufgabe der Gewerkschaften. Zweckmäßig eingereiht in den Umkreis der gewerkschaftlichen Demokratie können die Versammlungen der Betriebsräte ständige Repräsentativkörperschaften aller Grade und damit eine Einrichtung bilden, bei der schon infolge der jährlich wiederkehrenden Wahlen das demokratische Moment stark betont ist. Sie können ein wichtiges Mittel sein, den Zentralismus vor der Gefahr der Erstarrung zu bewahren, aber sie werden gleichzeitig eine Stütze der zentralistischen Idee, indem sie als Verbindungsglieder zwischen Massen und Führern die gegenseitige Verständigung fördern. Dazu bedürfen sie keineswegs des Rechts, zwingende Beschlüsse fassen zu können, denn beratende Befugnisse erfüllen nach unseren Beobachtungen den hier gesuchten Zweck vollkommen. Anfänge in dieser Richtung liegen bei einigen Gewerkschaften vor, aber sie dürften noch eines vielfältigen Ausbaues fähig sein.

Die Demokratie der zentralistischen Gewerkschaft ist nicht denkbar ohne ihr Widerspiel, die Disziplin. Gewerkschaftliche Disziplin kann aber nie auf bedingungsloser Anerkennung von Autoritäten beruhen; sie wird nur von Bestand sein, wenn sie sich auf Einsicht, geschöpft aus sachlichen Kenntnissen, gründet. Eine Disziplin solcher Art wird um so notwendiger, je stärker der Zentralismus sich zuspielt und je mehr sich gleichzeitig der Pflichtenkreis der Gewerkschaften allgemein vergrößert und im besonderen nach der produktionspolitischen Seite ausdehnt. Dann wird die Übersicht über das Ganze der Wirtschaft und die gleichzeitige eindringliche Kenntnis wirtschaftlicher Einzelheiten in wachsendem Maße Voraussetzung für den Erfolg der Führung wie für das verständnisvolle, disziplinierte Mitgehen der Mitglieder.

Die Gewerkschaften können nicht damit rechnen, solcher Einsicht durch Schulung der Massen in kurzer Zeit eine so weite Verbreitung zu verschaffen, daß die Gesamtheit der Mitglieder gleichmäßig davon erfüllt wird. Um so notwendiger ist die sorgfältige, plannmäßige Schulung eines kleineren, für die Bildungstätigkeit der Gewerkschaften erreichbaren Kreises, der fähig ist, den Kern der Gesamtbewegung zu bilden, und dessen einzelne Angehörige in den Betrieben als Kern eines Vor-

trupps von bewußten Anhängern der Idee der modernen Gewerkschaftsbewegung wirken.

In den Betriebsräten ist dieser Kreis gegeben. Engste innerliche Führung mit den Gewerkschaften, Eingliederung in ihren organisatorischen Körper und Durchdringung mit ihrem geistigen Leben erheben sie zu einem Mittel der gewerkschaftlichen Demokratie und zu Trägern gewerkschaftlicher Disziplin. Jedes Mittel aber, das geeignet ist, die Einheit von Demokratie und Disziplin zu vollenden, bedeutet eine Steigerung der inneren Kraft der Gewerkschaften. In einem solchen Verhältnis zwischen Betriebsvertretungen und Gewerkschaften liegt auch die sicherste Gewähr für die dauernde Aufhebung der dezentralistischen Tendenzen des Betriebsrätewesens. Ein planmäßig aufgebauter Funktionärorganismus kann das Nervensystem der Organisation bilden, das alle Regungen an den einzelnen Gliedern des organisatorischen Körpers dem Gehirn mitteilt und alle Aeußerungen des Zentralwillens in den Gliedern zur Geltung bringt. Die Betriebsräte aber werden einen wichtigen Bestandteil des Funktionärkörpers der Zentralorganisation bilden können. Das Haus der Gewerkschaften, das, inneren Gesetzen folgend, wächst und sich dehnt, muß auch mit festeren Verbindungen im Innern und stärkeren organisatorischen wie geistigen Fundamenten versehen werden.

## Der moderne Industrieverband.

Der Ansturm der sogenannten selbständigen Rätebewegung dürfte die stärkste Krise gewesen sein, die der gewerkschaftliche Zentralismus im Laufe seiner Geschichte zu bestehen hatte. Der Zentralismus hat den Sieg davongetragen, aber die wirtschaftliche Entwicklung wird den Gewerkschaften auch fernerhin Probleme organisatorischer Art nicht ersparen. Die Gewerkschaftsbewegung wird diese Fragen immer wieder im Sinne des Zentralismus beantworten müssen, denn die fort schreitende Konzentration beweigung des Kapitals erlaubt keine andere Wahl. Diese Bewegung wird nie vollkommen abgeschlossen sein, so daß auch die Organisationsformen der Gewerkschaften beweglich bleiben werden. Um so wichtiger ist es, daß sie an einem feststehenden Prinzip eine sichere Orientierung finden. In der Forderung des modernen Industrieverbandes erblicken wir, soweit diese Forderung in den Gewerkschaften selbst und in ihrem Interesse vertreten wird, den Versuch, zu einem solchen Prinzip zu gelangen.

Diese Einschränkung war zunächst geboten, denn die Organisationsform des Industrieverbandes ist auch von kommunistischer Seite gefordert worden, aber wahrlich nicht im Interesse der Gewerkschaften, nicht zur Mehrung und Stärkung ihres Bestandes, sondern als Parole gegen die verantwortlichen Verbandsleitungen und zum Nutzen der kommunistischen Partei. Die Kommunisten haben damit nur erreicht, daß die Idee des Industrieverbandes in weiten Kreisen der Gewerkschaftsbewegung ein wenig in Misskredit gekommen ist, aber wir würden es für verfehlt halten, die Forderung des Industrieverbandes darnach zu beurteilen und ihre zahlreichen Vertreter innerhalb der Gewerkschaften deswegen weniger günstig und ihr Begehrn weniger ernst zu betrachten, weil sich die Kommunisten für die gleiche Forderung einzusetzen. Die Probleme, die mit der Forderung des Industrieverbandes verknüpft sind, erscheinen uns im Gegenteil außerordentlich ernst und bedeutsam, und zwar nicht darum, weil diese Forderung, von den Kommunisten in Opposition zu den Gewerkschaftsleitungen vertreten, diesen oder den Organisationen gefährlich werden könnte, denn das glauben wir durchaus nicht, sondern in einem durchaus positiven Sinne. Zunächst einmal darum, weil diese Idee in der Tat sehr zahlreiche Anhänger bei den gänzlich „unverdächtigen“ Funktionären und Mitgliedern der Gewerkschaften hat, nicht weil, sondern trotzdem der Industrieverband auch eine Forderung der Kommunisten ist. Wir haben hier den merkwürdigen, nicht sehr häufigen Fall zu verzeichnen, daß die Kommunisten mit einer ihrer Forderungen einen nachhaltigen Eindruck in den Gewerkschaften erzielt zu haben scheinen, während sie sonst ihre Parolen darum so häufig wechseln und so viele zugleich vertreten müssen, weil die einzelnen bereits nach kurzer Zeit nicht mehr zu „ziehen“ pflegen. Das zeigt aber nur, daß es sich beim Industrieverband gar nicht um eine der spezifisch kommunistischen Forderungen handelt, auf welche die Zentrale der KPD. Urheberrechte geltend machen könnte, sondern vielmehr um eine jener Ideen, die „in der Luft liegen“, die von den Massen stark als zeitgemäß empfunden werden, während die KPD. sich vornehmlich darum des Gedankens bemüht hat.

Diese starke Zustimmung, die der Gedanke bei den Mitgliedern der Gewerkschaften gefunden hat, führen wir darauf zurück, daß der Industrieverband, als diese Idee nach der Revolution auftauchte, sofort in Verbindung gebracht wurde mit den Sozialisierungsbestrebungen und den Aufgaben, die den Gewerkschaften daraus erwachsen. Für die Anhänger des Industrieverbandes war und ist diese Organisationsform nicht eine beliebige unter vielen, zwischen denen man nach Gefallen und Bedarf wählen kann, sondern die Organisationsform; auch nicht allein das Mittel, die Konzentration der Gewerkschaften der Entwicklung der Industrie gemäß zu fördern, sondern die Organisationsform, die typisch ist für ein neues Stadum der Gewerkschaftsbewegung. Daraus erklärt sich uns die Dringlichkeit, mit der diese Forderung vertreten wird, und das erhöht die Bedeutung der mit ihr verknüpften Probleme.

Die Idee des Industrieverbandes, wie sie jetzt vertreten wird, ist daher auch wesensverschieden von der gleichlautenden Forderung, wie sie in früheren Epochen der gewerkschaftlichen Entwicklung erhoben wurde. Wir können diese Forderung nicht als erledigt oder auch nur erschüttert betrachten, indem wir nachweisen, daß alles schon einmal dagewesen ist, wie wir das in manchen anderen Fällen, wenn man uns dieses oder jenes als Nouveauté anpreist, mit Recht tun. Denn diese Organisationsform hat in der Tat durch die fortschreitende Entwicklung einen neuen Sinn erhalten, und daraus erklärt es sich vor allem, daß die Anhänger dieser Forderung sich auch nicht mit der Form der zur Zeit schon bestehenden Industrieverbände, die sich aus der Zusammenlegung von Berufsverbänden entwickelt haben, zufrieden geben, sondern auch sie in den Kreis ihrer Reformbestrebungen einbeziehen.

Einen interessanten und, wie uns scheint, gelungenen Versuch, das Wesen dieses heute nicht mehr voll als solchen anerkannten Industrieverbandes aus den Motiven zu erklären, die zu seiner Entstehung geführt haben, hat Johann Fiedler unternommen.<sup>1)</sup> Er verfolgt in seiner Arbeit den Werdegang der organisatorischen Formen der deutschen Gewerkschaften. Der Berufsseeband verfolge, legt Fiedler dar, vor allem die „monopolistische Tendenz“, Lohnvorteile für die Angehörigen eines Berufes zu erringen, ohne Rücksicht auf das Interesse der Nachbarberufe oder eines größeren Ganzen. Nicht aus Unverständ oder bösem Willen, sondern weil sich das Bestreben der koalierten Berufsgenossen ganz natürlich zunächst auf die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse im Beruf richtet. Zum Zusammenschluß mehrerer Berufsorganisationen kommt es dort, wo sich infolge der technischen Entwicklung die beruflichen Grenzen verwischen und das *Ein dr i n g e n b e r u f s f r e m d e r A r b e i t e r* in das ehedem scharf abgegrenzte Berufsgebiet häufig wird. Die „Schutztendenz“ der Gewerkschaften, das Bestreben, das Unterangebot zu verhindern, nötigt jetzt zur Vereinigung der verwandten Berufe in einer Organisation. So entsteht, zuerst in der Metallindustrie, schon sehr frühzeitig der „ursprüngliche Industrieverband“. Zum Anschluß an den In-

<sup>1)</sup> Die Konzentrationsbewegung der Gewerkschaften. Verlag: Hölder-Pichler-Tempsky, A.-G., Wien, Leipzig 1924.

dustrieverband zeigen sich die Berufe geneigt, die seiner zum Zwecke der Durchsetzung der Schutzhaltung bedürfen, während andere Berufe, deren Angehörige nicht durch Berufsfremde bedroht sind, an der Form des Berufsverbandes festhalten. Sie ist der Durchsetzung der monopolistischen Tendenz günstiger, denn die Einordnung der Berufe in die größere Gemeinschaft des Industrieverbandes bedingt die Unterordnung unter ein umfassenderes Interesse, das für Sonderinteressen keinen Raum läßt. Am deutlichsten zeigen sich diese Beweggründe für den Zusammenschluß der Berufe zum „ursprünglichen Industrieverband“ bei den Angestellten. Die Vereinigung der Angestellten-Berufsgewerkschaften zur Zentralorganisation der Angestellten erfolgt mit Rücksicht auf die infolge des Verlustes der beruflichen Eigenarten stark hervortretende Konkurrenz der Angestelltenparteien untereinander. Die Konzentration bewegt sich daher, soweit die Angestellten daran beteiligt sind, bis in die jüngste Zeit in den Grenzen der Angestelltenschaft, während die Verbindung von Arbeitern und Angestellten bisher abgelehnt wurde. Die Entwicklung zum „ursprünglichen Industrieverband“ stellt mithin, folgert Fiedler, nur eine Formveränderung der gewerkschaftlichen Organisation dar; eine Funktionssänderung ist weder als Voraussetzung noch als unmittelbare Folge mit dieser Entwicklung verbunden.

Die Forderung eines solchen Funktionswechsels wurde zum ersten Male von der Bewegung der „revolutionären Industrieverbände“, wie Fiedler sich ausdrückt, erhoben, die in Deutschland nach 1918 entstanden. Sie sahen im Industrieverband das Mittel zur „Kontrolle der Produktion“ und lehnten es ab, die Wirksamkeit der Gewerkschaften auf die Durchsetzung von Lohnforderungen zu beschränken. Fiedler überschätzt aber diese Bewegung in ihrer propagandistischen Wirkung wie in ihrer praktischen Bedeutung, wenn er schreibt, 1918 und 1919 war „der Einheitsverband für alle Hand- und Kopfarbeiter die populäre Lösung des Tages“. Die populäre Lösung des Tages war der Tarifvertrag. Fiedler zeigt dann auch selbst am Beispiel der amerikanischen Industrial Workers of the World, bei denen ähnliche Ideen lebendig sind, wie in unseren „revolutionären Industrieverbänden“, daß diese Bildung ihre ursprüngliche äußere Form nur wahren konnte, indem sie sich zum Zwecke der Lohnbewegungen innerlich in „organisatorisch kleinste Einheiten auflöste, die dann natürlich der Gegensatz einer Konzentration waren“. Diesem Schicksal sind die deutschen revolutionären Industrieverbände nur entgangen, weil sie eine praktische Bedeutung nie erlangt haben und, soweit sie noch existieren, eine sachliche Verantwortung nicht zu tragen brauchen.

Die Forderung des Industrieverbandes, die gegenwärtig die freien Gewerkschaften beschäftigt, hat jedenfalls, wie wir schon darlegten, mit diesen „revolutionären Industrieverbänden“ nichts zu tun, so daß wir uns mit ihnen hier nicht mehr zu beschäftigen brauchen. Aber die Darstellung Fiedlers über Ursprung und Sinn des „ursprünglichen Industrieverbandes“ ist insofern von Nutzen, weil die Erörterung des Problems des Industrieverbandes in den Gewerkschaften sich zugespitzt hat auf die Frage: soll die Bewegung die weitere Entwicklung der organisatorischen Formen, wie sie sich in der Entstehung der bereits vorhandenen Industriever-

bände ankündigt, sich selbst überlassen, oder soll sie das Prinzip des Industrieverbandes zum zwingenden Gesetz für alle dem ADGB. angeschlossenen Verbände erheben, indem sie unter Zugrundelegung dieses Prinzips mit bestimmter Zielsetzung das gesamte Organisationsgebiet systematisch aufteilt und die Verbände nötigt, sich den auf solche Weise geschaffenen Organisationsgrenzen einzuordnen?

Auf diesen Punkt zugespitzt, bildete die Frage den Angelpunkt der Referate und der Diskussionen auf dem Gewerkschaftskongress in Leipzig im Jahre 1922, in dessen Tagesordnung das Thema „Organisationsformen und Methoden der Gewerkschaftsbewegung“ einen hervorragenden Platz einnahm. Tarnow war Referent. Er erklärte sich gleichfalls für den Industrieverband und leugnete nicht, daß dieser Form der Organisation die Zukunft gehören werde. Aber er lehnte jede zwangsläufige Bindung an einen Organisationstyp ab und forderte für die Verbände volle Freiheit, sich die äußere Form zu geben, die ihren besonderen Bedürfnissen und der Eigenart ihrer Lage entspricht. Dismann als Korreferent empfahl dagegen die strengere Lösung. Die von ihm in Gemeinschaft mit den Führern anderer Riesenorganisationen vorgeschlagene Resolution wurde angenommen, aber ihre praktische Durchführung wurde zunächst unterlassen; der Kongress beauftragte den Vorstand und Ausschuß des ADGB. nur, eine Vorlage für die Bildung von Industrieverbänden und über deren Abgrenzung auszuarbeiten und sie den Verbänden zur Stellungnahme zu unterbreiten, und Vorstand und Ausschuß übertrugen diese Aufgabe einer Kommission.

Wie schwierig die Frage ist, deren Lösung die Gewerkschaften damit begonnen haben, ist daran erkennbar, daß diese Kommission ihre Aufgabe kaum zu erfüllen vermochte. Im Mai 1925 ist Tarnow, der Mitglied der Kommission ist, mit der bereits erwähnten<sup>2)</sup> Broschüre „Das Organisationsproblem des ADGB.“ hervorgetreten, und im Vorwort zu seiner Arbeit schreibt er:

„Sechs Monate vor dem Breslauer Kongress, der für Anfang September 1925 anberaumt ist, weiß noch niemand, zu welchem abschließenden Ergebnis die Kommission kommen, und wie sich der Bundesausschuß letzten Endes dazu stellen wird. In dieser Feststellung liegt kein Vorwurf gegen die beratenden Instanzen, sondern nur eine Bestätigung dafür, daß die Materie unendlich viel komplizierter ist, als die meisten Anhänger einer Organisationsreform annehmen.“

Tarnow bemüht sich dann, das gewiß sehr komplizierte Problem von allen Seiten zu beleuchten und die Schwierigkeiten zu zeigen, die seiner Lösung entgegenstehen.

Einmütigkeit scheint, nach den Mitteilungen Tarnows zu urteilen, darüber zu bestehen, daß eine gemeinsame Organisation der Arbeiter mit den Angestellten vorläufig noch nicht zweckmäßig ist. Die Schwierigkeiten, die hierbei auf der Seite der Angestellten bestehen, sind noch allzu groß; es muß anerkannt werden, daß sie in der Frage der Organisationsform noch längere Zeit bei dem Standpunkte des „ursprünglichen Industrieverbandes“, wie wir ihn oben, Fiedler folgend,

<sup>2)</sup> Vergl. Seite 147.

dargelegt haben, beharren müssen. Daher bleiben die Grörterungen über den Industrieverband zunächst auf die Arbeitergewerkschaften beschränkt.

Zum Kern der Materie dringt Tarnow vor im dritten Abschnitt seiner Arbeit, der die Ueberschrift trägt: „Wie kann die Leipziger Resolution (Ditzmann) durchgeführt werden?“ Er betont zunächst gleichfalls, daß es sich bei der so stark umstrittenen Frage nicht nur um einen Gegensatz zwischen den Anhängern des Berufs- und denen des Industrieverbandes, sondern daneben — nach unserer Meinung sogar vornehmlich — um Gegensätze unter den Anhängern der Industrieverbandsreform selbst handelt; die unentwegten Freunde des strengen Berufsverbandsprinzips sind dabei zunächst die bekannten „lachenden Dritten“. Es gibt, sagt Tarnow, kein einheitliches Industrieverbandsprinzip, und er macht auch den Befürwortern der Resolution Ditzmann den Vorwurf, daß sie nicht klar zu erkennen gegeben haben, nach welchen bestimmten Grundsäzen die Abgrenzung der Industriverbände erfolgen soll. Er schreibt:

„Die immer wiederkehrende Begründung für die Notwendigkeit von Industriverbänden ist der Hinweis auf die zunehmende Konzentration in der Wirtschaft. Daraus wird gefolgert, daß die Gewerkschaften sich in derselben Richtung zusammenschließen müssen, wie die Konzentration in der Wirtschaft vor sich geht. Nun wurde schon in Leipzig darauf hingewiesen, daß die wirtschaftliche Konzentration keine einheitliche Bewegung ist, sondern in unterschiedlicher Richtung verläuft. Man muß unterscheiden zwischen der Tendenz der horizontalen Konzentration, das heißt dem Zusammenschluß von Betrieben der gleichen Produktionsart und Produktionsstufe, der vertikalen Konzentration, das heißt von Betrieben aufeinanderfolgender Produktionsstufen, angefangen bei der Rohstoffgewinnung bis zum Fertigfabrikat, und der Tendenz zu gemischten Konzernen, das heißt die Zusammenfassung von Betrieben unterschiedlicher Produktionsarten und Produktionsstufen. Tatsächlich sind alle drei Tendenzen auch in den Vorstellungen über Industriverbände wieder anzutreffen. Der Bauwesenverbund z. B. verlangt eine vertikale Organisation, die Zusammenfassung der Baustoffherstellung mit dem eigentlichen Baugewerbe einschließlich der Baunebenbetriebe. Die Pläne des Bergarbeiterverbandes liegen in der gleichen Richtung, indem er neben dem eigentlichen Bergbau auch die angegliederten chemischen Betriebe verlangt. Der Verband der Staats- und Gemeindearbeiter fordert alle Betriebe in öffentlicher Hand ohne Rücksicht auf die Industrieart. Hier soll also das Konzernprinzip verwirklicht werden.“<sup>3)</sup>

Hiermit ist das wesentliche des Problems aufgezeigt. Neben den von Tarnow erwähnten Tendenzen der wirtschaftlichen Konzentration, die zur Richtlinie dienen könnten bei der Ermittlung des Prinzips für die Abgrenzung der Industriverbände, besteht sodann die Idee, die Zugehörigkeit zur Organisation nach der Zugehörigkeit zum Betriebe zu bestimmen. Bevor wir nun aber, anschließend an Tarnows Ausführungen, näher auf diesen Kern der Frage eingehen, möchten wir bemerken, daß unsere Betrachtungen lediglich einen Beitrag zur Auflösung der Frage darstellen sollen, denn der einzelne kann nicht befugt sein, endgültige Lösung geben zu wollen zu einer Frage, die von der gesamten Bewegung

<sup>3)</sup> A. a. O. Seite 22.

und ihren erfahrensten Vertretern nur mit Mühe und nach ernstem innerem Ringen beantwortet werden wird.

Das „Konzernprinzip“, mit dem wir beginnen wollen, halten wir für höchst ungeeignet, die Grundlage einer allgemein gültigen Festsetzung der Organisationsgrenzen zu bilden. Die in der Vergangenheit gemachte Erfahrung, daß die Entwicklung der Organisationsformen und Eigentumskombinationen der Wirtschaft mitbestimmend sind für die Gestaltung der gewerkschaftlichen Organisationen, darf uns nicht zu der Folgerung verleiten, daß die Gewerkschaften gut beraten sind, wenn sie neue Bildungen in der Wirtschaft in jedem Falle und mit allen Einzelheiten ohne Prüfung und Bedenken auf die eigenen Organisationsformen übertragen. Die kapitalistische Konzentrationsbewegung der jüngsten Zeit wird gerade durch Erscheinungen charakterisiert, die uns durchaus nicht geeignet erscheinen, den gewerkschaftlichen Organisationen als Vorbild zu dienen. Der wachsende Einfluß des Finanzkapitals bringt das spekulative Moment in der Wirtschaft sehr stark, vielleicht mit zunehmender Stärke zur Geltung. Große Eigentumsmassen gehen gleichsam „spielend“ von einer Hand in die andere, aber sie gehen auch bald wieder verloren, wie der Zusammenbruch jener Riesenkonzernebildungen, die in der Inflationszeit entstanden waren, während der Deflationskrisen gezeigt hat. Es muß uns eine Warnung vor einer Neubewertung der Bedeutung dieser Bildungen sein, daß die aufräumende Wirkung der Währungsstabilisierung selbst vor dem Stinnes-Konzern, dem stärksten dieser Art, welcher der ganzen Gattung den volkstümlichen Namen gegeben und allen gleichgerichteten Bestrebungen als Muster gedient hat, nicht zum Stillstand gekommen ist. Es war gewiß kein Zufall, daß eine starke Spekulantenatur wie Stinnes an der Spitze der modernen Konzernbewegung stand. Seine Rolle war aber, was auch schon vor dem Bankrott seines Konzerns im Sommer 1925 erkennbar war, günstigstensfalls die des Pioniers; wie der Gestalter dieser Form wirtschaftlicher Konzentration aussahen und welche endgültige Gestalt die in der Entstehung begriffenen Bildungen annehmen werden, bleibt abzuwarten. Bei der Beurteilung der Wirkungen von Umgруппierungen innerhalb der organisierten Wirtschaft für die Gewerkschaften sollte das nicht übersehen werden, denn die Formen der gewerkschaftlichen Organisationen dürfen den neuen Bildungen, deren Festigkeit und Dauer noch ungewiß sind, nicht automatisch folgen. Ein solcher Anpassungseifer würde beständige Unruhe in die Organisationen tragen. Dieses Moment verdient bei der Erörterung der Folgen der modernen Konzernbildung für die Organisationsformen der Gewerkschaften größte Beachtung. Solange die Konzernbewegung nicht zu einem gewissen Abschluß geführt und Bildungen von einiger Beständigkeit geschaffen hat, ist es bedenklich, abschließende Folgerungen für die Gewerkschaften von dieser Bewegung abzuleiten.

Die Organisationsform, die der Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter herausgebildet hat, halten wir dagegen nicht für eine Verwirklichung des „Konzernprinzips“, und daher haben auch die Bedenken, die gegen das „Konzernprinzip“ sprechen, in diesem Falle keine Geltung. Die Organisationsform der Gemeindearbeiter hat sich nach der

Eigenart der Organe gebildet, die für diese Arbeiterkategorie die Arbeitgeberfunktion ausüben. Das gleiche gilt für den Einheitsverband der Eisenbahner Deutschlands, der Organisation der Staatseisenbahner. Der besondere Weg, den diese Arbeitergruppen bei der Bestimmung ihrer Organisationsform gegangen sind, scheint uns berechtigt infolge der Besonderheit ihrer Arbeitgeber, die sich ihrem ganzen Wesen nach von allen anderen Arbeitgebergruppen unterscheiden, und weil außerdem durch eine eigene und geschlossene Organisation der Gemeindearbeiter wie der Staatseisenbahner keine größere und machtvolle gewerkschaftliche Organisation zerstört oder in ihrer Entwicklung behindert worden ist.

Indessen besteht infolge der Existenz dieser Organisationen der Staatsarbeiter eine Differenz zwischen ihrem Grundsatz, die Organisationsgrenzen nach der Besonderheit des Arbeitgebers zu ziehen, und der Idee des Deutschen Verkehrsbundes, die Arbeiter aller Verkehrszweige zusammenzufassen. Alle drei Organisationen erheben Anspruch auf die Mitgliedschaft von Verkehrsarbeitern und alle drei haben Staats- und Gemeindearbeiter organisiert. Die Idee des reinen Industrieverbandes, die hier den restlosen Zusammenschluß aller Verkehrsarbeiter erheischt, die, das muß zugegeben werden, am konsequentesten vom Verkehrsbunde vertreten wird, kreuzt sich hier mit dem Gedanken, die Arbeiter in öffentlichen Betrieben gesondert zu organisieren. Die Lage wird dadurch noch erschwert, daß alle drei Organisationen zugleich die Beamten der bei ihnen vertretenen Betriebsverwaltungen organisieren und unter ihnen für die Idee der Einheitsorganisation der Arbeiter mit den Beamten werben. Damit steuern sie hin auf den umfassenderen Gedanken der Zusammenfassung der „Hand- und Kopfarbeiter“, aber gerade dieses innerhalb der einzelnen Verwaltung (Post, Eisenbahn, städtische Verwaltungen) weitergesteckte Ziel hindert sie zunächst an der Verwirklichung des Industrieverbandes im engeren Sinne, das heißt an der Organisierung aller Arbeiter des Verkehrs in einem Verbande, denn die Beamtengruppen der einzelnen Verwaltungszweige würden den Einzelorganisationen, denen sie gegenwärtig angehören, auf diesem Wege wohl nicht folgen. Daher werden diese Differenzen in der Region der Verkehrsunternehmungen noch einige Zeit wirksam bleiben, aber es besteht Aussicht, daß sie durch Kartellverbindungen zwischen den drei in Betracht kommenden großen Organisationen zum mindestens sehr gemildert werden.

Die Eigenart des Arbeitgebers darf für die Bestimmung der Organisationsform und die Begrenzung des Organisationsgebietes selbstverständlich keine Rolle spielen, wenn ein solches Vorgehen bestimmte Gruppen aus dem festen Verbande einer geschlossenen Industrie und der entsprechenden Organisation lösen würde. So wäre es ein Fehlschritt, wollte man in Anwendung des gleichen Prinzips, nach dem der Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter gebildet ist, etwa die Arbeiter der Staatsgruben aus dem Bergarbeiterverbande herausnehmen; hier wiegt die Zugehörigkeit zu der scharf abgegrenzten und innerlich einheitlichen Bergbauindustrie schwerer als die Tatsache, daß der Staat Eigentümer einer kleinen Zahl von Gruben ist.

Das „Konzernprinzip“ möchten wir jedenfalls bei unseren weiteren

Betrachtungen ganz ausschalten. Wie aber ist es mit der weiteren Frage, ob für die Bildung der Industrieverbände die Anpassung an die horizontale oder vertikale Zusammenschlüstendenz in der Wirtschaft oder der Grundsatz der Betriebsorganisation gelten soll?

Tarnow sagt, es sei als Grundsatz aufgestellt worden, daß im Industrie-verband diejenigen Arbeiter zusammengefaßt werden müßten, die „an der Herstellung eines Produktes gemeinsam beschäftigt sind“. Um nun zu zeigen, daß auch bei der Anwendung dieses Grundsatzes die Abgrenzung der Organisationen immer unsicher bleiben wird, welches Organisations-prinzip man auch als richtunggebend wählen mag, das horizontale, vertikale oder das der Betriebsorganisation, führt er folgendes Beispiel an:

„Man nehme den sehr einfach gelagerten Fall einer Fahrradfabrik, einfach deswegen, weil hier nur ein Gegenstand hergestellt wird, dessen Zugehörigkeit zur Metallindustrie unbestritten ist. Gehört der Gummiriemen zum Produkt „Fahrrad“ oder ist er ein selbständiges Produkt? Zur Fertigstellung des Fahrrades gehört auch das Anbringen einer Werkzeugtasche aus Leder, die fix und fertig aus einer Lederwarenfabrik bezogen wird. Es wird wohl niemand der Meinung sein, daß diese Lederwarenfabrik deswegen ein Zweig der Metallindustrie und nicht der Lederwarenindustrie sei. (Wer es trotzdem wäre, mag darüber nachdenken, wohin der Betrieb gehört, wenn er neben Fahrradtaschen auch andere Lederwaren herstellt.) Nehmen wir nun an, daß die Fahrradfabrik die Lederwarenfabrik aufkauft. Auch jetzt kann noch nicht die Rede davon sein, daß die Belegschaft dieses Betriebes nicht mehr zur Lederwarenindustrie gehört; denn wir gehen ja von der Voraussetzung aus, daß nicht das Konzernprinzip, sondern das horizontale Industrieprinzip Geltung hat. Wie nun aber, wenn die Fahrradfabrik dazu übergeht, Einrichtungen und Belegschaft aus der Lederwarenfabrik räumlich in die eigene Fabrik hineinzunehmen? Hätten wir die Betriebsorganisation, so wäre kein Zweifel, daß nunmehr die fraglichen Lederarbeiter in den Metallarbeiter-Verband übertreten müßten. Indessen soll ja die Form der Betriebsorganisation nicht gelten, sondern ein Prinzip, das die Organisationszugehörigkeit der einzelnen Arbeiter nur nach ihrer Stellung zur Produktion bestimmt. In dieser Stellung ist jedoch nicht die geringste Aenderung eingetreten. Weder die Herstellungweise der Werkzeugtaschen, noch deren Verhältnis zum Endprodukt hat sich irgendwie geändert, und deswegen kann sich auch im Organisationsverhältnis nichts ändern. Daraus ergibt sich eine Feststellung, die für den ganzen Organisationsplan von entscheidender Bedeutung ist: Die Werkzeugtaschenabteilung in der Fahrradfabrik ist ein Teil der Lederwarenindustrie und nicht der Metallindustrie. Allgemein ausgedrückt: Ein Betrieb kann in verschiedene Industrien zerlegt werden, und die Belegschaften verteilen sich dementsprechend auf verschiedene Industrieverbände.“<sup>4)</sup>

Was Tarnow über diesen Fall sagt, ist gewiß richtig; fraglich ist aber, ob dieses Beispiel wirklich allgemeine Bedeutung hat. Wir erkennen die Schwierigkeiten, die der Aufstellung und Durchführung eines Systems von Industrieorganisationen entgegenstehen, keineswegs, aber dennoch scheint uns, daß Tarnow mit seinem Beispiel diese Schwierigkeiten übertreibt.

<sup>4)</sup> U. a. O. Seite 24. Der Sperrdruck stammt hier und in dem oben angeführten Zitat von Tarnow.

Wir zweifeln auch nicht daran, daß sich noch viele Beispiele der gleichen Art anführen lassen, die zu ähnlichen Folgerungen, wie Tarnow sie gibt, führen können. Sehen wir aber näher hin, dann finden wir, daß solche Fälle fast durchweg den Fertigwarenindustrien angehören. In ihrem Bereich laufen die Grenzen der einzelnen Industriezweige allerdings kreuz und quer übereinander. Verfolgen wir aber die Herkunft des einzelnen Produkts bis zum Urstoff, so bemerken wir, daß sich das Gewirr mehr und mehr lichtet, je näher wir der Urproduktion kommen.

Der Gummireifen ist ein Endprodukt der chemischen Industrie und die Werkzeugtasche ein solches der Lederindustrie; das werden sie immer bleiben, ganz gleich, mit welchem andern Stoff Gummi oder Leder im Fertigfabrikat verbunden werden. Die Lederwarenfabrik kann außer Werkzeugtaschen für Fahrräder auch noch andere Erzeugnisse her vorbringen, die in Verbindung mit den Erzeugnissen anderer Zweige als der Metallindustrie in den Konsum eingehen. Aber die Gerberei stellt nur Leder her, das nur (oder doch so überwiegend, daß die Abweichungen nicht entscheidend sind), in der Lederindustrie verarbeitet wird, die Zementfabrik arbeitet nur für den Bedarf des Bauens, die Papierfabrik für den des graphischen Gewerbes, das Hüttenwerk für die Metallindustrie, die Mühle nur für die Lebensmittelindustrie. Je mehr wir uns dem Urprodukt nähern, um so reiner stellen sich die Betriebe mit ihrer gesamten Belegschaft als einer bestimmten Industrie zugehörig dar, um so geringer werden also die Schwierigkeiten für die Einreihung aller Arbeiter der Betriebe in eine Organisation, die in der Fertigwarenindustrie vorhanden sind.

Wir finden also, daß es gar nicht so unmöglich wäre, die Idee des Industrieverbandes mittels der vertikalen Zusammenfassung durchzuführen. Aber wir sind nicht der Meinung, daß sich die Anhänger des Industrieverbandes deshalb schon für dieses Prinzip und seine ausschließliche Anwendung entscheiden sollten, denn es ist gar nicht erforderlich, ein für allemal die horizontale oder vertikale Zusammenfassung der Gliederung der Industrieverbände zugrunde zu legen, sondern es kann der eine Grundsatz neben dem andern gelten.

Der Metallarbeiterverband vereinigt doch bereits auf horizontaler Basis nebeneinander stehende Berufe der Fertigwarenfabrikation der Metallindustrie in sich und dehnt sein Organisationsgebiet zugleich, abwärts auf der Stufenleiter des Produktionsganges, aus bis zum Hüttenwerk, also in vertikaler Richtung. Der Bauwerverksbund umfaßt gleichfalls (horizontal) die Berufe der Bauhandwerker, strebt aber auch darnach, sich in vertikaler Linie auszudehnen, indem er die Arbeiter der Baustoffindustrie zu gewinnen sucht. Der Verband der Lebensmittelarbeiter geht in gleicher Weise vor, indem er bei den Mühlen beginnt, um von dort aus sein Werbegebiet fächerartig über die ganze Front der Berufe der Fertigwarenindustrie auszubreiten.

Aber keine der drei Organisationen dringt in vertikaler Ausdehnung bis zur eigentlichen Urproduktion vor, sondern alle machen unmittelbar vor ihren Toren Halt. Die Metallarbeiter denken nicht daran, sich mit den Arbeitern der Erzgruben zu vereinigen, und der Lebensmittelindustrie-

verband will nicht die Landarbeiter gewinnen. Die Urproduktion, Bergbau und Landwirtschaft, bilden innerhalb der Gesamtwirtschaft eine so streng abgeschlossene Sphäre mit so deutlich ausgeprägter Eigenart, daß auch ihre Arbeiter dieser Eigenart wegen in besonderen Organisationen auf rein horizontaler Basis vereinigt werden und vereinigt bleiben müssen.

Somit ließe sich ein System von Industrieorganisationen, deren Grenzen keineswegs weniger genau bestimmt wären, als die der gegenwärtig bestehenden Verbände, sehr wohl denken, wenn die horizontale und die vertikale Verknüpfung nebeneinander angewandt wird. Wir müßten dann aber neben der Absicht, alle Arbeiter, die mit der Herstellung eines Produktes gemeinsam beschäftigt sind, gemeinsam zu organisieren, die andere verfolgen, alle Arbeiter zu vereinigen, die den gleichen Stoff verarbeiten. In der einen Industrie dürfte dann das eine, in anderen Zweigen der Wirtschaft das andere Prinzip stärker hervortreten.

Bei allem bleibt aber die Werkzeugtaschenfabrik, wo ihr Standort auch sein mag, ein Teil der Lederindustrie, wie auch die Druckerei, die ein großer Betrieb sich zulegt, um seine Drucksachen selbst zu fertigen, immer zum graphischen Gewerbe gehören wird. Die Überschneidungen der Organisationsgrenzen in den Betrieben, namentlich in denen der Fertigwarenindustrie, werden bleiben, welche Lösung auch versucht werden mag, aber sie werden vielleicht doch ein wenig gemildert werden. Auf jeden Fall ist die Absicht, alle Arbeiter eines Betriebes der gleichen Organisation zuzuführen, am schwersten zu verwirklichen. Die Schwierigkeiten, die besonders bei Lohnkämpfen hieraus entstehen, müssen bewältigt werden durch die Anwendung der „Regeln für die Führung von Lohnbewegungen“. Um sie wirksam zu machen, bedarf es aber anscheinend jener Stärkung der Stellung des Bundesvorstandes, die wir am Schlusse des Abschnittes „Die Konzentration der organisatorischen Kräfte“ behandelt haben. Außerdem können in diesem Punkte wohl die Betriebsräte etwas zur Ausgleichung von Gegensätzen und zur Minderung von Reibungen beitragen, da sie die Gesamtheit der Belegschaft vertreten und zugleich in engster Fühlung mit allen beteiligten Gewerkschaften stehen.

Aber die Anhänger des Industrieverbandes wollen ja dieser Organisationsform andere, neue Aufgaben neben der Führung der Lohnbewegungen zuweisen; sie treten ja vor allem für diese Organisationsform ein, weil sie diese neuen Aufgaben, auf die auch Tarnow wieder hingewiesen hat, für dringlich und den Industrieverband für die Voraussetzung zu ihrer Lösung halten. Die Politik der Gewerkschaften, die in der Berufsorganisation und im „ursprünglichen Industrieverband“ auf die Beeinflussung der Verteilung des Sozialprodukts beschränkt ist, wächst von hier aus, wie wir an anderer Stelle dargelegt haben<sup>5)</sup>), hinein in das Gebiet der Einnahme auf die Herstellung des Sozialprodukts und die Organisation der Wirtschaft. Dieser Änderung ihrer Funktion vermögen die Gewerkschaften nur mit Hilfe des modernen Industrieverbandes gerecht zu werden. Der monopolistische Berufsverband und der nur aus Gründen

<sup>5)</sup> Siehe den Abschnitt: Gewerkschaften und Wirtschaft.

der „Schutzhaltung“ entstandene „ursprüngliche Industrieverband“, um mit Fiedler zu reden, sind durch ihre ausschließlich lohnpolitische Zielsehung gehindert, ein allgemeines volkswirtschaftliches Interesse über die Sonderinteressen der Gruppen und Sparten, ja selbst recht zahlreicher Massen der Arbeiter oder Angestellten eines Industriezweiges zu setzen. Die Größe der Zahl ist hier in der Tat keine Gewähr für große Gesichtspunkte. Die Gewerkschaften sind sich, wie die Beschlüsse der letzten Gewerkschaftskongresse zeigen, dieses Funktionswechsels durchaus bewußt, und die Anhänger des Industrieverbandes haben auch erkannt, daß der Industrieverband die diesen neuen Tendenzen entsprechende Organisationsform sein wird. In der Resolution Ditzmann<sup>9)</sup> heißt es daher:

„Die an die Gewerkschaften gestellten Anforderungen sind in den letzten Jahren gewaltig gestiegen. Die Aufgaben der Betriebsräte sowie die Wirtschaftsfragen und die mit allen Kräften anzustrebende Sozialisierung können nicht genügend auf der Grundlage des einzelnen Berufs gefördert werden. Das kann erfolgreich nur durch Industriorganisationen geschehen.“

Auch Karl Zwing betont diesen Gesichtspunkt sehr entschieden:

„Aus dem bisher Gesagten dürfte zu ersehen sein, daß wir die Notwendigkeit einer Veränderung der gewerkschaftlichen Organisationsformen in dem Funktionswandel der Gewerkschaften erblicken. Die den Gewerkschaften verbliebenen alten Funktionen, z. B. Führung des Lohnkampfes, der Entwicklung der Sozialpolitik und des Arbeitsrechts, sind durchaus mit den bisherigen gewerkschaftlichen Organisationsformen zu bestreiten. Aber die neuen Funktionen auf dem Gebiete der Wirtschaftsproblematik lassen sich nicht mit den Methoden, die die Berufsverbände entwickeln können, lösen. Das beste Beispiel ist der Baugewerksbund, der mit seinem System der Bauhütten die für die Gewerkschaften aufgeworfene Wirtschaftsproblematik durch aktiven Eingriff in die Produktion zu lösen versucht. Hier, wo in den Bauhütten ein neuer leitender Gedanke entstand, traten die Gruppeninteressen bald dahinter zurück. Das neue Interessengebiet erwies sich als stärker als die Gruppeninteressen, oder an der neuen Idee der Bauhütten waren alle Arbeitereinzelgruppen interessiert. Der solidarische Ausgleich innerhalb der Einzelgruppen ist eben sofort gegeben, wenn eine größere, die Einzelinteressen von Gruppen überragende Idee sich zeigt. Daher ist es durchaus erklärlch, daß in den Berufen des Baugewerksbundes die Idee des Industrieverbandes willig aufgenommen wurde und bis jetzt am vollkommensten durchgeführt werden konnte.“<sup>10)</sup>

Auch wir glauben, daß es zur Erfüllung dieser Aufgaben an die hier erinnert wird, einer strengerer Anpassung der Organisationsgrenzen an die Struktur der Wirtschaft bedarf, als gegenwärtig. Wir sind auch mit Zwing der Meinung, daß der Versuch der Bauarbeiter, dem Problem der Umgestaltung der Wirtschaft praktisch zuleibe zu gehen, ein neues und anders geartetes Verhältnis der beteiligten Arbeitergruppen zur Frage der Organisationsform geschaffen hat. Aber Zwing muß auch gleich darauf betonen, daß der Fall des Baugewerbes

<sup>9)</sup> Protokoll der Verhandlungen des 11. Gewerkschaftskongresses, Leipzig 1922, Seite 534.

<sup>10)</sup> Zwing, Zur Frage der gewerkschaftlichen Organisationsform. Gewerkschafts-Archiv, Band 2, Seite 274 ff. Auch als Sonderdruck erschienen.

in diesem Punkte ein Ausnahmefall ist und die Voraussetzungen für ein ähnliches Vorgehen bei allen anderen Industriezweigen fehlen, so daß sich auch die entsprechenden Folgen bei den Organisationen nicht einstellen können. Es ist eben auch hier wieder die Frage, ob diese neuen Aufgaben sich schon so stark von den alten lösen lassen und schon so sehr die ursprünglichen Aufgaben überwiegen, daß darum ein Wechsel der Organisationsform in Kürze eintreten muß. Wir haben uns ja über das Verhältnis der alten zu den neuen Aufgaben an anderer Stelle ausgesprochen.

Es fragt sich weiter, ob ein aus solchem Grunde schnell herbeigeführter Wechsel der Organisationsformen für die Verbände, die noch lange Zeit sehr tief in den alten Aufgaben stecken werden, exträglich wäre. Tarnow fragt, sehr mit Recht, mit welchen Mitteln denn der ADGB. die Organisationen zwingen soll, die neue Form, wenn sie beschlossen werden sollte, anzuerkennen. Er erinnert an den Beschuß des Fabrikarbeiterverbandes, daß er den ADGB. verlassen werde, wenn ein Beschuß über die Frage der Organisationsform gefaßt werden sollte, dessen Durchführung seinen Bestand erschüttern würde.

Auch auf der 18. Sitzung des Ausschusses des ADGB. am 12. Juni 1925 zeigte sich, wie berechtigt die Bedenken Tarnows in dieser Hinsicht sind. Drei Gruppen mit verschiedenen Auffassungen zur Frage der Durchführung der Leipziger Resolution haben sich im Laufe der Zeit und infolge der Erörterungen in der zur Prüfung der Frage eingesetzten Kommission abgesondert, was im Vergleich zur völligen Ungeläufigkeit des Problems, die vor Leipzig bestand, immerhin einen beträchtlichen Gewinn darstellt. In der Sitzung, die sich mit dem Ergebnis der Kommissionsarbeit beschäftigte, standen sich die drei Gruppen mit ihren Auffassungen gegenüber. Die Anhänger der Industrieverbände legten dem Ausschuß einen von dem Vorsitzenden des Metallarbeiterverbandes, Dißmann, ausgearbeiteten Plan vor, der sowohl allgemeine Richtlinien für die Schaffung von Industriverbänden aufzuzeigen versucht, wie im einzelnen den organisatorischen Aufbau und den Wirkungsbereich der zu schaffenden Industriverbände darzulegen unternimmt. Nach Überzeugung dieser Gruppe ist es durchaus möglich, einen einheitlichen Plan zur Durchführung zu bringen; der Plan sieht eine Einteilung des gesamten Organisationsgebietes der Gewerkschaften in 15 Industrieverbände vor.

Dieser Auffassung widerspricht eine zweite Gruppe, die eine Organisationsumformung der Gewerkschaften im Sinne des Leipziger Beschlusses nicht für sachlich notwendig hält, da die industrielle Konzentration sich weder so einheitlich und schnell noch in der Richtung vollzieht, wie von der ersten Gruppe angenommen wurde. Sie hält einen Umbau der Gewerkschaften auf Grund des Leipziger Beschlusses durch gegenseitige Vereinbarung für möglich und erklärt es für unzweckmäßig, die bisherige organische Entwicklung durch gewaltsame Eingriffe stören zu wollen.

Eine dritte Gruppe hält zwar auch die zwangsweise Durchführung des Neuaufbaues der Gewerkschaften nicht für angebracht, aber sie

erkennt doch im Gegensatz zu der zweiten Gruppe die grundsätzlich Richtigkeit der dem Leipziger Beschuß zugrunde liegenden Aufassung über den Einfluß der wirtschaftlichen Entwicklungstendenzen auf die Gestaltung des Organisationsaufbaues an. Auch sie wendet sich gegen eine zwangsläufige Lösung und hält eine gesunde Entwicklung nur durch gegenseitige Verständigung der beteiligten Gewerkschaften über die zweckmäßige Abgrenzung der Organisationsgebiete oder das Zusammenlegen von Organisationen für möglich.

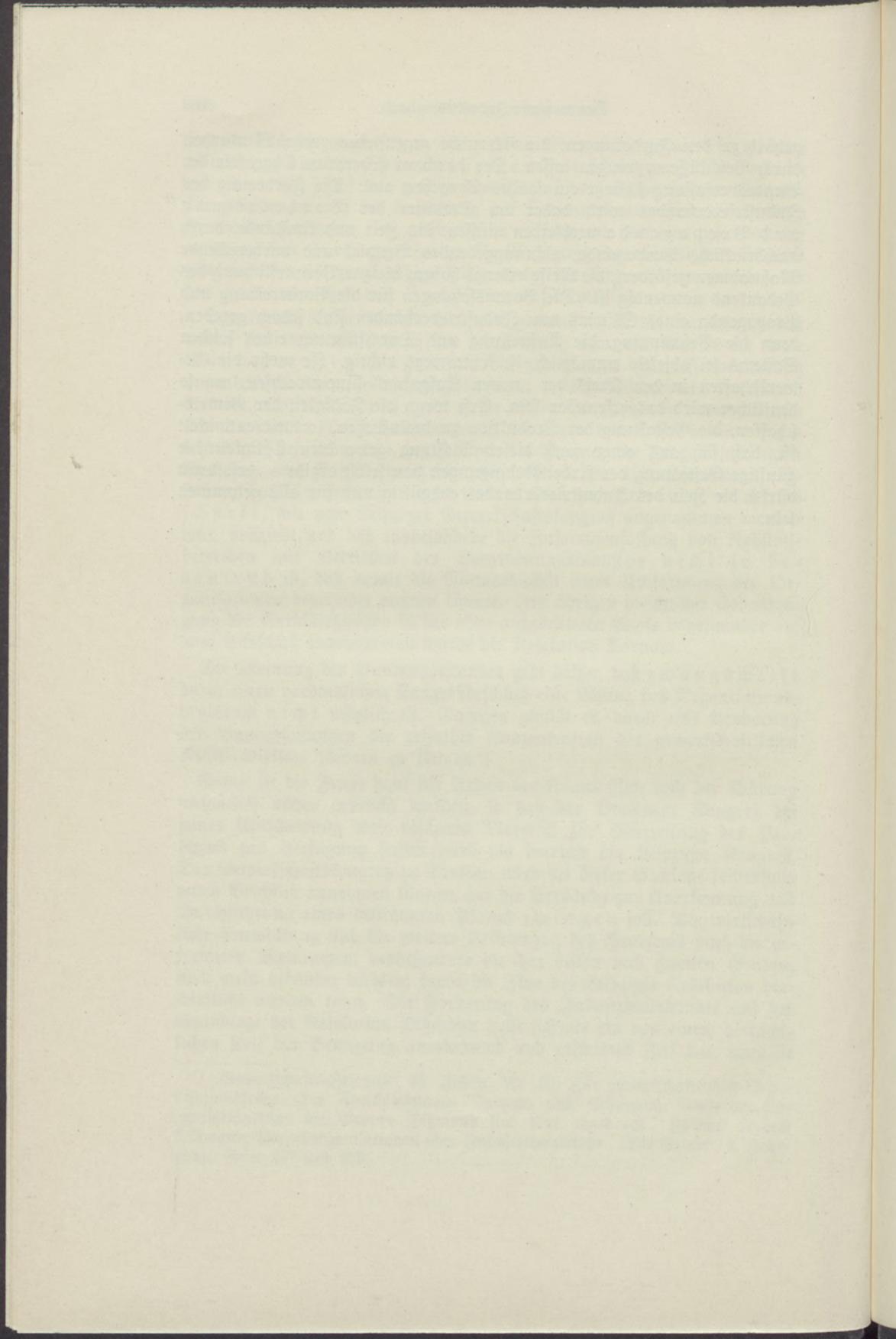
Den beiden letzteren gemeinsam ist die Auffassung, daß neben der Vereinheitlichung der Verwaltung usw. ein Ausbau der Brundeseinrichtungen für die gemeinsame Interessenvertretung auf wirtschaftlichem, wirtschaftspolitischem, sozialpolitischem und rechtlichem Gebiete wünschenswert sei. Jede dieser beiden Gruppen, von denen die erste von Tarnow (Holzarbeiterverband), die zweite von Schumann (Verkehrsverbund) geführt wurde, hat dem mit der Prüfung der Frage beschäftigten Ausschuß eine Entschließung vorgelegt, worin sie übereinstimmend feststellen, daß die industrielle Konzentration nicht so scharf, wie vom Leipziger Gewerkschaftskongreß angenommen worden war, vollzieht und daß insbesondere die Zusammenfassung von Rohstoffbetrieben mit Betrieben der Verarbeitungsindustrie nicht so bedeutend ist, daß damit die Notwendigkeit einer Umformung der Organisationen begründet werden könnte. Im übrigen weicht der Gedankengang der Entschließungen in der oben angedeuteten Weise voneinander ab; vom Ausschuß angenommen wurde die Resolution Tarnow.

Die Meinung des Bundesvorstandes geht dahin, daß zwangsweise durch einen verbindlichen Kongreßbeschuß eine Lösung des Organisationsproblems nicht möglich ist. Dagegen glaubt er, durch eine Änderung der Bunderstatzungen die erstreute Konzentration der gewerkschaftlichen Kräfte wirksam fördern zu können.<sup>8)</sup>

Somit ist die Frage dank der Arbeit der Kommission doch der Klärung wesentlich näher gebracht worden, so daß der Breslauer Kongreß bei seiner Entscheidung weit reicheres Material zur Beurteilung des Problems zur Verfügung haben wird als dergesten der Leipziger Kongreß. Der Gewerkschaftskongreß zu Breslau wird bei dieser Sachlage keinesfalls einen Beschuß annehmen können, der die Verbände zur Anerkennung und Durchführung eines bestimmten Planes zwingen soll. Die wirtschaftliche Entwicklung und die weitere Erörterung des Problems muß die getrennten Meinungen, insbesondere die der ersten und zweiten Gruppe, noch mehr einander nähern, bevor die Idee der Leipziger Resolution verwirklicht werden kann. Die Forderung des Industrieverbandes auf der Grundlage der Resolution Dißmann stellt sich als ein von einem beträchtlichen Teil der Bewegung anerkanntes und erreichbares Ziel dar, aber sie

<sup>8)</sup> „Gewerkschafts-Zeitung“, 35. Jahrg., Nr. 26: Zur gewerkschaftlichen Organisationsfrage. Die Entschließungen Tarnow und Schumann sowie der Organisationsplan der Gruppe Dißmann sind dort abgedruckt. Ferner: Robert Dißmann, Berufsorganisationen oder Industrieverbände. „Die Arbeit“, 2. Jahrgang, Seite 257 und 339.

gehört zu den Forderungen, die sich nicht gegen eine große Minderheit durch Beschlüsse erzwingen lassen. Der durchaus föderative Charakter der Bundesverfassung schließt ein solches Vorgehen aus. Die Forderung des Industrieverbandes wird daher im Stadium der Vorbereitung und Propaganda verbleiben müssen, bis Zeit und Umstände, durch nachdrückliche Propaganda, richtunggebendes Beispiel und vorbereitende Maßnahmen gefördert, die Reife erlangt haben, die zur Verwirklichung des Gedankens notwendig ist. Die Voraussetzungen für die Vorbereitung und Propaganda eines Systems von Industrieverbänden sind jedoch gegeben, denn die Behauptung, die Aufstellung und Durchführung eines solchen Systems sei objektiv unmöglich, ist keineswegs richtig. Je mehr die Gewerkschaften in den Kreis der „neuen Aufgaben“ hineinwachsen, um so deutlicher wird das erkennbar sein. Erst wenn die Fähigkeit der Gewerkschaften, die Gestaltung der Produktion zu beeinflussen, so weit entwickelt ist, daß sich aus einer nach dieser Richtung gewandten Tätigkeit die günstige Gestaltung der Arbeitsbedingungen von selbst ergibt — erst dann dürfte die Zeit des Industrieverbandes endgültig und für alle gekommen sein.



# Gewerkschaftliche Bildungsarbeit.

distinégne li & a hiltj nobis totu

## Vom Zweck gewerkschaftlicher Bildungsarbeit.\*)

Die Notwendigkeit eifriger und gründlicher Bildungsarbeit in den Gewerkschaften wird immer wieder — und gewiß nicht mit Unrecht — damit begründet, daß den Gewerkschaften durch die politischen Umwälzungen, sozialen Machtverschiebungen sowie durch die Gesetzgebung der letzten Jahre Neuland erschlossen worden sei. „Neue Aufgaben“ sind hervorgetreten, der Wirkungsradius der Bewegung hat sich in mehrfacher Richtung erweitert, die Stellung der Gewerkschaften in der Gesellschaft und zur Staatsgewalt und ihren Organen hat eine Veränderung erfahren. Kurz: die Grundlage wie die Möglichkeiten gewerkschaftlichen Wirkens sind verändert worden, und diesem Wechsel der Umstände entspricht eine Veränderung der Haltung der Gewerkschaften insgesamt wie zu den einzelnen Problemen, die sich aus den Beziehungen der Gesellschaftsklassen zueinander und zum Staate ergeben. Wir haben alle diese Dinge in den früheren Abschnitten ausführlicher dargelegt und brauchen sie hier nur anzudeuten.

Um inmitten dieses bei weitem noch nicht zum Abschluß gekommenen Wechsels der Umstände, unter denen sich das Leben der Gewerkschaften abspielt, der Bewegung die Einheit in der Auffassung und die Einheitlichkeit der Aktion zu bewahren — oder zu verschaffen; wie es beliebt — ist eine allseitige Verständigung über das Wesen der veränderten Situation und die Heranbildung eines zuverlässigen Stabes begabter Funktionäre notwendig.

Das erste, die allseitige Verständigung über das Wesen der veränderten Situation, über die Stellung, die sich für die Gewerkschaften daraus ergibt, und die Aufgaben, die infolge dieser Veränderung der Lösung harren, sowie für die beste Art ihrer Lösung, muß die geistige Basis schaffen, auf der Führer und Mitglieder sich gemeinsam bewegen und einander verstehen. Die Einheitlichkeit der Aktion hat die Einheit in der Auffassung zur Voraussetzung. Wenn es auch immer notwendig sein wird, daß sich Führung und Mitglieder im Falle jedes einzelnen Kampfes über die Möglichkeiten sowie über den Beginn, Führung und Abschluß der Aktion verständigen, soweit das möglich ist, so darf doch nicht übersehen werden, daß eben diese Möglichkeit der Verständigung infolge der Größe und vielfältigen Gliederung der Organisationen sehr eingeschränkt ist. Es darf nicht übersehen werden, daß aus dem Mangel an Verständigung im einzelnen Falle oft Spannungen des Mißverständens zwischen Mitgliedschaft und Führung entstehen, die das Organisationsleben oft mehr schädigen als eine verlorene Aktion. Und es ist zu erwarten, daß die möglichst weite Verbreitung von Erkenntnissen über die Lage und Aufgaben, die Möglichkeiten wie die Grenzen gewerkschaftlichen Wirkens im allgemeinen wie

\*) Veröffentlicht in den Vierteljahrsheften der Berliner Gewerkschaftsschule, Jahrgang 1925 Nr. 1. — Neben Fragen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit habe ich mich in meiner Broschüre „Die Betriebsräteschule“ (Verlag der Arbeitsgemeinschaft, Berlin 1924) ausführlich geäußert, so daß ich mich, um nicht zu wiederholen, was die Broschüre enthält, hier auf den Abdruck einiger kurzer Artikel, die später als die Broschüre erschienen sind, beschränke.

unter Berücksichtigung der eingetretenen Veränderungen der Situation und auch der Funktion der Gewerkschaften diese Gefahren mildern kann, indem sie die geistigen Voraussetzungen für die Verständigung im einzelnen Falle verbessert. Bildungsarbeit gehört zu den Voraussetzungen gewerkschaftlicher Demokratie und Disziplin. Auch hierüber haben wir uns schon an anderer Stelle geäußert. Die Bewegung kann nicht von der Masse geführt werden, weil die Organisationskörper durch ein System unmittelbarer Gesetzgebung „durch das Volk“ schwerfällig und aktionsunfähig werden würden, aber die Führung muß von den Massen verstanden werden. Zahlreiche wichtige Aufgaben der Gewerkschaften, vor allem jene, die man als die „Neuen Aufgaben“ bezeichnet, können ihrer Natur nach nur von einer kleinen Zahl von gewählten Funktionären, oft nur von einer ganz dünnen Auslese von Funktionären „erster Garnitur“ durchgeführt werden. Aber auch in diesen Fällen müssen die Mitglieder den Beweggründen und Handlungen dieser Gruppen folgen können. In jedem Falle, um welche Aufgaben und ihre Lösung es sich auch handeln mag, kommt es darauf an, eine Situation geistig zu erfassen, um sie taktisch beherrschen zu können. Aufgabe gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ist es also, einem großen Kreise tätiger Menschen aus der Bewegung jene Kenntnisse zu erschließen, die sie befähigen, Situationen und den Wechsel von Situationen geistig zu erfassen und zu beherrschen.

Das zweite ist die Heranbildung eines zuverlässigen Stabes begabter Funktionäre zu Spezialkräften zwecks Erledigung bestimmter Aufgaben. Während des großen Werdeganges der deutschen Gewerkschaftsbewegung hat die Bewegung wiederholt aus ihrer Mitte Gruppen von Spezialkräften hervorgebracht, wenn neue Aufgaben die besondere Pflege bestimmter Zweige gewerkschaftlichen Wirkens durch besondere Einrichtungen erheischten. Wir erinnern an die Arbeitersekretariate und die Arbeitersekretäre, die in dem Augenblick zur Stelle waren, als sich die Herausbildung eines deutschen Arbeitsrechts ankündigte. Jetzt ist der Umkreis gewerkschaftlichen Wirkens so gewaltig gewachsen, jetzt ist auch jede Einzelaufgabe von so wesentlicher Bedeutung für das Ganze, jede Einzelaktion so untrennbar mit dem Schicksal der Gesamtbewegung verknüpft, daß sowohl aus Gründen der Quantität wie der Qualität ihre Behandlung durch besonders geschulte und begabte Kräfte erforderlich ist. Aber nicht um die Züchtung von Spezialisten im üblichen Sinne dieses Wortes kann es sich handeln, denn jede Spezialaufgabe der gedachten Art ist nur als Teil des Ganzen denkbar. Wie das Verständnis der Einzelaktion nur auf dem Hintergrunde des Verständnisses der Lage der gesamten Bewegung lebendig wird, so ist zur erfolgreichen Bearbeitung spezieller Aufgaben immer wieder der Überblick über die Erfordernisse der Gesamtbewegung notwendig. Wenn wir bei der Betrachtung dieser Seite gewerkschaftlicher Bildungsarbeit dennoch an eine Fachschulung besonders begabter Kräfte denken müssen, so darum, weil es sich in den Positionen, welche die Bewegung durch diese Genossen besetzen muß, zumeist um die selbstverantwortliche Bearbeitung bestimmter Aufgabengebiete durch einzelne Menschen handelt. Und diese Positionen liegen durchaus nicht nur

auf den oberen Plattformen unserer streng zentralistischen Organisationen, sondern schon jeder Betriebsratsvorsitzende hat eine solche Position inne.

Wir haben immer wieder von begabten Funktionären gesprochen. Wer ist begabt? Ist es der Funktionär, das heißt der, der es schon ist, der durch den Zufall einer Wahl mit bestimmten Aufgaben betraut wurde? Leider nicht immer. Die Wahlen unserer Funktionäre sind keine Auslese nach der Begabung zur Bewältigung geistiger Aufgaben. Die „Schulung der Funktionäre“ hat sich daher oft als ein Versuch am untauglichen Objekt erwiesen. Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit muß daher ohne Einschränkung nach Amtsstellungen aus dem großen Fonds der Menschen schöpfen, die der Bewegung angehören. Die Funktionäre werden dann, soweit es berechtigt ist, von selber unter unseren Schülern sein. Bei der Auswahl der Funktionäre aber muß sodann, wenn gewerkschaftliche Bildungsarbeit fruchtbar werden soll, mehr als bisher derjenige beachtet werden, der dank seiner Begabung durch unsere Schulung die Fähigkeit zur Bewältigung geistiger Aufgaben zu erwerben vermochte.

Und zu allem anderen hat gerade die Fülle der Ereignisse und ihr flüchtiger Wechsel in den letzten Jahren uns in einen Dunsfkreis von Schlagworten und falschen Vorstellungen eingenebelt, den nun, da der Strom des Geschehens übersichtlicher zu werden beginnt und die Menschen in der Bewegung sanfteren Sitten des Umgangs wieder geneigter werden, gewerkschaftliche Bildungsarbeit aufzulichten vermag.

## Die Lage nach dem Kriege.\*)

Eine Uebersicht über Art und Umfang der gesamten gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in der Gegenwart fehlt uns leider vollkommen. Wiederholt ist im Tone des Vorwurfs festgestellt worden, daß von berufener zentraler Stelle die ordnende und anregende Hand bisher gefehlt hat, die uns eine solche Uebersicht verschaffen könnte. Das trifft wohl zu, aber diese Feststellung bietet nach unserer Ansicht noch keinen Anlaß zu Vorwürfen, soweit es sich um Versäumnisse der Vergangenheit handelt, denn es bliebe doch zu untersuchen, warum diese zentrale Kraft nicht vorhanden war oder nicht fühlbar wurde und ob sie in den letzten Jahren wirklich fruchtbar hätte wirken können.

An dem Auftrag zu systematischer Arbeit an zentraler Stelle fehlte es allerdings nicht. Der Gewerkschaftskongreß zu Nürnberg beschloß 1919, in Städten mit mehr als 50,000 Einwohnern Abendkurse zur „Erziehung und Ausbildung von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten in den Betrieben“ und zur „Heranbildung einer breiten Schicht gewerkschaftlich geschulter Kräfte“ einzurichten. Zur Durchführung der Kurse war die Bildung von Bezirken vorgesehen, an deren Spitze besondere Kommissionen stehen sollten; die Kosten der Lehrkräfte sollten vom Bundesvorstand des ADGB. getragen werden. Der Bundesvorstand wurde auch ermächtigt, die 1906 zum ersten Male in Berlin abgehaltenen, bei Kriegsbeginn aber eingestellten gewerkschaftlichen Unterrichtskurse wieder aufzunehmen, „sobald es wünschenswert erscheint“. Ihm blieb es überlassen, eine andere Form für die Kurse zu wählen. Sassenbach, der in einer Rede von fünf Minuten den Antrag erläuterte, empfahl als „andere Form“ die Einrichtung von Internaten in der Umgebung von Berlin. Ein Antrag des Fabrikarbeiterverbandes forderte vom Bundesvorstande außerdem die Einrichtung von Kursen, in denen den Mitgliedern der Arbeiterausschüsse alles Wissenswerte aus den „Aufgaben und Richtlinien der zu schaffenden Betriebsräte“ dargeboten werden sollte.

Stark war das Echo, das diese Beschlüsse in der Bewegung hervorriefen, nicht; nach dem Bericht des Bundesvorstandes an den Gewerkschaftskongreß in Leipzig 1922 hatten nur 8 Städte Anträge auf Erstattung der Kosten für Lehrkräfte an den Bundesvorstand gerichtet.

Aber diese geringen Ansforderungen besagen wenig über den Umfang der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in den drei Jahren von 1919 bis 1922; sie lassen nur erkennen, daß das Bildungsstreben in den Gewerkschaften in anderen Formen und auf anderen Wegen, als der Beschuß von Nürnberg vorgesehen hatte, nach Realisierung trachtete. Sehen wir näher hin, so ist die Zahl der Bildungsunternehmungen, an denen die Gewerkschaften in der einen oder anderen Weise beteiligt sind, nicht so klein. Wir haben das ausgedehnte Bildungswesen des Deutschen Metallarbeiterverbandes und manchen ähnlichen Versuch anderer Organisationen, wie z. B. des Textilarbeiterverbandes, von denen allerdings die meisten in der Inflationszeit bald wieder eingestellt werden mußten. Wir haben außer-

\*) Erschienen im „Gewerkschafts-Archiv“, 1. Jahrg., Seite 161.

dem die Heimvolkshochschule in Tinz, die Akademie der Arbeit in Frankfurt a. M., die Wirtschaftsschulen in Jena, Düsseldorf und Berlin. Ferner hatten wir die Kurse an der Universität München, die inzwischen eingesetzt werden mußten. Daneben bestanden oder bestehen noch zahlreiche örtliche Unternehmungen, die insbesondere der Schulung der Betriebsräte dienen; die freigewerkschaftliche Betriebsräteschule in Berlin und das Kölner freigewerkschaftliche Seminar für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften waren in diesem Kreise führend. Ueber das gewerkschaftliche Bibliothekswesen, das schon vor dem Kriege eine hohe Bedeutung erlangt hatte, fehlt gegenwärtig jede Orientierung.

An allen diesen Stellen war gewerkschaftlicher Einfluß mitbestimmend bei der Bestellung der Lehrkräfte, der Gestaltung der Lehrpläne und der Auswahl der Teilnehmer, und wo der Einfluß des Bundesvorstandes nicht unmittelbar gestaltend mitwirkte, herrschte doch gewerkschaftlicher Geist. Allerdings nicht immer in offizieller Prägung, sondern vielfach spiegelten sich die Widerstände gegen offizielle Meinungen, an denen die Bewegung in diesen Jahren so reich war, gerade in den Schulen, an den Stätten geistiger Arbeit, bei der Erörterung aller Probleme, welche die Zeit in so großer Zahl gestellt hatte, am lebhaftesten wider. Der Beschuß von Nürnberg hatte dem Bundesvorstand die Initiative bei dem Aufbau eines Bildungswesens zur Pflicht gemacht. Aber diese Initiative konnte sich gar nicht allseitig zur Geltung bringen, weil sich die tätigen Kräfte im Bildungswesen, worunter wir sowohl die lehrenden, wie die lernenden Kräfte verstehen, der offiziellen Initiative und Beeinflussung vielfach direkt entzogen.

Damit sind wir schon auf die Art des Bildungswesens der jüngsten Vergangenheit gekommen. Es ist, wie uns scheint, das entscheidende Merkmal dieser Bildungsarbeit, daß sie auf einer Bildungsbewegung beruht, die ihre Ausgangspunkte in der Problematik der Zeit hat. Die Bildungsarbeit hat, wie die Gewerkschaftsbewegung selbst, einen neuen, erweiterten Inhalt bekommen. Nun sahen wohl alle den neuen Inhalt der Bewegung, aber es bestand keinerlei Übereinstimmung über Wert und Wesen der neuen Ziele und über die beste Art der Ausnutzung neuer Möglichkeiten. Gerade an den Fragen, welche die Zeit gestellt hatte, entzündeten sich — was ist begreiflicher als das — die Gegensätze, die in der Bewegung lebendig wurden. Die tätigsten Kräfte in den Massen fühlten sich bedrängt von tausend Problemen, und die Bereitschaft zu eigenem Handeln setzte sich bei den besten unter ihnen um in das Bestreben, selbst teilzuhaben an der Erforschung der neu gewonnenen Gebiete, an der Beantwortung der plötzlich aufgetauchten Fragen. So erwachte auch von unten her die Initiative zur Schaffung von Lehrstätten, aber von solchen, in denen diese Initiative der Lernbegierigen auch während des Unterrichts tätig werden konnte. In dieser Atmosphäre gedieh die Methode der Arbeitsgemeinschaft. Nicht begierig nach „anerkannten“ Lehrmeinungen, sondern mit tausend Fragen auf den Lippen kamen diese Hörer in den Unterricht, mit Fragen, an deren Lösung sie beteiligt sein wollten.

Das ist es, was wir Bildungsbewegung nennen, Bewegung, die nicht fertig vorgesetzte Ware aufnimmt, sondern aus dem eigenen Herzen schafft. Aus dieser Quelle entstanden zahlreiche Betriebsräteschulen, und auch das ist kein Zufall, daß die Bewegung, von der wir sprechen, in den Betriebsräteschulen ihren stärksten Ausdruck fand, denn es gehörte doch die Frage nach dem Wesen und der Aufgabe der Betriebsräte zu den Fragen, die in den Organisationen am heftigsten umstritten waren.

Dazu kam, daß sich auch an anderen Stellen die Initiative zur Schaffung von Bildungsmöglichkeiten für die Arbeiter und Angestellten regte. Der Staat begann sich zu rühren. Der Staat hatte ja durch Verfassung und Gesetzgebung den Gewerkschaften eine veränderte Stellung in der Gesellschaft zugewiesen. Seine Organe mußten daher auch der glücklichen Erfüllung der neuen Aufgaben ihr Interesse zuwenden. Zweckmäßige Schulung geeigneter Kräfte ist ein wichtiges Mittel zu diesem Zweck. Darüber waren auch per sonliche Kräfte in der gleichen Richtung bemüht, und so entstanden Tinz, Münster, Frankfurt, Berlin und Düsseldorf.

In diesen Verhältnissen war für die Initiative zentraler Organe mit größtem Aktionsradius wenig Raum. Es war auch richtig, daß sie sich nicht vordrangte, sondern in Freiheit werden ließ, was aus innerer Notwendigkeit werden wollte. Die zeugende Kraft und die Eigenart der Persönlichkeit, die allerwärts Raum suchte, ist im Bildungswesen besonders wertvoll; sie war unschätzbar in einer Zeit, in der so viel Neues zur Entscheidung drängte; denn jetzt mußten die Kräfte, die nicht infolge eines Amtes, sondern aus innerem Drange zu den brennenden Fragen Stellung nehmen wollten, im Bildungswesen befruchtend wirken. Es war gut, daß auch sie durch offizielles Eingreifen nicht gehindert wurden, was, wenn auch ohne Absicht, sehr leicht geschehen kann. Dabei ist es nun gleichgültig, ob wirklich solche Erwägungen die Ursache für die Zurückhaltung der offiziellen Organe waren oder ob die Not zur Tugend wurde, denn schließlich entscheidet der Effekt. Erwägungen dieser Art brauchten selbstverständlich den ADGB. und den Afa-Bund auch nicht zu hindern, sich allerwärts, soweit das anging, ein Kontroll- und Mitbestimmungsrecht zu sichern.

Aber nun scheint uns die Preisgabe dieser Reserve geboten. Denn erstens ist die Initiative ringsum bereits seit einiger Zeit sehr lahm geworden; zweitens wird die eingetretene Stabilität der Währung die Kräfte der Gewerkschaftsbewegung bald von mancher Last, die in den letzten Jahren schwer auf sie drückte, befreien, so daß sie sich der Bildungsarbeit in größerem Maße als bisher werden zuwenden können; drittens wird es mit jedem Tag deutlicher, daß es notwendig ist, gewerkschaftliche Disziplin wieder fest zu gründen auf die Erkenntnis wirtschaftlicher und sozialer Zustände und Zusammenhänge. Massen wie Führer müssen an solcher Erkenntnis Anteil haben, wenn ein festes Vertrauensverhältnis zwischen ihnen Platz greifen soll. Inzwischen ist auch mancher Fehlgriff im Bildungswesen als solcher erkannt, manche Erfahrung gemacht worden. Die Unordnung, die aus dem mehr oder minder zufälligen Wachsen der spontanen Bildungsbewegung an den einzelnen Plätzen notwendig ent-

stehen müßte, dürfte durch das Abstoßen manches Ungeeigneten inzwischen soweit ausgeglichen sein, daß eine Fühlungnahme der verschiedenartigen Institutionen untereinander möglich erscheint. Sie darf aber nicht „wild“ entstehen, wenn sie fruchtbar sein soll, sondern hier könnte nun die vorsichtig führende Hand, die auch jetzt noch sich bemüht, lebendige Kräfte frei schaffen zu lassen, ihr Werk beginnen. Und die ordnende Hand kann und muß nun auch zur anregenden Hand werden. Das Organ für die Aufgabe kann entweder der 1922 eingesetzte Zentralbildungsausschuß des ADGB. und des AfA-Bundes oder im Einvernehmen mit ihm der Sozialistische Kulturbund sein.

## Partei und Gewerkschaften in der Bildungsarbeit.\*)

Die Organisationen der Arbeiterbewegung sind bei allem, was sie unternehmen, aus vielfachen Gründen zu einer wohlbedachten Dekommissionierung der Kräfte genötigt. Im Bildungswesen besaßen und pflegten die freien Gewerkschaften vor dem Krieg wohl ihre eigenen Einrichtungen, soweit das zur Erfüllung ihrer besonderen Aufgaben erforderlich war; aber seitdem die sozialdemokratische Partei ihre Bildungsorganisationen eingerichtet hatte, nahmen auch die Gewerkschaften in großem Umfange an ihnen teil. Sie verzichteten vielfach auf selbständige Veranstaltungen zur Schulung eines größeren Kreises von Mitgliedern und beschränkten sich auf die Unterhaltung von eigenen Einrichtungen zwecks Schulung von Funktionären. Neben den von der Generalkommision veranstalteten gewerkschaftlichen Kursen in Berlin gab es daher nur in verhältnismäßig wenigen großen Städten besondere Gewerkschaftsschulen, während alle übrige gewerkschaftliche Bildungsarbeit immer mehr einmündete in die gemeinsame Arbeit mit der Partei.

Umfang und Inhalt der eigentlichen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit waren bestimmt durch den besonderen Zweck gewerkschaftlicher Betätigung und durch das Bedürfnis der gewerkschaftlichen Organisationen nach Ausbildung ihrer Funktionäre für die besonderen Aufgaben der Bewegung. Die Partei zeigte dagegen ein umfassendes kulturelles Interesse, das sich in einer vielgestaltigen Betätigung ihrer Organisationen auf dem Gebiete der Bildungsarbeit äußerte. Der politische Kampf nahm die Gefolgschaft der Partei in verhältnismäßig geringem Maße in Anspruch, denn die politischen Machtverhältnisse boten nur geringe Möglichkeiten für praktische sozialdemokratische Politik und für unmittelbare Erfolge einer solchen. Die Bewegung trug starke propagandistische Züge, deren Prägung durch die religiösen und ethischen Elemente des Sozialismus hervorragend bestimmt wurde. Das ferne Ziel des Sozialismus beschäftigte die Vorstellungswelt der Massen stärker als die politische Arbeit der Sozialdemokratie, und der Glaube an den endgültigen Sieg, in den sich bei den besten Kräften der Bewegung ausgeprägte Jenseitsempfindungen mischten, tröstete, täuschte vielleicht sogar hinweg über mancherlei Uebel der Gegenwart, auch über die Enge des Spielraums für den unmittelbaren politischen Fortschritt. Die Gewerkschaftsbewegung war dagegen durchaus auf die mühevolle Arbeit für das „tägliche Brot“ eingestellt und auch ihr geistiges Leben mußte davon bestimmt sein.

Nach dem Kriege sehen wir ein anderes Bild. Aus den Massen selbst entstand zunächst eine lebhafte Bildungsbewegung, die sich in der Entstehung und dem eifrigen Besuch vieler Betriebsräteschulen ausdrückte.<sup>1)</sup> Darin spiegelte sich damals der in der Arbeiterschaft lebendige Drang, mitzuwirken bei der Gestaltung der materiellen Grundlagen des Gesellschaftslebens, nicht nur Einfluß zu nehmen auf seinen politischen Neubau. Das eben noch so weit entlegene Ziel schien plötzlich nahe herbeigekommen zu sein. Die Sehnsucht in die Ferne wandte sich nun schnell

\*) Erschienen im „Gewerkschafts-Archiv“, 1. Jahrgang, Seite 225.

<sup>1)</sup> Vergl. unseren Abschnitt: Die Lage nach dem Kriege.

der Gegenwart zu; alle Kräfte gläubiger Einbrunst, die dem fernen Ziele galten, setzten sich in Bewegung, um ganz naheliegende Aufgaben zu lösen, die, wenn man schon zwischen den Aufgabengebieten beider Zweige der Arbeiterbewegung unterscheidet, vornehmlich in das Gebiet der Gewerkschaften fallen.

In dieser Bewegung spiegelte sich aber zugleich die Einsicht der Arbeiterschaft, daß gläubige Hingabe an ein fernes Ziel jetzt noch weniger genügt als ehedem, daß es vielmehr zur Ausübung solcher Mitwirkung, die Otto Bauer — im Gegensatz zur bloß politischen Demokratie — als „funktionelle Demokratie“, Hilferding als „konstruktiven Sozialismus“ bezeichnet, der sachlichen Eignung bedarf, die durch Bildung zu erwerben ist. Die Massen erkannten auch bald, daß der Wirkungskreis der funktionellen Demokratie in der Produktion durchaus nicht nur die Tätigkeit der Betriebsräte umfaßt, sondern sich in dem nun erreichten Stadium über das ganze Gebiet gewerkschaftlicher Arbeit erstreckt. Ihr Bestreben, die zur Erfüllung aller neuen Aufgaben notwendigen Sachkenntnisse zu erwerben, wurde daher um so stärker, und so mischten sich nun im Gebiete gewerkschaftlicher Bildungsarbeit jene Elemente der Gläubigkeit mit dem Streben nach sachlichem Wissen zum Zwecke der Lösung konkreter Aufgaben, das von jeher das geistige Leben der Gewerkschaften auszeichnete. Entstanden aus einer Idee, welche die Sozialdemokratie und die Gewerkschaften gleichermassen beherrschte, aus der Idee des Sozialismus, durch den gemeinsamen Kampf beider Bewegungen in den Bereich der Möglichkeit gerückt, fordert die funktionelle Demokratie in der Wirtschaft ihre Verwirklichung nun in erster Linie von der praktischen Arbeit der Gewerkschaften.

Das ist für die Bestimmung der Grenzen wie des Inhalts gewerkschaftlicher Bildungsarbeit von größter Bedeutung. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist dadurch nicht weniger zweckbestimmt als früher, aber sie ist es in anderer Weise und ihr Zweck umfaßt einen größeren Kreis sowie eine andere Art von Aufgaben. Weisen wir der Gewerkschaftsbewegung dieses Gebiet zu, fordern wir von ihr, daß sie die Anstalten treffe, um in den Massen die geistigen Voraussetzungen für die Erfüllung dieser neuen und der Arbeiterschaft noch harrenden Aufgaben zu schaffen, so kann die vor dem Kriege sehr wohl mögliche Frage, ob denn das Bestehen oder die Errichtung von zahlreichen örtlichen Gewerkschaftsschulen neben den ohnehin vorhandenen Schulen der Partei nicht jenes Gebot der Kräfteökonomie in der Arbeiterbewegung verletzen würde, gar nicht erst entstehen. Damit ist zugleich die Frage beantwortet, ob denn eine gewerkschaftliche Bildungsarbeit größeren Umfanges als vor dem Kriege notwendig sei. Die unmittelbare Beteiligung der gewerkschaftlichen Organisationen und ihrer Funktionäre an den Organen der Arbeitsverwaltung, die seit dem Kriege eine starke Vermehrung erfahren haben, sowie ihre direkte Mitwirkung bei der Vorbereitung der wirtschaftlichen und sozialpolitischen Gesetzgebung und an der Gestaltung der Produktion hat die Aufgaben der Gewerkschaften vermehrt und den Inhalt der Bewegung erweitert. Die Zahl der geschulten Funktionäre, deren die Bewegung bedarf, ist größer, ihre Aufgaben sind schwieriger, die Last ihrer Verantwortung ist drückender ge-

worden, und zwar nicht nur an sich, sondern auch im Vergleich zur Zahl, zur Aufgabe und Verantwortung der Funktionäre der Partei im gegenwärtigen Stadium der Entwicklung. Demgemäß muß die Bildungsarbeit der Gewerkschaften eine Vergrößerung ihres Umfanges und eine Veränderung ihres Inhaltes erfahren. Gewerkschaftliche Bildungseinrichtungen müssen in größerer Zahl als einst neben denen der Partei bestehen, aber sie müssen sich auch in ihrem Charakter von ihnen unterscheiden.

Die Aufgabe der Mehrzahl der Funktionäre der Partei erschöpft sich in der Betreuung der eigenen Organisation; Verantwortung haben sie nur gegenüber den eigenen Parteigenossen. Die Aufgabe der Betriebsräte, der Vertreter der Gewerkschaften in den Arbeitsgerichten, Schlichtungsausschüssen, Außenhandelsstellen, Arbeitsnachweisämtern usw. greift dagegen weit über das Interesse der eigenen Organisation hinaus, und ihre Verantwortung erstreckt sich, wie ohne nähere Erläuterung erkennbar ist, nach mehreren Richtungen. Aus dieser Vielfältigkeit der Tätigung und der Verantwortung der Gewerkschaften und ihrer Funktionäre ergibt sich ja jene Schwierigkeit der Stellung der Gewerkschaftsbewegung in der gegenwärtigen Zeit, die von den Mitgliedern so häufig nicht verstanden wird, wenn sie zur Ablehnung eines bedenkenlosen Draufgängertums führt.

Diese Schwierigkeiten, von denen die Arbeit der Gewerkschaften heute umgeben ist, werden dadurch vermehrt, daß jeder Erfolg oder Misserfolg die Mitglieder der Organisationen unmittelbar trifft. Die Politik der Partei berührt die Genossen nur in ihrem Staatsbürgerssein; Erfolge oder Misserfolge der Partei beeinflussen nur selten die soziale Lage der Arbeiter. Die Gewerkschaft aber, ihre Erfolge oder Misserfolge, treffen immer den ganzen Menschen, seine eigene Lage und das Wohlergehen seiner Familie. Die Aktionen der Partei erfordern, daß das einzelne Mitglied Flugblätter austrägt, Versammlung oder Demonstrationen besucht, für die Partei und ihre Presse wirkt. Die Aktionen der Gewerkschaften fordern vom Arbeiter oder Angestellten die Bereitschaft, sein leibliches Wohl, seine Existenz, seine Arbeitsstelle aufzuopfern für das Ganze. Die Partei beansprucht die eigene Tätigung ihrer Mitglieder nur gelegentlich, die Gewerkschaft muß ständige Opferbereitschaft fordern.

Aus allen diesen Gründen, welche die Skala der Unterschiede im Verhältnis zwischen der Organisation und ihren Mitgliedern hier und dort noch nicht einmal erschöpfend darstellen, reagieren die Arbeiter und Angestellten auf Erfolge oder Misserfolge der Gewerkschaften viel empfindlicher als auf Erfolge oder Misserfolge der Partei. Und umgekehrt ist es ähnlich. Die gewerkschaftlichen Organisationen leiden unter Misserfolgen oder auch nur unter Missverständnissen über die Taktik der Verbände, wenn sie zu Mitgliederverlusten führen, weit mehr als die Partei. Die gewerkschaftliche Organisation braucht jene ständige Bereitschaft, die sich in dauernder treuer Mitgliedschaft äußert, wenn sie sich selbst erhalten und des Erfolges, dessen sie zu ihrer Selbsterhaltung bedarf, sicher sein will. Die Partei braucht wohl auch die Stimmen großer Massen bei den Wahlen, aber sie bedarf nicht des letzten Arbeiters als Mitglied. Sie hat ein

Interesse an der Stärke ihrer Fraktionen. Ist diese aber gegeben, so liegt der Schwerpunkt der Aktion bei den Fraktionen, in der Gewerkschaftsbewegung aber liegt das Gewicht der Aktionen stets bei den Massen. Zwischen den Wahlen bedarf die Partei nur des Kerns der Arbeiterklasse und einer Schicht von Funktionären, welche die Idee der Partei verbreiten, um kommende Wahlen vorzubereiten. Ihr Interesse an der Bildungsarbeit besteht also in erster Linie darin, die Mitglieder der Partei fähig zu machen zur Propaganda, und es genügt ihr vollkommen, wenn die Bildungsarbeit selbst Propaganda in ihrem Sinne ist. Aber diese Propaganda, auf die es der Partei ankommt, hat gegenwärtig nicht mehr jenen jenseitsgläubigen, fast religiös bestimmten Charakter früherer Zeiten, weil sich das Wirken der Partei ganz im Gegensatz zur Vorkriegszeit heute, dem Wandel der Voraussetzung für politische Be-tätigung entsprechend, nahezu ganz in politisch-parlamentarischer Tätigkeit erschöpft und zunächst hierin seine Erfolge sucht.

Die Gewerkschaften aber können sich mit einer Bildungsarbeit, die schließlich nur noch diesen propagandistischen Zweck hat, nicht begnügen. Wollen sie bei den Massen die geistigen Voraussetzungen für den Erfolg der Aktion und die Beständigkeit der Bereitschaft und Disziplin schaffen, so müssen sie die Träger der Organisationen, einen großen Kreis von Funktionären, mit gediegenen Sachkenntnissen auszustatten trachten, mit Sachkenntnissen, die den großen Funktionärkörper fähig machen, die Beweggründe einer komplizierten Taktik zu erkennen, die Voraussetzungen für den Erfolg einer Aktion abzuschätzen, die Ursachen eines Misserfolges zu würdigen. Da die gewerkschaftliche Organisation der Gesellschaft und Disziplin des leichten Mannes im leichten Betriebe stets gewiß sein muß, muß sie auch die geistige Verbindung ihrer Leitung mit jenem leichten Manne allezeit lebendig erhalten. Das ist unter den gegenwärtigen Umständen nicht mehr möglich mit den Mitteln der Propaganda und Aufklärung, sondern es gelingt nur, wenn der sachgeschulte Funktionär als Mittler zwischen der Führung und den Mitgliedern tätig ist. Die Gewerkschaftsbewegung bedarf der entschlossenen und straffen Führung, aber diese Führung kann nur fruchtbare wirken und die Verantwortung für das Ganze nur dann tragen, wenn sie von den Massen jederzeit verstanden wird. Ein selbständiges gewerkschaftliches Bildungswesen muß dafür sorgen, daß die erkenntnisfähigen Voraussetzungen des Handelns bei Mitgliedschaft und Führung gleich sind, soweit das erreichbar ist. Nur aus solcher geistigen Uebereinstimmung kann die Einheit zwischen disziplinierter Mitgliedschaft und sachkundiger Führung entstehen. Die Partei kann zeitweilig die ganze Aufgabe der Bewegung, Führung und Aktion, in die Hand der Fraktionen legen. In den Gewerkschaften aber sind die Massen stets gegenwärtig, drängend und fordernd. Hier gibt es nur selten große Parolen; aber allgegenwärtig ist der ewige zähe und nüchterne Kampf an zahlreichen Stellen, mit vielfachen Mitteln und unter wechselnden Möglichkeiten.

Die Bildungsarbeit der Gewerkschaften muß aus allen diesen Gründen vornehmlich auf gründliche Sach- und Zweckstellung eines nicht zu engen Kreises von Funktionären und geistig regen Mitgliedern ge-

richtet sein, einmal, um diesen Kreis zur Erfüllung gewisser praktischer Aufgaben zu befähigen, und zweitens, um gewerkschaftliche Disziplin fester zu gründen auf der Einsicht der Mitglieder. Aber sie muß doch gleichzeitig ein die Vielheit der Einzelfunktionen und Tagesaktionen zur Einheit verbindendes *weltanschauliches Element* enthalten, das ihr nun gleichfalls in jenem der praktischen Betätigung der Massen innenwohnenden Glauben, daß alle Funktionen heute mehr als früher einem sozialistischen Aufbau, dem „konstruktiven Sozialismus“ dienen, zur Verfügung steht.

Aber diese Unterschiede des Interesses der Partei und der Gewerkschaften an einer gediegenen Bildungsarbeit, die, wenn sie auch nicht von Dauer zu sein brauchen, gegenwärtig bestehen, werden beide Zweige der Arbeiterbewegung auch jetzt nicht hindern, gerade auf diesem Gebiete so gut wie möglich gemeinsam zu arbeiten, um jenem Gebot der Defonomie der Kräfte Rechnung zu tragen. Die Möglichkeit dazu wird in dem unter der Führung des Reichsausschusses für sozialistische Bildungsarbeit gegründeten Sozialistischen Kulturbunde und in den zahlreichen örtlichen Kulturtäppeln, die in den letzten Jahren entstanden sind, gegeben sein. Unter den Teilnehmern der Kulturtäppeln stehen die Vertretungen der Gewerkschaften häufig an erster Stelle. Ziel der Kulturtäppeln und des Kulturbundes ist die Herbeiführung einer dauernden Verbindung aller Zweige der Arbeiterkulturbewegung mit dem Zweck, die verfügbaren Mittel fruchtbarer zu verwenden, gegenseitige Konkurrenz zu vermeiden, dabei aber jeder besonderen Einrichtung ihr Eigenleben zu lassen, ja es erst recht zu betonen und auszubilden. Aber diese Form, unter der ein gemeinsames Arbeiten im Gebiete des Bildungswesens sich jetzt wieder anzubahnnen beginnt, deutet gleichfalls auf jene Veränderungen hin, über die wir uns geäußert haben. Diese gleichsam föderative Form mußte wohl — anstelle des viel engeren Zusammenarbeitens von Partei und Gewerkschaften in den Bildungsausschüssen der Vorkriegszeit — entstehen, weil eben gleichzeitig mit dem Wiedererwachen des Verlangens nach gemeinsamem Wirken das Bedürfnis nach einem starken Eigenleben der Bildungsarbeit jedes Zweiges vorhanden ist. An solcher Gemeinsamkeit verwandter Einrichtungen des Proletariats haben die Gewerkschaften jedenfalls ein starkes Interesse. Sie werden nicht nur Vorteile davon haben, sondern sie werden im Rahmen solcher gemeinsamen Arbeit eine bedeutsame Stellung einnehmen und den Charakter der gesamten kulturellen Bewegung des Proletariats von dieser Stellung aus in hervorragendem Maße mitbestimmen.

## Bon der Internationale.



## Amsterdam und Moskau.

Die Bemühungen der Kommunisten, die gewerkschaftlichen Organisationen in den einzelnen Ländern in ihre Gewalt zu bekommen, um sie mit ihrem ganzen Apparat und den in ihnen organisierten Massen den politischen Zwecken der kommunistischen Bewegung dienstbar zu machen, haben sich auf internationaler Stufenleiter wiederholt. Und wie die Taktik, mit der die Sendboten Moskaus in den einzelnen Ländern zu Werke gingen, um sich ihres Auftrages — der die Vorschriften über diese Taktik mit umfasste — zu entledigen, je nach dem Allgemeinbefinden der kommunistischen Bewegung und der in Moskau „visierten Perspektive“ sich änderte, so wechselte auch ihr Verhalten zum Internationalen Gewerkschaftsbund in Amsterdam. Die kommunistischen Gewerkschaftsspezialisten, die nichts anderes sind als die politischen Leibeigenen der kommunistischen Partei ihres Landes, die wiederum der Kommunistischen Internationale untertan ist, diese Gewerkschaftsspezialisten ändern die Parole, unter der sie ihren Kampf gegen die Gewerkschaften führen, wenn es dieser Internationale gefällt, denn sie haben den Auftrag, der en Interessen und Aspirationen im nationalen wie im internationalen Rahmen gleichzeitig zu verwirklichen.

Zuerst, als in Moskau noch die Hoffnung bestand, daß die Kommunisten ihr Spiel in den Gewerkschaften in kurzer Zeit gewinnen könnten, lautete der Befehl, die Gewerkschaften, wenn nötig mittels ihrer Spaltung zu „erobern“, um sie von der Amsterdamer Internationale (FGB.) zu lösen und der Roten Gewerkschafts-Internationale (RGJ.), dieser Zweigstelle der Kommunistischen Internationale, zuzuführen. Amsterdam sei eine Kraft, sagte Sinowjew auf dem zweiten Kongreß der Kommunistischen Internationale im August 1920, es seien dort einige Millionen Arbeiter vertreten. „Wir müssen sie spalten und zu uns herüberziehen; das ist die Hauptaufgabe . . . Wir wollen,“ fügte er hinzu, „in den nationalen Gewerkschaften bleiben, damit wir die Leute zu uns herüberziehen, die Gewerkschaften nicht in der Amsterdamer Internationale lassen, sondern zusammen organisieren und unter die Leitung der Dritten Internationale stellen.“ In Deutschland ist rechtzeitig erkannt worden, daß dieses „in den nationalen Gewerkschaften bleiben“, sie aber „unter die Leitung der Dritten Internationale stellen“, in seiner Verwirklichung die Spaltung sowohl der nationalen Organisationen wie des FGB. bedeutet hätte, und daher ist der Streich mißlungen. In Frankreich dagegen, wo die Arbeiterschaft entsprechend dem allgemeinen Charakter der dortigen Gewerkschaftsbewegung weniger organisationstreu und daher leichter als in Deutschland geneigt ist, einem Wechsel der Organisationsformen und taktischen Methoden zu folgen, konnten die Moskauer Sendlinge den traurigen Erfolg verzeichnen, daß sich die Bewegung spaltete und ein Teil zur RGJ. überließ.

Dieser „Erfolg“ war der größte, den die Moskauer Internationale auf diesem Gebiete zu erringen vermochte, aber auch er war keineswegs ein — in ihrem Sinne — vollkommener Erfolg, und außerdem war er ihr letzter.

Auf dem fünften Kongresse der Kommunistischen Internationale im Juli 1924 gab Sinowjew andere Parolen aus als 1920. Die RCG., sagte er, sei gegründet worden als es schien, die Kommunisten würden „die Front des Feindes in frontaler Attacke durchbrechen“ und die Gewerkschaften schnell „erobern“ können. „Sie wissen, Genossen,“ erklärte er, „daß die Bewegung später abgeflaut ist“ und daß alle Schwierigkeiten der Kommunistischen Internationale daraus stammen, „daß die Entwicklung viel langsamer gegangen ist, als wir annahmen“. Die Sozialdemokratie habe sich konsolidiert, auch auf dem Gewerkschaftsgebiete. „Jetzt müssen wir sie auf Umwegen bekämpfen, die langwieriger und schwerer sind. Das ist das Neue, was sie nicht verstehen wollen.“

Dieses „Neue“ ist das, was die Kommunisten, die es schließlich doch verstanden haben, die „Einheitsfront“ nennen. Der Mittel, deren man sich bedient, um auf diesem „Umwege“ vorwärts zu kommen, gibt es viele. Gegen die Gewerkschaften gelangte hauptsächlich der inzwischen gleichfalls verbrauchte Trick der Bildung von Ausschüssen, die von den Arbeitern aller Richtungen mit bevorzugter Beteiligung der Unorganisierten bei allerlei Gelegenheiten gebildet wurden, um die Einheitsfront zu repräsentieren, oder der Einberufung von sogenannten Betriebsrätekongressen oder, neuerdings, die Entsendung von „Arbeiterdelegationen“ nach Rußland, zur Anwendung. Die Ausschüsse wie die angeblichen Betriebsrätekongresse erhoben den Anspruch, als die wahren Vertreter der „über die Köpfe der Führer hinweg“ vereinigten Arbeiterklasse führend in die gewerkschaftlichen Aktionen einzutreten, aber in Deutschland hat niemals jemand daran gezweifelt, daß diese Ausschüsse und Kongresse nur die Kulissen darstellten, hinter denen die kommunistischen Drahtzieher Aufstellung genommen hatten. Wenn auch nicht gerade berühmt, so doch durch häufigen Gebrauch in weiten Kreisen bekannt geworden ist das Wort der Kommunisten, daß die „gelben Führer“ der Gewerkschaften „entlarvt“ werden müßten. Die gekennzeichneten Manöver der Kommunisten waren zugleich Mittel zu solcher Entlarvung. Denn wenn die von den Kommunisten inspirierten Ausschüsse und Kongresse, hemmungslos und nur agitatorischen Bedürfnissen gehorchnend, ihre Forderungen in langen Listen beschlossen hatten, die Gewerkschaften sich aber pflichtgemäß weigerten, die Ausschüsse und ihre Forderungen anzuerkennen, dann galten sie als „entlarvt“. Nun sei es, erklärten die Kommunisten, erwiesen, daß diese Gewerkschaften weder „kämpfen“ noch die Einigkeit der Arbeiterklasse herbeiführen wollten. Nicht die Kommunisten seien es, die die Spaltung der Arbeiterklasse verschuldeten, sondern die Führer der Gewerkschaften. Die Kommunisten seien im Gegenteil nur bestrebt, die „Einheitsfront“ zu verwirklichen. So lautete die kühne Schlußfolgerung und daher stammt der Name dieser Methode, die, das liegt auf der Hand, gleichfalls nur den Zweck verfolgt, die also düpierten Arbeiter und ihre Organisationen für die politischen Zwecke der kommunistischen Bewegung zu gebrauchen.

Diese Stöße mußten stets in erster Linie von den nationalen Organisationen ausgehalten werden, denn nur über ihre Leichen führte der Weg

nach Amsterdam. Über der IGB folgte den Bewegungen der Kommunisten stets mit der größten Wachsamkeit. Auf allen seinen Tagungen nahm er Stellung zu den für die Gewerkschaften daraus entstehenden Fragen und immer wies er fast einmütig die Versuche der Kommunisten, sich der Gewerkschaften zu bemächtigen, zurück.

Daneben bestand jedoch für den IGB, als einer internationalen Organisation die Aufgabe, die zur RGF übergelaufenen nationalen Organisationen und Organisationsteile zurückzugewinnen und vor allem auch die russischen Gewerkschaften in sich aufzunehmen. Die letzte, prinzipiell bedeutungsvollste Aufgabe konnte praktisch jedoch erst in Erwägung gezogen werden, nachdem die russischen Gewerkschaften, die in den ersten Jahren der bolschewistischen Herrschaft nur Zweigvereine der kommunistischen Partei Russlands waren, im Zusammenhang mit der Einführung der „Neuen ökonomischen Politik“ durch Lenin wieder gewisse selbständige Funktionen zugewiesen bekommen hatten, die ihnen wenigstens annähernd den Charakter von gewerkschaftlichen Organisationen gaben. Und so beschloß denn der Vorstand des IGB, in seiner Sitzung am 8. November 1923 — unter Bestätigung aller früheren Beschlüsse der Internationale über ihre Haltung gegen die RGF —, das Bureau des IGB, zu ermächtigen, unter Ausschluß der RGF, an Besprechungen mit der russischen Gewerkschaftszentrale teilzunehmen, „um auf der Basis der Statuten und des Programms des IGB, den Versuch zu machen, die internationale Einheit der Arbeiterbewegung herbeizuführen“. Dieser Schritt erfolgte vor der Ausgabe der Einheitsfrontparole durch die kommunistische Internationale. Wie der Beschuß selbst betont, änderte er nichts an der ablehnenden Haltung des IGB, zu den kommunistischen Praktiken und zur RGF; besonders zu dieser blieb es bei der bisherigen Haltung, weil diese eigentlich nur aus den russischen Gewerkschaften bestehende „Internationale“ in ihren Statuten ausdrücklich die Sprengung und Vernichtung des IGB, als ihren Zweck angibt. Auch der dritte Kongreß des IGB, der vom 2. bis 6. Juni 1924 in Wien stattfand, bestätigte noch einmal die früheren Beschlüsse in dieser Frage; er hob gleichfalls hervor, daß die kommunistische Internationale die RGF, zu dem Zweck errichtet habe, „den Internationalen Gewerkschaftsbund zu bekämpfen und zu vernichten“. Aber auch zu den inzwischen mit den russischen Gewerkschaften angeknüpften Unterhandlungen nahm der Kongreß Stellung. Er bedauerte, daß die russischen Gewerkschaften infolge ihrer Weigerung, die Statuten und Verfassungsbestimmungen des IGB anzuerkennen, „noch immer dem Internationalen Gewerkschaftsbund fernbleiben“, und empfahl dem Bureau, „insoweit es möglich ist, ohne die Würde des IGB, zu verleihen, seine Bemühungen fortzuführen, um die Einverleibung der russischen Gewerkschaften auf Grund der Statuten und Bestimmungen der Internationalen Gewerkschaftsbundes in die internationale Gewerkschaftsbewegung herbeizuführen“.

In Betrachtungen zum Wiener Kongreß ging Dudgeon, der Sekretär des IGB, auch auf die inzwischen eingetretene taktische Wendung der kommunistischen Internationale ein. „Nachdem die Rote Gewerkschafts-Internationale keine Möglichkeit mehr sah,“ schrieb er, „um die

Millionen der im Internationalen Gewerkschafts-Bunde vereinigten Arbeiter in die ihr angeschlossenen Organisationen hineinzubekommen, nahmen diese Herren unter der *Vorstellung der Einheitsfront* zu einem neuen taktischen Manöver ihre Zuflucht. Dieses Manöver hatte keinen anderen Zweck als, gleichviel auf welche Weise, in die Festung der modernen Arbeiterbewegung einzudringen.“ Um den daraus erwachsenen Gefahren zu begegnen, war der Vorstand des IGB., fährt Duedgeest fort, „der Meinung, daß ein selbständiges und unabhängiges Entscheiden des einzelnen (internationalen) Berufssekretariates über die Zulassung der russischen Organisationen nicht im Interesse der internationalen Gewerkschaftsbewegung sein könne“.<sup>1)</sup> Auf diese Weise behielt sich der Vorstand des IGB. vor, daß nur er mit den russischen Gewerkschaften insgesamt entscheidend verhandeln könne.

In ein ganz neues Stadium sind nun diese Unterhandlungen des IGB. mit den russischen Gewerkschaften durch Beziehungen getreten, die zwischen der englischen und russischen Gewerkschaftszentrale angelknüpft worden sind. Die Entwicklung der englischen Gewerkschaften zeigt in den letzten Jahren eine starke Tendenz zum Sozialismus. Das von ihnen bis vor kurzer Zeit abgelehnte Prinzip des Klassenkampfes findet allmählich Eingang bei den englischen Gewerkschaften, die Sozialisierung gehört zu den am stärksten propagierten Forderungen ihres Programms, und Hand in Hand damit entwickelt sich die Form der Organisationen in der Richtung eines stark betonten Zentralismus, der für englische Verhältnisse gleichfalls ungewöhnlich und neu ist. Diese Tendenz ist auf dem *englischen Gewerkschaftskongress in Hull* im September 1924 besonders hervorgetreten. Der Kongreß hat u. a. die „*Charte der Arbeit*“ beschlossen, an deren Spitze die „*Staatliche Uebernahme und Kontrolle der natürlichen Reichtümer und öffentlichen Dienste*“ gefordert wird. Der Generalrat wurde beauftragt, „in allen Teilen des Landes eine Kampagne einzuleiten, um die öffentliche Meinung zur Unterstützung dieser Charta aufzufordern“, und jedem Jahreskongreß der englischen Gewerkschaften über den Fortschritt dieser Propaganda zu berichten.

Auf dem Kongreß war eine Vertretung der russischen Gewerkschaften unter Führung von Tomsky anwesend, und bald nach der Beendigung der Tagung beschloß der vom Kongreß gewählte Generalrat, eine Delegation zu wählen, welche die industriellen, sozialen und politischen Zustände Russlands zu erforschen habe und gleichzeitig an dem allrussischen Gewerkschaftskongreß in Moskau teilnehmen solle, um den Besuch der Russen in Hull zu erwidern. Das Ergebnis dieser Studienreise liegt nun in einem sehr ausführlichen Bericht vor, der, wie die Reise selbst, für die zukünftige Gestaltung der Beziehungen des IGB. zu den russischen Gewerkschaften nicht ohne Bedeutung bleiben wird.

<sup>1)</sup> Duedgeest, *Einige Betrachtungen zum Wiener Kongreß*. Die Internationale Gewerkschaftsbewegung, Vierteljahrsschrift des IGB., 4. Jahrgang, Seite 219 ff. Dasselbst die *Beschlüsse des Wiener Kongresses* (Seite 232 ff.) und der Briefwechsel mit der russischen Gewerkschaftszentrale (4. Jahrg. Seite 248 und 5. Jahrg. Seite 11).

## Der Bericht der englischen Gewerkschaftsdelegation.\*)

Wer sich der Reden erinnert, die *Burrell* und andere Mitglieder der englischen Gewerkschaften während ihrer Anwesenheit in Sowjetrußland gehalten haben, und wer nun den „Offiziellen Bericht“<sup>1)</sup> der Delegation zur Hand nimmt in der Erwartung, auch darin wie einst in jenen Reden eine uneingeschränkte Bewunderung kommunistischer Methoden zu finden, der wird einigermaßen enttäuscht sein. Jene Reden sind in Deutschland bekannt geworden durch die schnelle und weite Verbreitung, die ihnen die kommunistische Presse zu verschaffen wußte, und durch die Aufmachung, in der die Blätter der KPD die Reden veröffentlichten, erschienen die englischen Redner eine zeitlang als die wirksamsten Propagandisten des Kommunismus in Deutschland. Der Bericht dagegen, der viel mehr und wichtigeres enthält als die Reden, nämlich übersichtlich angeordnetes sachliches Material über die Verhältnisse in Rußland — dieser Bericht wurde von der kommunistischen Presse nur in sehr mäßigem Umfange als Propagandamittel benutzt. Auch die KPD. und ihre Organe scheinen von dem Bericht nicht restlos entzückt zu sein.

In der Einleitung zu ihrem Buche geht die englische Delegation selbst auf den Unterschied zwischen den Reden und dem Bericht ein. Sie führt die Bedeutung der Reden auf ein halbwegs richtiges Maß zurück, indem sie schreibt: „Die öffentlichen Äußerungen der Delegation in Rußland bezogen sich natürlich auf all das, was die Delegation an den von der russischen Revolution erzielten Ergebnissen aufrichtig bewundern und begrüßen konnte. In ebenso aufrichtiger Weise teilt diese Veröffentlichung (der Bericht) all das mit, was nach Meinung der Delegation einer Kritik bedürfte.“ Die Reden in Rußland waren also das, was man internationale Höflichkeit nennt. Der Bericht erzählt gleichfalls noch manches, was nach unserer Meinung zur Kritik herausfordern müßte, bei den Engländern aber kritiklose Bewunderung ausgelöst hat. Die allgemeinen und speziellen Schlussfolgerungen sind teils anerkennend, ohne daß man in den englischen Berichten einen stichhaltigen Grund für die Anerkennung findet, teils sind sie, offenbar, um den Russen nicht wehe zu tun, unbestimmt und vieldeutig. Aber gerade darum sind zahlreiche sachliche Mitteilungen über die russischen Verhältnisse aus dieser Quelle um so schwerwiegender; sie bestätigen vieles, was bereits bekannt ist, von den Kommunisten aber abgelehnt wurde, weil es aus Quellen kam, die als gegen Rußland voreingenommen gelten. Es wäre ein leichtes, den Inhalt des Berichts nach vielen Seiten zu ergänzen durch die Mitteilungen vor trefflicher Kenner Rußlands. Aber wir sehen davon ab und beschränken uns ganz auf das Material, das der Bericht selbst enthält.

Auch das Vorwort klingt noch sehr nach der Höflichkeit des freundlich aufgenommenen Gastes gegen den Gastgeber. In der Einleitung stellen

\*.) Dieser und der folgende Abschnitt waren, in drei Artikel geteilt, veröffentlicht in Nr. 1, 2 und 3 des „Deutschen Eisenbahner“ (Verbandszeitschrift des Einheitsverbandes der Eisenbahner Deutschlands), 1. Jahrgang, Juli 1925.

<sup>1)</sup> Rußland. Offizieller Bericht der englischen Gewerkschaftsdelegation nach Rußland. Neuer Deutscher Verlag, Berlin 1925.

sich sodann die Berichterstatter die Aufgabe, „eine Uebersicht zu geben über die Vorteile und Nachteile, die das russische Volk unter dem neuen Regierungssystem genießt, und die allgemeine Entwicklungstendenz aufzuzeigen.“

„In diesem Zusammenhange ist“, bemerkt die Delegation im Anschluß an diese Feststellung ihrer Aufgabe, „die umstrittenste Frage die des Maßes der politischen Freiheit für das Individuum.“ In dieser prinzipiellen Beziehung nun „nimmt die Delegation von der Behauptung des jetzigen Regimes Kenntnis, daß die gegenwärtige Ordnung eine „Diktatur des Proletariats“ unter Führung der Kommunistischen Partei ist, und daß „Demokratie“, wie sie anderswo verstanden wird, in ihr keinen Platz hat.“ Sie „nimmt . . . Kenntnis“, das heißt, sie stellt sich, was den heikelsten und für das Sowjetregime empfindlichsten Punkt betrifft, auf den Boden der Tatsachen. Dieses Verhalten erscheint uns allzu diplomatisch, und wir teilen die Folgerungen nicht, zu denen die Delegation kommt.<sup>2)</sup> Wir begnügen uns jedoch mit dieser Feststellung und sind im übrigen bereit, den Engländern zu folgen, wenn sie meinen, daß ein solches politisches System „am besten nach seinen Ergebnissen beurteilt werden kann“, zumal sie uns ja reiches Material über diese Ergebnisse vorlegen.

Aus der Einleitung geht aber weiter hervor, daß das Sowjetsystem nach der Meinung der Delegation gegenwärtig „aus einer Reihe von Kompromissen“ besteht, „von denen die meisten ständig Änderungen unterworfen sind“. Auf diese „Kompromisse“ kommen wir im einzelnen zurück. Zunächst interessiert uns hier das eigenartige Verhältnis, das infolge dieser Kompromisse zwischen der KPdD. und der Kommunistischen Internationale auf der einen, der Sowjetregierung auf der anderen Seite besteht. Dieses Verhältnis ist, nach dem Bericht zu urteilen, keineswegs das einer regierenden Partei zur Regierung; auch hierin weicht Sowjetrußland ab von der Form der „Demokratie, wie sie anderswo verstanden wird“. In der Einleitung bemerkt die englische Delegation, die gegenwärtige Tendenz scheine die zu sein, „daß die kommunistische Organisation sich von der Regierung mehr und mehr absondert“ und daß sich daher „eine zentrale Kontrolle durch die kommunistische Fraktion immer schwieriger gestaltet“. Und im Bericht selbst heißt es:

„Seit Einführung der neuen ökonomischen Politik scheint dem Kommunismus Qualität wichtiger als Quantität. Bis zu dieser Umstellung war die Partei nicht nur die Triebkraft, sondern auch ein wichtiger Bestandteil der Regierung gewesen. Seither ist sie zu einer Organisation zur Verteidigung einer bestimmten Politik und der Überwachung von Prinzipien geworden, die feststehen, von denen sich aber die Politik und die Prinzipien der Regierung eines Tages unterscheiden können.“

Dieses Mißverhältnis, wie man es wohl nennen muß, wenn man bedenkt, daß die KPdD. immer so tut, als sei dort alles ein Herz und eine

<sup>2)</sup> Wir teilen, was diesen Punkt betrifft, vollkommen die von Fritz Adler in seiner Broschüre „Der Bericht der britischen Gewerkschaftsdelegation über Rußland“ vertretene Auffassung. (Verlag der Deutschen soz. Arbeiterpartei in der Tschechoslowakischen Republik, Prag 1925.)

Seele, werde besonders deutlich, sagt der Bericht der Engländer, „in den Beziehungen zwischen dem Standpunkt und der Politik der Kommunistischen Internationale und des Kommissariats des Auswärtigen.“ Der Delegation wurde Gelegenheit geboten, „das Auseinanderstellen zwischen der propagandistischen und befehrungswütigen Politik der Komintern und der praktischen Realpolitik des Kommissariats festzustellen.“ Mit Einführung der neuen ökonomischen Politik wurde es klar, heißt es in dem Bericht, daß sich die Partei „in gewissem Grade von den Kompromissen und Konzessionen (der Regierung) fernhalten müsse, um weiter die reine Lehre zu verbreiten und nach Möglichkeit auch zu verwirklichen“. Was heißt das anderes, als daß das russische Wirtschafts- und Regierungssystem dieser „reinen Lehre“ keineswegs entspricht und daß die „reine Lehre“ auch in Russland nicht verwirklicht, sondern durch die „Kompromisse und Konzessionen“ verletzt worden ist? Die englische Delegation geht in ihrer Unterscheidung zwischen der Lehre, die ihre Reinheit nur durch Abstandnahme von den Realitäten des sozialen und politischen Lebens zu erhalten vermag, und der Wirklichkeit Sowjetrusslands so weit, daß sie (in der Einleitung) erklärt, das russische System sei an einem Punkte angelangt, „da er nicht mehr Kommunismus mehr ist, sondern am besten als eine Form des Staatssozialismus oder Staatskapitalismus bezeichnet werden kann.“ Und den „Sendboten Lenins“, den Männern und Frauen der „reinen Lehre“ prophezeit der Bericht „eine den Schülern Loholas<sup>3)</sup> nicht unähnliche Zukunft“.

Wehe dem deutschen Gewerkschafter oder Sozialdemokraten, der ähnliches über Sowjetrussland und die KPR. und Komintern zu sagen wagte! In den weiteren Darlegungen wollen wir nun das politische System „nach seinen Ergebnissen beurteilen“.

Die Verbindung zwischen Kommunistischer Partei und Sowjetgewalt, die ehemals in Russland so innig war, daß die Partei als „ein wichtiger Bestandteil der Regierung“ erschien, ist kennzeichnend für die Zeit des sogenannten „Kriegskommunismus“, während sich Partei und Regierung in dem Augenblick der Neuen Deutschen Politik (Nep) voneinander zu entfernen beginnen. Was nun aber die englische Delegation in ihrem Bericht das gegenwärtige System oder die bestehende Ordnung nennt und worüber sie sich ausspricht, ist nur die durch die Nep geschaffene Ordnung. Der Kriegskommunismus ist identisch mit der unbeschränkten Herrschaft der „reinen Lehre“, die Nep aber ist das erste und größte jener Kompromisse, mit denen sich die Partei nicht beflecken möchte. Der Kriegskommunismus figuriert jedoch in dem Bericht der Engländer nur als eine Art düstler und wilder Vorgeschichte. „Der russische Kommunismus“ (das heißt der Kriegskommunismus der „reinen Lehre“), schreiben die Delegierten, „führte gegen den Kapitalismus Krieg, und im Kriege können die Gesetze der Dekonomie . . . eine Zeitlang ignorirt werden“. Aber Russland schloß, fahren sie fort, „rechtzeitig Frieden mit dem inneren Feind“. Der kriegsführende oder Kriegskommunismus ignorierte also die Gesetze der Dekonomie. Das konnte „eine

<sup>3)</sup> Gründer des Jesuitenordens.

Zeitlang" geschehen, aber dann mußte Lenin „rechtzeitig“, also wohl um zu retten, was noch zu retten war, Frieden schließen mit dem inneren Feinde, Frieden mit den Gesetzen der Dekonomie, Frieden mit dem Kapital, mit dem der Kommunismus Krieg geführt hatte. Führen wir diesen Gedanken zu Ende, was die Berichterstatter leider unterlassen, so heißt das: ohne einen „rechtzeitigen“ Frieden wäre über kurz oder lang die Kapitalisation notwendig gewesen.

Die erste Maßnahme der Nep „entstaatlichte faktisch — nicht im Prinzip — die Verwaltung, jedoch nicht die Kontrolle der Industrie“. Zunächst wurden die kleineren Unternehmungen mit bis zu 20 Arbeitern entstaatlicht und die größeren, die noch nicht sozialisiert waren, in privaten Händen belassen; das geschah im Dezember 1921. Die letzte, auf die größeren Betriebe bezügliche Maßnahme dürfte sogar bedeutungsvoller gewesen sein als die erste, denn: „In Wirklichkeit war die Sozialisierung der Industrie viel weniger systematisch und weitgehend, als man allgemein annimmt“, oder — wie wir lieber sagen würden — als die deutschen Kommunisten behauptet haben, deren Behauptungen oft im Widerspruch zur Wirklichkeit stehen. Einen Schritt weiter ging das Dekret vom 22. März 1923, indem es die Entstaatlichung von Unternehmen jeder Größe für eine gewisse Zeit durch Konzessionen ermöglichte.

Der Unterschied zwischen Sowjetrussland und uns ist also, wie wir uns anzumerken erlauben, der, daß Russland die Sozialisierung aus einer sehr unvollkommenen Wirklichkeit zurückverwandelt hat zum „Prinzip“, während wir uns bemühen, das Prinzip in Wirklichkeit zu verwandeln.

Die Nep leitet die Epoche des Kriegskommunismus über in die Epoche des „Staatssozialismus oder Staatskapitalismus“, wie die Engländer, im Zweifel, ob dieses oder jenes, ob Sozialismus oder Kapitalismus überwiegt, sagen; es steht also jedermann frei, die Bezeichnung zu wählen, die ihm lieber ist. Die Nep, erklären sie, „stellte nicht nur die Grundidee des Rechte des Privatunternehmens wieder her, sondern schuf einen Neubau von Trusts, Syndikaten und Banken, der dem Neubau in anderen Ländern einigermaßen ähnelt“, aber doch nicht, wie der Bericht an anderer Stelle betont, mit ihm verwechselt werden darf, denn „Großindustrie und Hochfinanz in Russland stehen unter direkter Regierungskontrolle und beherrschen nicht, wie in anderen Ländern, indirekt die Regierung.“ Entstaatlicht wurde alles, „was nicht von unmittelbarer nationaler Bedeutung war“; sozialisiert wurden — oder blieben — Großindustrie und Hochfinanz. „Bei uns“, folgern aus all dem die Berichterstatter, „bereitet das Privatkapital die Nationalisierung dadurch vor, daß es auf geschäftlicher Basis die Industrie in nationalem Maßstabe organisiert. In Russland dagegen reorganisiert die Revolution Industrie und Handel, die bereits verstaatlicht waren, auf geschäftlicher Basis.“ Hiermit gelangen also die Engländer zu einem Resultat, das dem, welches wir oben als unsere Folgerung anmerkten, sehr verwandt ist; ja sie sind in ihren Schlüssen sogar fühner als wir, denn sie fügen hinzu: „Das Ergebnis wird in beiden Fällen („bei uns“ und in Russland) fast das gleiche sein.“

Wir wagten diesen Schluß nicht, weil uns noch zweifelhaft erscheint, ob die „Reorganisation“ von Handel und Industrie in Rußland mit den bisher angewandten Mitteln gelingt oder ob nicht noch stärkere Röder für das Kapital in Gestalt weiterer Schritte der Regierung auf dem Wege der Entstaatlichung erforderlich sein werden, um dem Privatkapital die Freiheit des Handelns und die Garantie der Existenz zu geben, die es, seiner Eigenart entsprechend, verlangt, wenn es anbeissen soll. Die englischen Delegierten, die anscheinend der gleiche Gedanke bewegt hat, glauben das allerdings nicht. Sie meinen, die „Wahrscheinlichkeit einer weiteren Rückwärtsorientierung“ bestehe nicht und es seien auch „die weitestgehenden Vorsichtsmaßnahmen getroffen, um zu verhindern, daß diese Kompromisse die Revolution in eine Reaktion umschlagen lassen“ könnten. Wir nehmen gern Notiz von diesen Erklärungen und wünschen im Interesse Europas, daß die Zuversicht der Engländer besonders hinsichtlich der Sicherungen gegen eine Reaktion berechtigt sein möge, aber vollkommen teilen können wir sie leider nicht.

Zedenfalls stellt die Nep eine sehr milde Form der Sozialisierung dar, die, wenn wir sie zu unserem Programm erheben würden, den wütesten Hohn unserer unentwegten Kommunisten mit der „reinen Lehre“ erfahren würde. Wir aber wollen uns nun, indem wir den Spuren der englischen Berichterstatter auch weiterhin folgen, einer Betrachtung der sozialen Verhältnisse zuwenden, die sich auf dem Boden dieses Wirtschaftssystems gebildet haben.

Bevor man diese soziale Seite des Sowjetlebens beleuchtet, müsse man, betont die Delegation, seine Hauptziele ins Auge fassen und in Betracht ziehen, „daß es sich in vielen Fällen noch im Versuchsstadium befindet“. Dieses Versuchsstadium, „wie es gegenwärtig durchgeführt wird“, kennzeichnet der Bericht wieder als „ein Kompromiß zwischen dem Kommunismus und dem Staatssozialismus... mit einer starken Neigung zum letzteren“. Die industrielle Bevölkerung sei in ihrer Gesamtheit, die 80 Millionen Bauern dagegen „in viel geringerem Maße“ und die nationalen Stämme „überhaupt kaum“ in das System eingegliedert.

Der Arbeiter dieses Systems erhält einen Minimallohn, der nur für die wirklichen Lebensbedürfnisse bestimmt ist, für die er bar bezahlen muß. Seine übrigen Lebensbedürfnisse, Erholung, Reisen, Ferien, ärztliche und Versicherungsfürsorge, Erziehung seiner Kinder, Wohnung usw. erhält er „in Form von staatlichen Vergünstigungen“.

Wir wollen nicht auf die Frage eingehen, ob eine solche Zuteilung von „staatlichen Vergünstigungen“ als Teil der Entlohnung für die Arbeiter günstig oder ungünstig und vom gewerkschaftlichen Standpunkte aus wünschenswert ist. Sie ist schon deswegen schwer zu beantworten, weil aus dem Bericht nicht zu erkennen ist, welcher Grad der Lebenshaltung der Arbeiterschaft sich aus dieser Kombination von harter Entlohnung mit Zuwendungen in natura ergibt, und in dieser Verdunklung der für die Beurteilung des Systems an „seinen Ergebnissen“ wichtigsten Frage scheint uns allerdings ein erheblicher Mangel vom gewerkschaftlichen Standpunkte aus zu liegen.

Bedenklich erscheint uns auch die Höhe des Geldlohnes. Mit der Einführung der Nep sind die Löhne, berichtet die Delegation, von Oktober 1922 bis September 1923 ständig gestiegen; sie erreichten etwa 70 Prozent der Vorkriegslöhne. 1924 betrug der allgemeine Lohndurchschnitt etwa drei Viertel der Vorkriegssätze, aber die Metallarbeiterlöhne betrugen im Oktober 1924 nur 56 Prozent, die der Eisenbahner 50 Prozent. Dagegen verdienten die Textilarbeiter zur gleichen Zeit 91 Prozent, die Lebensmittelarbeiter bereits im Mai 116,9 Prozent, die Papierarbeiter 103,5 Prozent, die graphischen Arbeiter 98 Prozent. Die Bergarbeiter aber bekamen im Mai 1924 nur 52,1 Prozent der Vorkriegslöhne in Geld.

Zu diesem argen Missverhältnis zwischen den Lohnsätzen bemerkt der Bericht, der Unterschied zwischen den Lohnsätzen der schweren und leichten Industrie sei „eine Folge der größeren Schwierigkeiten bei der Umstellung der ersten auf kaufmännischer Grundlage“. Die Schwerindustrie arbeitet ausschließlich für Staatsaufträge, während sich die Privatunternehmungen „jeweils den gewinnbringendsten Erwerbszweigen zuwenden“ und daher in der Lage sind, die höchsten Löhne zu zahlen.

Diese Erklärung befriedigt uns nicht, denn das ganze System soll doch immerhin Sozialismus sein, wenn auch Staatssozialismus, und daher spricht es nach unserer Ansicht nicht für das System, wenn es in den Produktionszweigen, in denen es sich am stärksten in sozialistischer Form geltend macht, hinsichtlich der Lohnsätze so weit hinter den Privatunternehmungen zurückbleibt. Diese Feststellung wirkt in hohem Maße peinlich, und diese Wirkung kann zu unserem Bedauern auch nicht gemildert werden durch den Hinweis des Berichts auf die sozialen Zuwächsen, die mit 25 Prozent des Lohnes angesehen werden müssten; denn dieses Argument erinnert uns in recht unerfreulicher Weise an die Art unserer Unternehmer, die sogenannten sozialen Lasten dem Lohne zuzurechnen oder schlechte Löhne mit diesen sozialen Lasten zu rechtfertigen.

Neberrascht sind wir, die wir Rußland vorwiegend nach den Lobpreisungen unserer Kommunisten beurteilen mußten, auch davon, daß die russische Arbeiterschaft unter einer nicht unbeträchtlichen Arbeitslosigkeit leidet. Der Prozentsatz der arbeitslosen Gewerkschaftsmitglieder stieg von 8,6 Prozent am 1. Oktober 1923 auf 11,7 Prozent am 1. Januar 1924. Dieses Anwachsen sei, erklärt die Delegation, auf die Jahreszeit zurückzuführen. Aber zuversichtlich und beschwichtigend bemerkt sie an einer anderen Stelle, die Industrie hätte gewiß allen verfügbaren Kräften Beschäftigung verschafft, „wenn nicht ein großer Teil der Arbeiter unter den gegenwärtigen Verhältnissen nicht verwendbar wäre, und wenn nicht die Verbesserung der Löhne und des Wohlstandes der städtischen Arbeiter Arbeitskräfte vom Lande angezogen hätte“.

Den Grund für die Unverwendbarkeit eines großen Teiles der Arbeitskräfte vermögen wir nicht recht zu durchschauen. Das andere aber, der Zufluss vom Lande, ist nichts weiter als die der kapitalistischen Ordnung eigentümliche Bildung einer industriellen Reservearmee und somit innerhalb eines sozialistischen Systems ein sehr schwacher Trost.

Da uns nun aber, wenn wir die nach unserer Ansicht — Verzeihung! — niedrigen Löhne im Auge behalten, der Wohlstand der städtischen Arbeiter gar nicht so anziehend erscheint, veranlaßt uns die Tatsache dieses Zustroms vom Lande sogar zu der Frage: wie gering muß dann, wenn dieser städtische Wohlstand schon anziehend wirkt, der Wohlstand auf dem Lande sein?

Die Maßnahmen gegen die Arbeitslosigkeit unterscheiden sich nicht — wenigstens nicht zu ihrem Vorteil — von denen der kapitalistischen Staaten; es konnten sogar nur 15 bis 20 Prozent der Erwerbslosen regelmäßig die Unterstützung erhalten. Die Parole der KPD., daß alle Erwerbslosen in die Produktion einzugliedern seien, ist jedenfalls in Rußland nicht verwirklicht. Dagegen wurden noch im Jahre 1923 pro Arbeiter monatlich 25,1 Überstunden geleistet.

Auch hier sind wir versucht auszurufen: genau wie bei uns! Aber wir wollen uns von Gefühlsausbrüchen fernhalten und ruhig und nüchtern nachforschen, was uns die Engländer weiter über Rußland zu sagen haben. Den Gewerkschafter bewegt vor allem die Frage, was denn die russischen Gewerkschaften zu alledem sagen und dagegen unternehmen.

## Die Gewerkschaftsbewegung in Russland.

Der Wirkungsradius gewerkschaftlicher Betätigung sowie die Methoden der Gewerkschaften werden mitbestimmt durch die Form des Arbeitsvertrages. Diese Form hat nun in den Jahren des Sowjetregimes gleichfalls verschiedene entscheidende Wandlungen erfahren.

Über den während der Herrschaft der „reinen Lehre“ eingeführten Arbeitszwang, der einst von allen Propheten des russischen Kommunismus als letzte ökonomische Weisheit gepriesen wurde, sagt die englische Delegation in ihrem Bericht, gerade die „Verschrobenheiten und Mißbräuche dieses Experiments“ seien eine der wichtigsten Ursachen für die Einführung der Neuen ökonomischen Politik gewesen. Zur Zeit der höchsten Entwicklung des Kriegskommunismus war der Arbeiter praktisch Soldat der industriellen Armee. „Er erhielt Rationen ohne Rücksicht auf seine Leistung; er erhielt Beschäftigung ohne Rücksicht auf seine Wünsche und Fähigkeiten. Er durfte nichts anderes tun und tat infolgedessen so wenig wie möglich.“

Damit räumte Lenin durch die Nep auf; heute ist, sagt die Delegation, die Arbeit „wieder ein Bedürfnis, das innerhalb der Regelung durch die Sozialgesetzgebung durch Angebot und Nachfrage bestimmt ist“. Also auch hier Konzessionen an den Kapitalismus und Kompromisse mit ihm. In Wirklichkeit ist der Arbeitsvertrag frei, aber im Prinzip blieb der Arbeitszwang bestehen, „weil man die Flucht aus Staats- in Privatunternehmen fürchtete“. Die Gewerkschaften erstrebten jedoch die völlige Freiheit des Arbeitsvertrages, und das Gesetzbuch der Arbeit vom November 1922 beschränkte den Arbeitszwang daher auf „Fälle von allgemeinen Krisen“. Im übrigen wurde „das Arbeitsverhältnis begründet auf dem freien Vertrag“, der den allgemein üblichen Regelungen und, falls solche bestehen, den allgemeinen oder örtlichen Vereinbarungen unterworfen ist. Die „Einstellung nach freiem Ermessen“ (§ 9 des Gesetzbuches der Arbeit) soll durch die Arbeitsbörse durchgeführt werden, aber ein wirksamer Zwang hierzu besteht nicht.

Mit den freien Arbeitsverträgen hielt auch der Geldlohn, über dessen Entwicklung und Höhe wir schon berichtet haben, wieder seinen Einzug. Da aber die Industrie — damals, als Lenin durch die Nep den Frieden mit den Gesetzen der Dekonomie schloß — ihre Arbeitnehmer nicht erhalten konnte, erzählen die Engländer, wurden ihre Lohnfonds aus Staatsmitteln gestützt. Das war kostspielig, aber notwendig zur Überwindung der Schwierigkeiten „bei der Demobilisierung der Arbeiter, die wieder von ihrem Verdienst abhängig wurden“.

Der Abschluß von Tarifverträgen erfuhr seit April 1922 eine große Ausdehnung. Aber der 5. Gewerkschaftskongress im September 1922, der auch die völlige Freiheit des Arbeitsvertrages forderte, entschied „gegen den Willen des Obersten Volkswirtschaftsrates, daß die Verträge nicht obligatorisch (rechtsverbindlich, wie wir sagen würden) sein sollten, weil dies zu einer Rückkehr zur staatlichen Lohnregelung führen würde“. Das zeugt von geringem Vertrauen der Gewerkschaften zu den Ein-

griffen der Sowjetgewalt in die Regelung des Arbeitsverhältnisses und von ihrem Bestreben, in ihren Handlungen völlig frei zu sein von staatlicher Bindung. Aber dieser Freiheit des Handelns stehen noch starke Hemmungen eigener Art entgegen. So berichten die Engländer über den Sinn der Kollektivverträge, sie seien nicht nur, wie in anderen Ländern, „das Ergebnis eines Konfliktes zwischen der wirtschaftlichen Macht des Kapitals und der Arbeit in einem gegebenen Zeitpunkt“, sondern „ein Nebeneinkommen zwischen Gewerkschaften und Staat darüber, welcher Teil des Ertrages als Dividende unter die Arbeiter-Eigentümer verteilt werden kann, und wieviel als Reserve . . . usw. dienen muß“.

Das verstehen wir beim besten Willen nicht. Es steht im Widerspruch zu dem Bestreben der Gewerkschaften, beim Abschluß und bei der Anwendung der Verträge von staatlichem Einfluß möglichst frei zu sein, und wie kann man von „Arbeiter-Eigentümern“ sprechen, wenn die Arbeiter „von ihrem Verdienst abhängig“ sind. Jener Satz der Engländer kann günstigstenfalls für die sozialisierten Industriezweige und somit nur für einen kleinen Teil der Arbeiter gelten. Aber wie kann man dann den käftigen Lohn von 50 Prozent des Vorkriegssatzes, der hier gezahlt wird, als Dividende bezeichnen!

Die einzige praktische Folge dieser Auffassung vom Sinn der Kollektivverträge ist, daß der Streik in Russland — wir wollen uns milde ausdrücken — höchst ungern gesehen wird. Das Streikrecht ist zwar gewahrt, aber, schreiben die Engländer, da die Industrie von der Gesellschaft entweder geleitet oder streng kontrolliert wird, hat der Streik seine Funktion geändert. Der Arbeiter „genießt den ganzen Ertrag der Industrie nach genauem Abzug der Kosten für Wiederanschaffungen, Rücklagen usw.“ Daher streikt er nicht, um sich gegen Ausbeutung zu schützen, sondern nur zum Protest gegen Mißgriffe und Nebestände der Verwaltung. Die Stellung der Behörden und Gewerkschaften zu den Streiks ist also die, „daß unter dem Sowjetsystem Streiks kein normales Vorgehen in staatlichen Unternehmungen sein sollten“, und auch gegen die Privatunternehmungen sind die Gewerkschaften „im großen und ganzen gemäßigt gewesen“.

Das heißt, daß die russischen Gewerkschaften in hohem Maße gehindert sind, die doch gewiß Verbesserungsfähigen Löhne durch aktives Vorgehen zu erhöhen. Nun sagt man zwar, es bestehে keine Ausbeutung. Aber wenn die 75 Prozent der Vorkriegslöhne, welche die Arbeiter „genießen“, wirklich der „ganze Ertrag der Industrie“ sind, dann spricht das erstens gegen das System und zweitens können wir uns dann nicht erklären, wieso private Unternehmer in Russland Kapital investieren, wenn sie den „ganzen Ertrag“ als Lohn zahlen müssen.

Nun wird man allerdings darauf hinweisen können, daß die russischen Gewerkschaften selbst diese Auffassung billigen. Ihre Stellung in der Gesellschaft und ihre Haltung zum Sowjetsystem ist in der Tat höchst unklar und sie ist auch durch den Bericht der Engländer nicht viel klarer geworden. Während des Kriegskommunismus waren sie in weitem Um-

fange mit Regierungsfunktionen betraut und gleichzeitig mußte sich ihre Politik der der Partei anpassen, berichtet die Delegation. Partei, Gewerkschaften und Staat waren also eins. Aber dann begann die Epoche der Kompromisse, der Nep. Die Partei nahm, wie wir schon berichteten, eine reservierte Haltung gegen die Regierung ein und die Nep entzog auch die Gewerkschaften „des größten Teiles ihrer Verantwortung für die Verwaltung der Industrie und der Aufsicht über die Produktion, und führte sie auf ihre ursprüngliche Aufgabe zurück, Arbeit und Löhne zu regulieren“.

Sollen gewerkschaftliche Organisationen diese Aufgabe erfüllen, so müssen sie die volle Freiheit des Handelns besitzen. Jene Auffassungen über den „Arbeiter-Eigentümer“ und den entsprechenden Funktionswechsel des Streiks müssen auf die Dauer unerträglich für sie werden und ihren Bestand erschüttern, wenn nicht staatlicher Zwang ihnen die Mitglieder zutreibt. Gegenwärtig scheint die Verbindung zwischen Gewerkschaften und Staatsgewalt noch sehr innig zu sein, während die Loslösung der KP.R. und der Kommunistischen Internationale von der Regierung schon deutlicher hervortritt. Daher sind die Bedürfnisse des Sowjetsystems noch maßgebend für die Haltung der Gewerkschaften. Das bedeutet zunächst, daß sich die Gewerkschaften in demselben Maße von der „reinen Lehre“ entfernen wie sie den Kompromissen der Regierung mit dem Kapital folgen, und außerdem haben wir ja aus dem englischen Bericht entnommen, daß sich auch bereits Differenzen zwischen ihnen und der Staatsgewalt zeigen. Der Gegenstand dieser Differenzen läßt erkennen, daß die Gewerkschaften bestrebt sind, sich staatliche Eingriffe in ihren Wirkungsbereich möglichst vom Leibe zu halten, und es ist möglich, daß die innere Logik der Entwicklung, die mit der Nep begonnen hat, sie zwingt, diesen Weg fortzusetzen. Daher ist es immerhin denkbar, daß die Bemühungen der russischen Gewerkschaften, durch die Vermittlung englischer Gewerkschafter Fühlung zu bekommen mit der Amsterdamer Internationale, zum Teil zurückzuführen sind auf eine Strömung in den russischen Gewerkschaften, die weniger sowjetisch ist als die nächste Umgebung Losowowskys, einer Strömung also, die bestrebt ist, ihre eigene Position und Anschauung durch eine Verbindung mit Amsterdam zu festigen und in Russland selbst stärker zur Geltung zu bringen. Die Gewerkschaften in Russland befinden sich auch in einer anderen Lage wie etwa die Propheten der KPD. in den deutschen Gewerkschaften, denn sie haben bei allen Beschränkungen, die noch bestehen, immerhin selbständige, positive und aufbauende Aufgaben, während sich diese auf bedenkenlose Kritik und demagogische Propaganda beschränken können. Die Entfernung der russischen Gewerkschaft von der Regierung wird, wenn sie fortgesetzt wird, sogar eine andere — nämlich die entgegengesetzte — Richtung einschlagen müssen als die Entfernung der Partei von der Regierung. Es wäre widernatürlich, wenn sich die Gewerkschaften gleich der Partei auf die „reine Lehre“ zurückziehen wollten; sie zeigen im Gegenteil Neigung, in den Konzessionen an das freie Arbeitsvertragsverhältnis weiter zu gehen als selbst die Sowjetgewalt. Im Folkendunst der „reinen Lehre“ streng-

gläubiger russischer Kommunisten und auf dem Boden der „Verschrobenheiten und Missbräuche“ ihrer Experimente, vermag die Gewerkschaftsbewegung ihrer „ursprünglichen Aufgabe“ nicht zu dienen. Für den deutschen Gewerkschafter ist das ganz selbstverständlich, aber wir vertrauen noch nicht darauf, daß es dem russischen Gewerkschaftsmanne ebenso geläufig ist, denn es befinden sich noch viele befehrungswütige „Schüler Loholas unter ihnen. Daher kann sich die Amsterdamer Internationale auch nicht Hals über Kopf in eine Verständigung mit den russischen Gewerkschaften stürzen. Große Vorsicht ist gewiß am Platze, aber die eigenartige innere Entwicklung Russlands und der russischen Gewerkschaften verdient im Zusammenhang mit den Anschlußbestrebungen der Russen an die Amsterdamer Internationale und angefischt der Bemühungen der Engländer um das Zustandekommen dieser Verbindung immerhin unser reges Interesse.

Fassen wir zusammen, was wir dem Bericht verdanken, nehmen wir vor allem zum Text auch den Ton, der die Musik macht, so haben wir folgenden Eindruck: Der Bericht hat große Ähnlichkeit mit einer diplomatischen Arbeit, die das Ziel verfolgt, um wirtschaftlicher Vorteile willen die Anknüpfung wirtschaftlicher Beziehungen des eigenen Landes mit dem an natürlichen Schätzen reichen Lande des Ostens zu fördern. Sofern das beabsichtigt ist, mag es Sache der Engländer sein. Es mag auch sein, daß die russophilen Neigungen der englischen Gewerkschafter angeregt und gefördert worden sind durch die Politik der Regierung Mac Donald, die Sowjetrussland anerkannte. Bei solcher „Diplomatie“ darf aber nicht vergessen werden, daß es etwas anderes ist, ob ein souveränes Staatswesen mit einem anderen in Beziehungen tritt, oder ob sich Arbeiterorganisationen zu gemeinsamer Aktion verbinden. Wir müssen jedenfalls erklären, daß uns „die Ergebnisse“ des dortigen Systems, des politischen wie des ökonomischen, die uns der Bericht schildert, ~~feineswegs befriedigen~~. Das Urteil der deutschen Gewerkschaften über den Kommunismus und das Sowjetsystem ist durch den Bericht nicht erschüttert, sondern eher bestätigt worden. Zumal ja der Bericht immerhin zu erkennen gibt, daß auch die Beauftragten der englischen Gewerkschaften nicht daran denken, mit russischem Holz und Flachs die „reine Lehre“ der Komintern zu importieren.

## Russisch-Englische Einheitsfront.

Die englischen Gewerkschaften haben sich nach der Rückkehr ihrer Delegation aus Russland sehr darum bemüht, die Verhandlungen des IGB mit den russischen Gewerkschaften zu beschleunigen; daneben sind sie auf eigene Hand in eine innigere Verbindung zu den russischen Gewerkschaften getreten. Im November und Dezember 1924 weilte die Delegation in Russland, und schon in der Ausschusssitzung des IGB vom 5. bis 7. Februar 1925 lag ein Schreiben des Generalrates des britischen Gewerkschaftsbundes vor, das die Einberufung einer Konferenz zwischen Vertretern des Allrussischen Gewerkschaftsbundes und des IGB forderte. Das Zustandekommen der Konferenz sollte jedoch nicht an die Vorbedingungen geknüpft werden, daß die Beratungen „auf der Basis der Statuten und des Programms des IGB.“ stattzufinden hätten, die vom IGB bis dahin stets mit Recht gestellt worden war. Außerdem lag dem Ausschuß in der gleichen Sitzung ein Telegramm des Allrussischen Gewerkschaftsbundes vor, das gleichfalls eine solche Konferenz ohne Vorbedingungen vorschlug, „die Mittel und Wege finden soll, die volle Einstimmigkeit sichern und so die Gründung einer Vereinigten Internationalen Gewerkschaftsorganisation ermöglichen, der sich alle jetzt dem Internationalen Gewerkschaftsbund und der Roten Gewerkschaftsinternationale angehörenden Organisationen anschließen können“.

Der englische Vorschlag wurde vom Ausschusse abgelehnt, aber ein Kompromißantrag wurde angenommen, der wie folgt lautet:

„Der vom 5. bis 7. Februar 1925 in Amsterdam tagende Ausschuß des Internationalen Gewerkschaftsbundes,  
nachdem er Kenntnis genommen hat von der Korrespondenz zwischen dem Internationalen Gewerkschaftsbund und dem Allrussischen Gewerkschaftsrat,  
beauftragt den Vorstand des Internationalen Gewerkschaftsbundes, dem Allrussischen Gewerkschaftsrat mitzuteilen, daß der Internationale Gewerkschaftsbund sich bereit erklärt, den Allrussischen Gewerkschaftsrat zu

- zulassen, wenn dieser Wunsch geübt wird;
- er erklärt sich ebenfalls bereit, sobald der Allrussische Gewerkschaftsrat diesen Wunsch zum Anschluß an den Internationalen Gewerkschaftsbund zur Kenntnis gebracht hat, auf Ersuchen in Amsterdam eine Konferenz mit dem Allrussischen Gewerkschaftsrat abzuhalten zwecks gegenseitigen Gedanken-austausches.“

Auf der Grundlage dieses Beschlusses schweben Verhandlungen, deren Möglichkeiten und Aussichten sich angesichts der Unbestimmtheit der Haltung der Russen jeder Beurteilung entziehen.

Inzwischen aber haben die englischen Gewerkschaften Schritte unternommen, um die vom Ausschusse des IGB im Prinzip gebilligte Konferenz möglichst schnell und trotz der Ablehnung ihres Vorschlages in der von ihnen beantragten Form zur Tat werden zu lassen. Im April 1925 hat in London eine Konferenz russischer und englischer Gewerkschafter stattgefunden, deren Verhandlungen Erklärungen der beiderseitigen Vertretungen zugrunde lagen. Von den Engländern wurde vorgeschlagen, „daß die russische Bewegung eine Antwort auf die Amsterdamer Resolution in Erwägung ziehen soll, des Inhalts, daß sie im Interesse der internationalen Einheit an einem Internationalen Gewerkschaftsbund teil-

nehmen will, der unter anderem die in den Statuten der Amsterdamer Internationale aufgeführten Ziele und in allgemeinen Linien Satzungen einschließen sollte, die von denjenigen der Amsterdamer Internationale nicht wesentlich verschieden sind. Da die Satzungen des IGB. zurzeit so gehalten sind, daß darin die Erfordernisse der ihm gegenwärtig geschlossenen Länder berücksichtigt werden, diese Satzungen aber ohne eine ergänzende Revision den gerechten Ansprüchen der russischen Gewerkschaftsbewegung vielleicht nicht entsprechen, sind Vorbesprechungen und Konferenzen eine unabdingte Notwendigkeit. Zweck solcher Besprechungen wäre, festzustellen, wie der bestehende internationale Bund am besten ausgebaut werden könnte, um die Einbeziehung der russischen und aller anderen gewerkschaftlichen Organisationen zu erleichtern."

Die Britische Abteilung werde sodann den IGB. davon in Kenntnis setzen, daß damit im Prinzip seine Bedingungen für eine Konferenz erfüllt sind, „soweit man es vernünftigerweise fordern kann“, und daß „ein allumfassender internationaler Bund nicht voll ausgebaut werden kann, wenn nicht in jeder Hinsicht Rücksicht auf Verschiedenheiten in Tradition, historischen Zusammenhängen und politischen Einstellungen der verschiedenen Länder genommen wird“. Ferner erklärte sich die englische Delegation bereit, dem IGB. folgende Vorschläge zu machen: „a) Der Vorstand des IGB. soll eine sofortige Konferenz mit Vertretern des Allrussischen Gewerkschaftsrates einberufen, um über die durch den Beschuß der vom 5. bis 7. Februar 1925 in Amsterdam abgehaltenen Ausschusssitzung geschaffene Lage sowie über die auf Grund der gemeinsamen Diskussion dieser Konferenz (das heißt der Londoner Konferenz der Engländer und Russen) erzielten Schlüsse zu beraten. b) Falls der Vorstand des IGB. beschließen sollte, daß er nicht in der Lage ist, eine Konferenz wie sie oben vorgeschlagen wird, einzuberufen, wird der Generalrat des britischen Gewerkschaftsbundes die Einberufung einer Konferenz unternehmen, und versuchen, auf Grund seines Einflusses als Vermittler zwischen der russischen Gewerkschaftsbewegung und dem Amsterdamer Vorstand die internationale Einheit zu fördern.“

Die russische Delegation erklärte sich in ihren Feststellungen zunächst mit den Vorschlägen der britischen Genossen einverstanden. Sie betrachtet die vorgeschlagene Konferenz, „gleichviel, welchen Charakter sie haben möge, als eine Zusammenkunft, die von größtem Nutzen sein und die heilsamsten Folgen haben wird, falls ihre Arbeiten den weitesten Kreisen der organisierten Arbeiter zugänglich seien werden“. Die russische Delegation stellt ferner fest, „daß die Gewerkschaften der Union der sozialistischen Sowjetrepubliken den Umstand nicht verheimlichen können, daß die gesamte Korrespondenz mit der Amsterdamer Internationale, die durch die Resolution der Ausschusssitzung vom 7. Februar 1925 abgeschlossen wird, bei ihnen den Eindruck erwecke, als ob die Mehrheit der Amsterdamer Internationale, die die von den britischen Gewerkschaftsvertretern vorgeschlagene korrekte und gerechte Resolution abgewiesen hat, dem ernsten Wunsch der Gewerkschaften der Union der Sowjetrepubliken betreffend die Herbeiführung von Zusammenfassung

und Einheit der internationalen Arbeiterbewegung nicht entgegenkommen will".

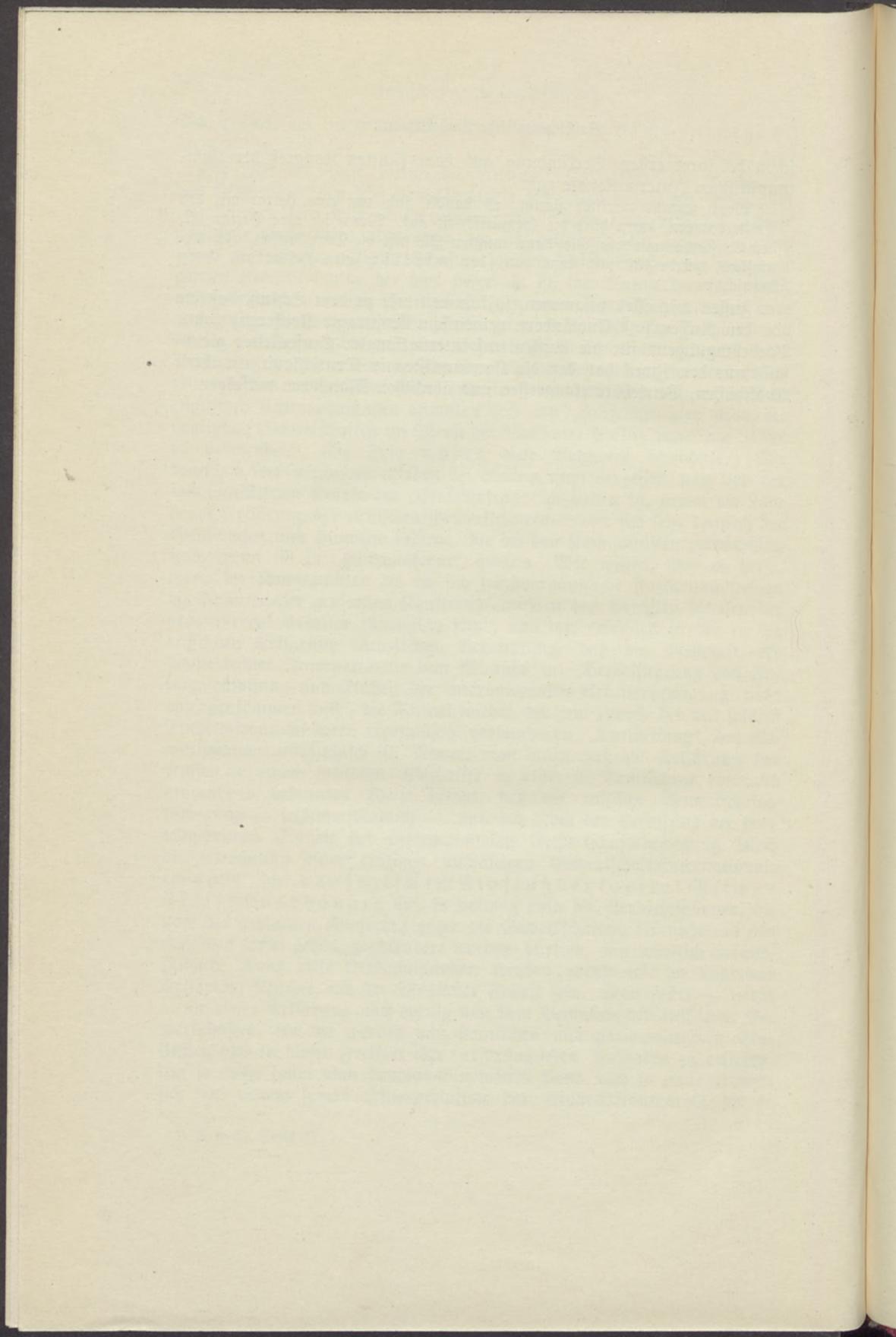
Wie weit die Wege, welche die britischen Gewerkschaften gehen, mit den Bindungen, der jede Landeszentrale als Glied des IGB. notwendig unterworfen sein muß, in Einklang zu bringen sind, mag die Internationale entscheiden. Uns erscheinen sie, gelinde gesagt, außerordentlich fühn. Die deutschen Gewerkschaften werden diesen Vorgängen und dem ganzen Fragenkomplex, der hier aufgerollt ist, ihre Aufmerksamkeit gewiß nicht versagen, um auch ihren Einfluß in einer ihren Anschaungen entsprechenden Weise beim IGB. geltend zu machen. Bei aller Sorgfalt, mit der die Entwicklung der russischen Gewerkschaften beobachtet und nach ihrer Bedeutung für die internationale Gewerkschaftsbewegung gewertet werden muß, werden die deutschen Gewerkschaften nicht übersehen, daß die russisch-englischen Unternehmungen anmuten wie ein „großangelegter Plan, die englischen Gewerkschaften im Dienst der Moskauer Politik gegen den IGB. zu verwenden“, wie Fritz Adler diese Vorgänge bezeichnet.<sup>1)</sup> Die deutschen Gewerkschaften werden bei alledem nicht vergessen, was von der kommunistischen Parole der „Einheitsfront“ zu halten ist, zumal die Londoner Erklärung der russischen Gewerkschaftsvertreter sich sehr deutlich der Wendungen und Hinweise bedient, die bei den Kommunisten gebräuchlich sind, wenn sie in „Einheitsfront“ machen. Wir wissen, was es heißt, wenn die Kommunisten die an sich selbstverständliche Forderung stellen, die Arbeiten der geplanten Konferenz „müßten den weitesten Kreisen der organisierten Arbeiter zugänglich sein“, und wir erkennen in der in der russischen Erklärung enthaltenen Behauptung, daß die Mehrheit der Amsterdamer Internationale dem Wunsche auf „Herbeiführung von Zusammenfassung und Einheit der internationalen Arbeiterbewegung nicht entgegenkommen will“, die Formel wieder, die zum Zwecke der mit solchen Einheitsfrontmanövern regelmäßig verbundenen „Entlarvung“ der Gewerkschaften gebräuchlich ist. Nimmt man hinzu, daß die Erklärung der Russen in einem weiteren Abschnitte in einer in Deutschland ebenfalls hinreichend bekannten Weise betont, daß die russische Gewerkschaftsbewegung — selbstverständlich — „mit der Idee der Schaffung der weitgehenden Einheit der internationalen Gewerkschaftsbewegung durch die Errichtung einer einzigen tatkräftigen Gewerkschaftsinternationale einig geht“, die „von jeglichem Einfluß der kapitalistischen Klasse unabhängig ist“, so vermag man die Verdächtigungen, die nach der geplanten Konferenz gegen die Gewerkschaften, die nicht auf den russischen Beim gehen, geschleudert werden dürfen, fast wörtlich vorauszusagen. Denn diese Verdächtigungen werden ebenso wie die Londoner Erklärung Klischee aus der Moskauer Fabrik sein. Man spürt — leider — in dieser Erklärung noch wenig von dem Bemühen der russischen Gewerkschaften, frei zu werden von staatlichen und parteipolitischen Einflüssen und in dieser Freiheit ihre ursprünglichen Aufgaben zu erfüllen. Um so mehr spürt man Loholas-Sinowjews Hand, und so erinnert man sich von neuem seiner Interpretation der Einheitsfrontparole, die er

<sup>1)</sup> A. a. D. Seite 31.

schon bei ihrer ersten Bekündung auf dem fünften Kongreß der Kommunistischen Internationale gab:

„Wenn jemand wirklich glaubt, es handle sich um eine Heirat mit den Amsterdamerinnen, dann hört die Gemütslichkeit auf. Wenn ich eine Heirat mit den Amsterdamerinnen wünschte, dann müßten Sie mir die Türe weisen. Ich wenigstens würde das mit dem tun, der wirklich eine Heirat mit ihnen wünscht.“

Fassen wir alles zusammen, so kommen wir zu dem Schluß, daß die von den Russen und Engländern gemeinsam beantragte Konferenz „ohne Vorbedingungen“ für die Russen auf internationaler Stufenleiter gleichfalls nur den Zweck hat, den die Kommunisten in Deutschland mit ihren Ausschüssen, Betriebsrätekongressen und ähnlichen Manövern verfolgen.



Die Gewerkschaftsbewegung  
der Angestellten und Beamten.

Die Geschichte der  
Gesellschaften und

## Probleme der Angestelltenbewegung.

Die soziale Stellung der Angestellten ist infolge ihrer besonderen Position im gesellschaftlichen Produktionsprozeß und infolge der eigentümlichen Umstände, unter denen sich diese gesellschaftliche Schicht als eine besondere gebildet hat, stark verschleiert und daher immer noch sehr umstritten.

Aus leicht erkennbaren Motiven suchte das Unternehmertum die Angestellten von der Arbeiterschaft zu isolieren. Ihre besondere Stellung in Betrieb und Wirtschaft nahm es zum Anlaß, das Arbeitsverhältnis des Angestellten abweichend von dem des Arbeiters zu regeln, und die ursprünglich geringe Zahl der Arbeitskräfte, die wir als Angestellte zu bezeichnen gewohnt sind, gab ihnen sogar die Möglichkeit, es in mancher Hinsicht mit gewissen Vorteilen für die Angestellten auszustatten, so daß es den Angestellten selbst nicht einmal als ein Arbeitsverhältnis erschien, sondern als ein Vertrauensverhältnis, das eine Art von kollegialer Beziehung zum „Chef“ begründete. Das Unternehmertum war sich allerdings von jeher klar über die soziale Stellung des Angestellten. Es zweifelte nie daran, daß auch das Angestelltenverhältnis ein reines Arbeitsverhältnis ist; es machte, wenn es ihm zweckmäßig erschien, von der sozialen Abhängigkeit, die eben das gemeinsame Kennzeichen der Stellung der Angestellten wie der Arbeiter ist, in einer seinem Interesse entsprechenden Weise Gebrauch. Das haben besonders die Pioniere der freigewerkschaftlichen Angestelltenbewegung vor dem Kriege zu fühlen bekommen. Im übrigen aber bewahrte das Unternehmertum seine Kenntnis von der Lage der Angestellten im Busen und befundet öffentlich das Gegenteil seiner innersten Überzeugung über diesen Punkt. Und da der Staat den Spuren dieser sozialen Heuchelei des Unternehmertums — ohne zu erröten — folgte und ein besonderes Angestelltenrecht schuf, das zwar lückhaft und dürrtig war, aber immerhin genügte, zur Verdunkelung des wahren sozialen Sachverhalts erheblich beizutragen, so waren es schließlich die Angestellten selbst, die sich von allen Beteiligten am wenigsten über ihre gesellschaftliche Stellung klar und daher nicht imstande waren, aus klarer Erkenntnis über diesen Punkt einmütig die logischen Schlüsse für ihr Verhalten zu den sozialen Schichten zu ziehen, zu denen sie als Arbeitskräfte in Beziehung traten. Nur wenige hatten den wahren Sachverhalt erkannt, und diese wenigen waren jene Pioniere der freigewerkschaftlichen Bewegung unter den Angestellten. Sie waren vereinigt im „Zentralverband der Handlungsgehilfen“, welcher der Generalkommission der Gewerkschaften angeschlossen war.

Inzwischen hat die soziale Entwicklung und auch die soziale Gesetzgebung nach dem Kriege die Wand, die das gemeinsame Bemühen der Unternehmer und des Staates zwischen der Masse der Angestellten und den Arbeitern errichtet hatte, an einigen Stellen durchbrochen und damit im ganzen einigermaßen ins Wanken gebracht. Arbeiter und Angestellte wurden sozialrechtlich einander nähergerückt; es war möglich und nunmehr auch notwendig, sie gemeinsam als „Arbeitnehmer“ zu bezeichnen, ohne bei der Masse der Angestellten selbst auf Widerspruch zu stoßen. Diesem Bedürfnis nach einem Sammelbegriffe für beide Schichten ver-

danken wir dieses dem Sinne und dem Wortbilde nach gleich unangenehme Wort. Diese Bezeichnung hebt die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten nicht auf, macht sie im Gegenteil auch sprachlich weiterhin notwendig. Das ist ein Vorteil, denn wir leugnen nicht, daß dieser sprachlichen Unterscheidung eine sachlich berechtigte zugrunde liegt. Aber wenn diese sprachliche Bildung auch notwendig war, so bleibt sie doch ein Nebel, denn sie dient nun wieder den Strömungen unter den Angestellten, die Wert darauf legen, sich von den Arbeitern zu isolieren, als Mittel, den Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten über Gebühr zu betonen, indem sie die Unterscheidung im Wort als das Merkmal eines nicht nur graduellen, sondern grundsätzlich Unterschiedes in der sozialen Stellung ausgeben. Daher ist es nicht überflüssig, festzustellen, daß der Begriff „Angestellter“ lediglich ein rechtstechnischer Begriff ist, der eine besondere, von der des Arbeiters abweichende rechtliche Stellung bezeichnet, und daß der Begriff „Arbeitnehmer“ Anwendung in der Gesetzessprache findet, wenn die den Arbeitern und Angestellten gemeinsamen Rechtsbeziehungen im Spiele sind. Er ist also, recht verstanden, sowohl seiner Entstehung wie seiner Anwendung nach ein Merkmal der beginnenden Überbrückung der Kluft zwischen Angestellten und Arbeitern im sozialen Recht und damit ein Merkmal wachsenden Verständnisses für die Gemeinsamkeit der sozialen Lage beider Schichten.

Der wesentliche Unterschied zwischen dem Angestellten und Arbeiter liegt in ihrer verschiedenartigen Stellung im Produktionsprozeß. Die Schicht der Angestellten selbst ist eine der jüngeren Erscheinungen im sozialen Leben der Gegenwart. In dem Maße, wie die kapitalistischen Betriebe in die Breite wuchsen und die Vorgänge der Produktion und des Austausches komplizierter wurden, stellte sich die Notwendigkeit heraus, die Leitung von Produktion und Austausch von den für solche Leistung zu schwachen Schultern des einzelnen Fabrikherrn oder Betriebsleiters zu nehmen und auf einen wohlorganisierten Apparat zu übertragen. Diesen Apparat in Bewegung zu setzen und in Betrieb zu erhalten, das wurde die Aufgabe der Angestellten. Sie erscheinen als Ingenieure, Techniker und Werkmeister oder als kaufmännische Angestellte, Buchhalter, Korrespondenten, Registratoren, Schreibmaschinistinnen und schließlich als Bankangestellte, die wiederum nach Teilsfunktionen von höherer oder minderer Qualifikation in zahlreiche Gruppen zerfallen.

Der Zweck des Angestelltenapparates ist die Beherrschung des Betriebes und die Durchführung einer planmäßigen Betriebsordnung zur besseren Ausnutzung der Betriebskräfte sowie die Organisation des Absatzes. In den Produktionsbetrieben erfüllt der Angestelltenkörper beide Aufgaben. Hier steht die kleine Schicht der Angestellten neben einer großen Zahl von Arbeitern, ja als technische Betriebsbeamte sind sie ihnen sogar übergeordnet. In den kaufmännischen Abteilungen sind sie mehr oder weniger isoliert von den Arbeitern. Ihre Beziehungen zum Produktionsbetriebe beschränken sich auf den Verkehr mit den technischen Betriebsbeamten, Werkmeistern und Ingenieuren, und im übrigen fühlen sie sich als das Herz des Betriebes, das durch die Gereinnahme von Aufträgen und die Belebung des Absatzes den Blutkreislauf des Werkes in Bewegung hält.

In reinen Handelsbetrieben bilden die Angestellten die Mehrzahl der Betriebsangehörigen. Hier sind sie die eigentlich produktiven Kräfte des Ganzen, während die wenigen Arbeiter solcher Betriebe untergeordnete Funktionen ausüben. In beiden Fällen unterscheiden sie sich also von den ihnen benachbarten Arbeitergruppen durch ihre Stellung im Produktionsvorgange und innerhalb der Betriebsorganisation, und zwar derart, daß sie sich mit einem Schein von Recht als Beherrischer des Betriebes oder doch als seine Mitbeherrischer, deren Stellung sie dem Unternehmer näherbringt, fühlen können.

Unzweifelhaft gewinnt der Angestellte von seiner Position aus einen tieferen Einblick in den Gang der Dinge innerhalb des Betriebes als der Arbeiter. Er muß von Vorgängen im Betriebe und von Absichten und Plänen der obersten Betriebsleitung Kenntnis erhalten, deren Mitteilung eine gewisse Vertrauenswürdigkeit voraussetzt, und er muß mit Aufgaben betraut werden, deren Erfüllung das Gesamtinteresse des Werkes stark berührt. Selbstverständlich gilt das auch für gewisse Gruppen von Arbeitern, wie es auf der anderen Seite keineswegs für alle Angestellten, sondern nur für eine Auslese unter ihnen gilt, deren Zahl sicher, gemessen an der Masse der Angestellten, immer geringer wird. Aber diese Ausgelesenen bezeichnen die Keimzelle, aus der die Angestelltenchaft als betriebsorganisatorische Gesamterscheinung hervorgegangen ist. Ihre Stellung hat infolgedessen der Angestelltenchaft das Gepräge gegeben, während jene Arbeitergruppen, auf die wir hingewiesen haben, nicht für die Stellung der Arbeiterschaft charakteristisch sind. An jene Keimzelle haben sich nach und nach immer größere Kreise und neue Gruppen von Angestellten angelehnt, aber die Beziehungen, die aus der Organisation des Betriebes entstehen, vereinigen die Angestelltenchaft zu einem in sich geschlossenen Ganzen, so daß auch dadurch die Bedeutung der führenden Schicht für den Charakter aller bestimmt wird.

So entwickelte sich die Angestelltenchaft allmählich zu einer besonderen Kategorie von Arbeitskräften neben der Arbeiterschaft, und lange Zeit steht sie im Gegensatz zu ihr. Ihre besondere Stellung im Produktionsprozeß bildete einen ungünstigen Boden für die Entstehung eines Solidaritätsgefühls mit den Arbeitern. Aber jene Einheitlichkeit der Angestelltenchaft als Ganzes vermochte lange Zeit auch bei den Angestellten selbst nicht jene Einsicht in ihre gemeinsame soziale Lage hervorzubringen, die in ihren Konsequenzen zur gewerkschaftlichen Organisation führte.

Jenes „Vertrauen“, das mit der Stellung des Angestellten verknüpft ist, stuft sich ab je nach der Position, die der Angestellte im Betriebe einnimmt. Dadurch wird die Einheit der Angestelltenchaft aufgelöst in zahlreiche Verschiedenheiten, die sich abstufen nach dem Grade des Vertrauens, das dem einzelnen Angestellten oder einzelnen Gruppen entgegengebracht wird. Dieses Vertrauen verbindet und verpflichtet nach oben, in der Richtung zum Unternehmer, und es gebietet Schweigen über das Unvertraute auch zum nächststehenden Kollegen. Diese Vertraulichkeit erstreckte sich auch auf den Inhalt des Anstellungsvertrages, den der Unternehmer mit jedem einzelnen Angestellten nach seinem Ermeessen abschloß.

So wurde der einzelne Angestellte, der sich ohnehin im Vergleich zum Arbeiter als die gehobene Existenz fühlte, auch dem anderen Angestellten gegenüber ein mehr oder minder Bevorzugter. Und wenn für ein solches Verhältnis die realen Grundlagen in der Stellung und Bedeutung des einzelnen Angestellten und seiner Aufgabe fehlten, dann wußte der Unternehmer nachzuhelfen, indem er scheinbare Trennungen schuf, wo die Wirklichkeit der sozialen Verhältnisse engste Verbundenheit hätte gebieten müssen. Das oft recht zweifelhafte Vertrauensverhältnis zum „Chef“ oder zu seinen maßgebenden Vertretern, erzeugte Misstrauen und Mangelung zu den Kollegen. Die soziale Einheit der Angestelltenchaft wurde im Gefühl der Angestellten zerstört durch zahlreiche individuelle Eigentümlichkeiten und durch die Absonderung einzelner Gruppen vom Ganzen, und das Bewußtsein der gemeinsamen sozialen Lage getrübt durch den Anschein der Isoliertheit. Wo sich im einzelnen Falle eine Gemeinsamkeit des Interesses andeutete, da bildeten sich Aliquoten, die das Ganze noch hoffnungsloser zerstülpften. Das Verhältnis des Angestellten zum Unternehmer erschien somit als ein rein persönliches, das der kollektivistischen Bindung in der Gemeinschaft der Angestellten im Wege war.

Unter solchen Umständen konnte der Gedanke der Gewerkschaftsbewegung schwer Eingang finden bei den Angestellten. Die Bereitschaft zur gewerkschaftlichen Betätigung setzt die Erkenntnis voraus, daß auch die Angestellten als Arbeitskräfte ihr Dasein lediglich vom Verkauf ihrer Arbeitskraft zu fristen vermögen, daß sie infolgedessen wirtschaftlich abhängig sind vom Kapital — und zwar alle, ohne Unterschied — und daß dieser Umstand ihre soziale Lage grundsätzlich bestimmt und sie alle verbindet zu einer sozialen Schicht unter sich wie mit den grundsätzlich in gleicher Lage befindlichen Arbeitern. Aber diese Einsicht fehlte der Masse der Angestellten, und wo sie sich zeigte, da wurde sie aus ihren Reihen heraus bekämpft, weil die Angestellten, wenn sie zugaben, den Arbeitern sozial gleichgestellt zu sein, alle Vorteile, die sie in Gestalt abweichender Arbeitsbedingungen hatten oder zu haben glaubten, zu verlieren fürchteten. Sie mußten sie daher erst verlieren, damit sie zu jener Einsicht gelangen könnten.

Die individuellen Besonderheiten, die den Stolz des Angestellten bildeten, wurden verwischt in dem Maße, wie die Zahl der Angestellten zunahm. Je größer die Zahl der Angestellten wurde, je mehr auch in ihrer Sphäre die Mittel der Technik und Arbeitsteilung individuelle und Qualitätsleistung in schablonenmäßige Massenleistung verwandelte, um so mehr wurden auch die Bedingungen der Anstellungsverträge für eine wachsende Zahl von Angestellten gleich und um so mehr verflüchtigte sich der Nimbus, der den einzeln umgab. Die Gleichheit der Bedingungen wurde zur Tatsache, aber da die Angestellten geneigt waren, soziale Tatsachen gering zu achten und den Nimbus um so höher zu schätzen, so richtete sich ihr Bestreben nun zunächst auf seine Erhaltung. Auf diese Weise entstand zunächst eine verhältnismäßig starke Organisationsbewegung der Angestellten im bewußten Gegensatz zur Gewerkschaftsbewegung der Arbeiterschaft und mit dem Ziele, diesen Gegensatz um so stärker zu betonen, je weniger Anlaß dazu auf Grund der sozialen Wirklichkeit gewesen wäre.

Diese Organisationen erblickten daher ihre Aufgabe — neben der Herbeiführung eines besonderen Angestelltenrechts — in der Pflege eines Standesbewußtseins, das keinen anderen Inhalt hatte als die Aufrechterhaltung der Trennung von der Arbeiterschaft. Sie lehnten es ab, sich zur Wahrung ihrer Interessen und zur Besserung ihrer Lage der Mittel der gewerkschaftlichen Organisationen der Arbeiter zu bedienen, weil ein solches Vorgehen mit den Standespflichten der Angestellten, wie sie sie verstanden, nicht in Einklang zu bringen gewesen wäre. Die eigentümliche innere Struktur der Angestelltenchaft, wie sie vor dem Kriege beschaffen war, und der daraus resultierende geistige Zustand der meisten Angestellten hatten zur Folge, daß die Leitung dieser Organisationen in den Händen von Angestellten lag, die auch in den Betrieben eine maßgebende Rolle spielten.

Diese Eigentümlichkeiten machten diese Organisationen von vornherein unfähig, die gemeinsamen Interessen der Angestellten bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen zu vertreten, obwohl die Gemeinsamkeit dieser Interessen immer deutlicher und eine solche Vertretung immer notwendiger wurden. Der ausgesprochen individuelle Arbeitsvertrag ließ sich nämlich gegen den Zug der sozialen Entwicklung nicht ganz aufrechterhalten. Selbst die Unternehmer mußten ihr Verfahren vereinfachen und bestimmte Bedingungen für bestimmte Gruppen von Angestellten festsetzen. Sie taten es mit Widerstreben, denn sie erkannten wohl, daß die Nivellierung der Arbeitsbedingungen die vorhandenen Keime des gewerkschaftlichen Gedankens stärken müßte, und sie bemühten sich daher, Entlohnungspraktiken herauszubilden, welche die völlige Ausgleichung der Arbeitsbedingungen verhinderten oder doch verzögerten. Niedrige Gehälter für „Anfänger“ — Anfänger hinsichtlich der Leistung wie der Vertrauenswürdigkeit — und allmäßliche Steigerung der Bezüge nach dem Lebensalter nebst besonderen, dem Geldwerte nach mäßigigen, aber mit um so mehr Wohlwollen gegebenen Auszeichnungen für besondere Treue und langjährige Dienstleistung sowie sozialen Zulagen für verheiratete Angestellte und Familienväter dienten diesem vornehmen Zweck. Die Standesorganisationen duldeten dieses Verfahren nicht nur, sondern begünstigten es, denn es entsprach jenen Standeseigentümlichkeiten, welche die Grundlage ihrer Existenz waren und deren Pflege das Ziel ihres Strebens darstellte.

Aus allen diesen Gründen lagen die freigewerkschaftlichen Angestelltenorganisationen vor dem Kriege in heftiger Fehde mit den Standesvereinen, die von diesen nicht minder heftig erwidert wurde. Vermehrt wurden die Widerstände, die sich der Organisierung der Angestellten im freigewerkschaftlichen Lager entgegenstellten, außerdem durch die große Zahl der meistlich Angestellten, die in der Berufstätigkeit nicht ihr Lebensschicksal sahen, sondern glaubten, daß für sie die soziale Frage durch die Verheiratung gelöst werden würde. Auch deren Zahl hat sich inzwischen verringert zugunsten der Zahl der anderen, die ihre soziale Lage erkannt und begriffen haben, daß die Wendung ihres persönlichen Schicksals nichts ändert an dem sozialen Schicksal ihrer Klasse, und die daher zunächst die Kameradschaft mit dem Manne im Kampfe für die Besserung der sozialen Lage suchen, während ihnen das persönliche Wohl daneben weniger wichtig

erscheint. Schließlich wurden die Angestellten als soziale Massenerscheinung auch ein beachtenswerter politischer Faktor und ein vielbegehrtes Stimmvieh. Staat und kapitalistische Parteien betrieben eine besondere Angestelltenpolitik, die nur die Trennung der Angestellten von den Arbeitern zum Ziel hatte. Mit einem besonderen, aber weder einheitlichen noch im Prinzip besseren Angestelltenrecht in bezug auf das Arbeitsverhältnis und mit einer getrennten Angestelltenversicherung waren die Leistungen dieser Politik indes erschöpft. Wobei obendrein noch übersehen wurde, daß die Schaffung eines Arbeitsvertragsrechts für die Angestellten das stillschweigende Zugeständnis enthält, daß auch die soziale Stellung der Angestellten bestimmt wird durch ein Arbeitsverhältnis. Genau wie beim Arbeiter.

So als „neuer Mittelstand“ zwischen Unternehmertum und Arbeiterschaft gestellt und durch Scheinvorteile geschmeichelt, fanden es die meisten Angestellten verlockend, sich dem kraftstrotzenden, über Millionen an Menschen und Werten gebietenden Kapital anzuschließen. Es versprach von jeher „dem Tüchtigen freie Bahn“. Das Kapital erschien den Angestellten als ein stärkerer Verbündeter als der Arbeiter, der ihnen nichts zu bieten hatte als den Klassenkampfgedanken, und der dafür gar Solidarität und Opferwillen von ihnen forderte. Von sozialer Erkenntnis unberührt, setzten die Angestellten auf den Kapitalismus, wie man auf das besser beleumundete Pferd zu setzen pflegt. Es bedurfte der Katastrophe von 1918 und der damit verbundenen Erschütterung des kapitalistischen Systems, um den Angestellten, die den freien Verbänden noch ferngestanden haben, begreiflich zu machen, daß sie falsch gewettet hatten. Jetzt imponierte auch ihnen um so mehr die Macht, die sich nun kraftvoll neben dem Kapital erhob und Gleichberechtigung mit ihm erstrebt; auch der bisher abseits stehende Teil der Angestellten akzeptierte nun die Methoden des Kampfes ihrer freigewerkschaftlich organisierten Kollegen. Es kam hinzu, daß das völlige Fehlen von solidarischem Verhalten bei den Angestellten und die Schwäche der freien Angestelltenverbände der Ausbeutung der Arbeitskraft der Kopfarbeiter ungehemmten Spielraum gelassen hatten, so daß die Massen der Angestellten mit ihren Familien unter der Kriegsnot weit mehr noch leiden mußten, als selbst die Arbeiter. Auch das trieb sie nach dem November 1918 dazu, die günstige Gelegenheit zur Wiedergutmachung von tausend verpaßten Gelegenheiten zu benutzen. Schon Ende 1917 war die „Arbeitsgemeinschaft freier Angestelltenverbände“ gegründet worden. Sie gab sich ein Programm, in dem sie als ihre Aufgabe bezeichnete: „Die gemeinsame Vertretung der angeschlossenen Verbände auf der Grundlage eines reinen Arbeitnehmerschafts und punctus.“ Nach dem Kriege wuchsen dann die freien Angestelltenverbände über Nacht zu gewaltigen Organisationen und 1921 schlossen sie sich im Allgemeinen freien Angestellten- (Afa) Bunde zu einer Spitzenverbindung mit festerer Prägung zusammen, die, wie zuvor die „Arbeitsgemeinschaft“, stets in engster Gemeinsamkeit mit dem ADGB. wirkte. Im Herbst 1917, bei der Gründung, zählte die „Arbeitsgemeinschaft freier Angestelltenverbände“ 60,000 Mitglieder, während der Afa-Bund im Dezember 1924 1,200,000 Mitglieder mustern konnte. In der

Zwischenzeit haben die freigewerkschaftlichen Verbände der Angestellten allerdings die gleichen, durch die Krise im Herbst und Winter 1923 verursachten Schwankungen ihrer Mitgliederzahlen erlebt wie die Organisationen im ADGB.

Die Bildung einer besonderen Spitzenorganisation der Angestelltenverbände ist nicht identisch mit der Trennung der Angestellten von den Arbeitern, welche die ehemaligen Standesvereine gepflegt, Unternehmertum und Staat gefördert hatten. Sie findet ihre Begründung in der Eigenart der Stellung der Angestellten im Produktionsprozeß, die wir zu schildern versucht haben, aber sie dient nicht mehr dazu, diese Eigenart zum Zwecke der Täuschung der Angestellten über ihre soziale Lage zu benutzen, denn gleichzeitig betont der AfA-Bund durch seine innige Zusammenarbeit mit dem ADGB, daß ein starkes gemeinsames Interesse alle „Arbeitnehmer“-Schichten miteinander zur Verfolgung eines großen Ziels verbindet.

Jene von den Standesverbänden der Vorkriegszeit zum großen Schaden der Angestellten gezüchtete Konfusion ist damit überwunden, aber die Standesorganisationen sind — allerdings in etwas modifizierter Form — geblieben; sie stehen auch heute noch in Konkurrenz zu den freien Angestelltenverbänden und die größere Nähe zum Unternehmer ist — in mehrfachem Sinne — noch immer das Prinzip, an dem sie sich orientieren. Aber die Zahl der freigewerkschaftlichen Angestelltenverbände ist gleichwohl gestiegen. Zum AfA-Bunde sind nicht nur die Organisationen gestossen, die vor dem Kriege der Generalkommission der Gewerkschaften angeschlossen waren, sondern auch andere, die vor dem Kriege in der Nähe der Standessbewegung entstanden waren, aber dennoch, der Entwicklung mit höherem Verständnis als andere folgend, ernsteren gewerkschaftlichen Charakter angenommen hatten, so daß ihre Leitungen zur rechten Stunde den Schritt hinüber ins freigewerkschaftliche Lager tun konnten. Zu ihnen gehört der Bund der technischen und industriellen Beamten (Butab), der Werkmeister-Verband, die Bühnengenossenschaft und einige andere.

Alle diese Umstände der historischen Entwicklung, der geistigen Tradition und der besonderen Stellung der Angestellten im gesellschaftlichen und betrieblichen Produktionsprozeß erzeugen eine Reihe von Spezialproblemen, deren Lösung nur mit den Mitteln einer eigenen Angestelltenbewegung möglich ist, die durch eine eigene Spitzenorganisation vertreten wird. Diese Umstände rechtfertigen nicht nur die an anderer Stelle bereits berührte Ablehnung des Industrieverbandes der Arbeiter und Angestellten durch diese, sondern sie erklären auch eine Reihe von organisatorischen Schwierigkeiten innerhalb des AfA-Bundes selbst. Zur Verschiedenartigkeit der historischen Herkunft kommt der Umstand, daß die einzelnen Berufe und ihre Verbände eine noch schärfer ausgeprägte Eigenart zeigen und weit strenger voneinander geschieden sind, als die Berufe der Arbeiter und ihre Organisationen. Wir denken hier z. B. an die Verschiedenheiten, die sich aus der Berufsausbildung der Angehörigen der einzelnen AfA-Berufe ergeben; hier steht, um nur einige der markantesten Beispiele anzuführen, der zum Teil aus der Arbeiterschaft kommende Werkmeister neben dem akademisch gebildeten Ingenieur, die auf einer sogenannten Handelschule mehr als häufig ausgebildete, dafür aber um so schwerer geplagte

Stenotypistin neben der prominenten Schauspielerin. Sie sollen im Rahmen und unter der Führung des Afa-Bundes in allen die gesamten Angestellten berührenden Fragen zu einem einheitlichen Willen und darüber hinaus mit den Arbeitern für ein der gesamten Arbeitnehmerbewegung gemeinsames Ziel vereinigt werden. Daz dabei Reibungen entstehen, die sich gelegentlich sogar zu Widerständen verdichten, ist erklärlich. Um sie zu mildern, betont der Vorstand des Afa-Bundes stets den föderativen Charakter der Spitzenorganisation und die Unantastbarkeit der Souveränität der Einzelverbände. In seinem Geschäftsbericht<sup>1)</sup> an den zweiten Afa-Gewerkschaftscongresz in München im Juni 1925 schreibt der Bundesvorstand:

„Der Bundesvorstand hat peinlich darauf geachtet, die Selbständigkeit der Einzelorganisationen unangetastet zu lassen, ihr Eigenleben, das mit der historischen Entwicklung jeder Organisation verknüpft ist, zu achten. Der Afa-Bund hat weniger Wert darauf gelegt, die Spitze der angeschlossenen Verbände zu sein, als vielmehr die Zentralstelle für jede notwendige Gemeinschaftsarbeit. Er ist mehr als ein loses Kartell und weniger als ein Einheitsverband. Der Afa-Bund ist ein Bund von Verbänden . . . Die Leistungen des Afa-Bundes sind die Ergebnisse einer organisierten Zusammenarbeit seiner Verbände. Der Bundesvorstand hat es vermieden, als Spitzenföderation über den Einzelverbänden zu schweben, er hat vielmehr eine Reihe von Arbeitsausschüssen eingerichtet, die immer wieder aus den für die Einzelgebiete zuständigen Sachverständigen der Verbände zusammengesetzt sind. So wächst das Verhandlungsergebnis jeder Beratung eines Arbeitsausschusses aus den vereinigten Verbänden heraus und der Bundesvorstand findet bei seinen Vorlagen gelläufiges Material vor. Nur so war es auch möglich, die verschieden gearteten und in sich stark autonomen Verbände zu wirklich gedeihlicher Gemeinschaftsarbeit zu vereinigen.“

Es ist interessant, daß dieses starke Bekenntnis zum Föderalismus in dem Augenblick ausgesprochen wird, da im ADGB. die Forderung einer Stärkung des Bundes erkönt.<sup>2)</sup>

Aber auch die Stellung des Angestellten zwischen dem Arbeiter und Unternehmer bewegt noch immer die Gemüter der Angestellten, auch der freigewerkschaftlich organisierten, jedoch in einer anderen Weise als früher. Auf dem 26. Abgeordnetentage des Deutschen Werkmeister-Verbands in Würzburg im Juli 1924 gab einer der Berliner Delegierten diesen Gefühlen in folgender Weise Ausdruck:

„Die Lage ist heute so, daß wir bezüglich unserer Gehälter heute einige Knopflöcher mehr zuknöpfen müssen, um mit diesem lärglichen Gehalt auszukommen. Das ist die soziale Einstellung, die der Arbeitgeber uns gegenüber einnimmt, solange er die Macht besitzt. Auf der andern Seite soll der Werkmeister auch noch dafür sorgen, daß die Löhne auf einem niedrigen Niveau bleiben. Diese Zwischenstellung des Werkmeisters ist derart schwer, daß man sich manchmal vor-

<sup>1)</sup> Angestellten-Bewegung 1921—1925. Verlag J. H. W. Dietz Nachfolger, Berlin 1925.

<sup>2)</sup> Siehe den Abschnitt: Die Konzentration der organisatorischen Kräfte.

Kommt wie ein Einbrecher im Jahre 1913. An diesem Zustand wird auch nicht viel geändert werden können, solange die Mehrzahl der Kollegen es nicht für nötig hält, in die Versammlungen zu kommen, wo ihnen Aufklärung gegeben wird.“<sup>3)</sup>

Aus diesem Stoßseufzer klingt nicht mehr der Hochmut des „standesbewußten“ Angestellten, der solche Skrupel nicht zu haben brauchte, sondern es liegt darin die ganze Herzensnot des freigewerkschaftlich gesinnten Angestellten, der in Erkenntnis seiner sozialen Lage mit den Arbeitern auf dem gleichen gewerkschaftlichen Boden steht, der sich aber durch seine Berufspflichten irgendwie in Widerspruch zu seiner Gesinnung gesetzt fühlt. Das spricht nicht gegen die Idee der freigewerkschaftlichen Angestelltenbewegung, sondern zeigt nur in drastischer Form die Besonderheiten und Schwierigkeiten, mit denen diese Bewegung rechnen muß.

Die Beziehungen zu den Arbeitern und ihren Gewerkschaften werden aber vornehmlich geknüpft und nach außen bekundet durch die Spitzorganisation. Mit dieser wieder stehen gesinnungsmäßig und praktisch die Zentralvorstände der einzelnen Verbände, die den Bundesvorstand in den Sitzungen des Bundesausschusses — der organisatorische Aufbau des AfA-Bundes gleicht hier dem des ADGB. — ständig kontrollieren, in engster Fühlung. An der Basis der Gesamtbewegung, innerhalb der Betriebe, dort wo Angestellte und Arbeiter gemeinsam im Produktionsprozeß stehen, jeder an seinem Platz, aber doch alle unter den grundsätzlich gleichen sozialen Bedingungen und für ein gleiches volkswirtschaftliches Ziel — dort sind die Beziehungen zwischen beiden Gruppen leider nicht so kräftig ausgebildet, wie es wünschenswert wäre.

Der Bundesvorstand und die Zentralvorstände aber sind der Masse der organisierten Angestellten für die gemeinsame Politik mit den Organisationen des ADGB. sowie für die Gesamtrendenz der Bewegung, der diese Zusammenarbeit entspringt, verantwortlich. Da nun die gegenseitige Fühlungnahme nebst dem gegenseitigen Verständnis für alle Eigenarten der Lage der einen wie der anderen Gruppe in den Massen, und zwar hüben wie drüber, bei den Arbeitern wie den Angestellten, weniger gut ausgebildet ist als in den Spitzengewerkschaften, wird manche Handlung des Bundesvorstandes und der Zentralvorstände, die jener Gesamtrendenz entspricht, bei der Masse der Angestellten mißverstanden. Daher die starke Betonung der Unantastbarkeit der Autonomie der einzelnen Verbände innerhalb des Bundes, daher aber auch das Bemühen der Verbände, den Mitgliedern durch sichere demokratische Garantien ein weitgehendes Mitbestimmungsrecht in allen innerorganisatorischen Fragen zu lassen. Besonders der Bataab ist bestrebt, den Eindruck der Herrschaft einer Verbandsbureaukratie sorgfältig zu vermeiden.

So findet die Eigenart der Angestelltenbewegung ihren Ausdruck in den Verfassungsformen der Verbände und des Bundes. Aber jene teils aus Gründen der historischen Herkunft mancher AfA-Verbände, teils aus den anderen angeführten Ursachen entstehenden Eigentümlichkeiten

<sup>3)</sup> Stenographischer Bericht der Verhandlungen des 26. Abgeordnetentages. Düsseldorf 1924. Seite 97.

lassen auch andere Fragen im Kreise der Angestellten wieder lebendig werden, die in den Organisationen des ADGB. auf früheren Entwicklungsstufen gleichfalls eine größere Rolle gespielt haben.

Zu ihnen gehört die Frage der politischen Neutralität und, in Verbindung damit, der politischen Betätigung der Gewerkschaften. Diese Fragen sind auf den verschiedenen Tagungen der Afa-Verbände wie der Körperschaften des Bundes selbst immer wieder erörtert worden, und auch in dem Geschäftsbericht des Bundesvorstandes, den wir bereits erwähnten, nimmt dieses Kapitel einen beträchtlichen Raum ein. In diesen Erörterungen wurde das Thema der politischen und religiösen Neutralität der Gewerkschaften sowie ihrer Haltung zu den politischen Parteien und Problemen in den verschiedensten Variationen gestellt und behandelt. Sie geben damit einen interessanten Einblick in die Vielgestaltigkeit der von uns schon an anderer Stelle behandelten Frage, aber sie zeigen auch, daß der Afa-Bund sie in der gleichen Weise beantwortet, wie sie von den Gewerkschaften der Arbeiter stets gelöst worden ist.

Zunächst wird die Bundesleitung von verschiedenen Seiten angegriffen, weil sie die politische Neutralität verleiht habe. Als Merkmal solcher Abweichung von der rechten Bahn wird schon das enge Zusammenwirken mit dem nunmehr endgültig als sozialdemokratisch abgestempelten ADGB. angesehen, und zwar erfolgen Angriffe dieser Art vor allem von den Angestelltenorganisationen anderer Richtungen. Man braucht nur den Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verband zu nennen, um den Charakter dieser Gegner zu bezeichnen, aber man braucht auch nur an diese Organisation zu denken, um sofort zu erkennen, daß der Vorwurf der Verlehnung der politischen Neutralität, von dieser Seite erhoben, eitel Heuchelei und Demagogie ist, denn es gibt kaum eine gewerkschaftliche Organisation, die so eindeutig politisch bestimmt ist wie dieser DHV.

Aber bei der Beurteilung und Auswahl der Mittel der Propaganda kommt es manchen Kreisen, zu denen die deutschnationalen Handlungsgehilfen ohne Zweifel gehören, nur darauf an, daß sie wirksam sind. Und da auch demagogische und heuchlerische Mittel der Propaganda eine gewisse Wirksamkeit nicht verfehlten, ergibt sich für diese Kreise daraus die Folgerung, daß Demagogie und Heuchelei zu den legalen Mitteln der Propaganda gehören. Die Wirksamkeit dieses Mittels beruht in unserem Falle darauf, daß diese Gegner des Afa-Bundes mit ihren Vorwürfen eine Stelle treffen, an der zahlreiche Angestellte immer noch empfindlich sind. Daher finden solche Angriffe ein gewisses Echo in den Mitgliedschaften der Afa-Verbände. Der Afa-Bund, der diese Tatsache nicht übersehen, aber auch nicht von der seitens der Mehrheit seiner Mitglieder gebilligten Tendenz, die mit der politischen Neutralität eine gewisse Aktivität auf politischem Gebiete an der Seite der Arbeiter verbindet, abweichen kann, ist daher genötigt, diese Frage, welche die Arbeiterorganisationen in dieser Form kaum noch beschäftigt, immer wieder mit peinlicher Sorgfalt zu behandeln und eine äußerst korrekte Haltung in diesem Punkte zu beobachten.

Aehnliche Vorwürfe werden von den Kommunisten erhoben; sie haben zu beklagen, daß, wie sie wenigstens behaupten, der Afa-Bund der SPD. den Vorzug gibt, wenn bestimmte Situationen ein Interbindungstreten

der Gewerkschaften mit politischen Parteien erheischen. Auch dieser Vorwurf kann durch das eigene Verhalten der Ankläger entkräftet werden, denn ihre auch in den AfA-Verbänden betriebene Methode der Errichtung von Zellen dient gewiß nicht der Förderung des Gedankens der politischen Neutralität, sondern im Gegenteil dem Ziele, die Gewerkschaften ganz einseitig den politischen Absichten der KPD dienstbar zu machen.

Die Frage des Interbindungsretens mit politischen Parteien ist jedoch auch in anderer Form und von anderer Seite innerhalb des AfA-Bundes aufgeworfen worden. Der Bundesvorstand sah sich daher genötigt, auch auf diese Bedenken einzugehen, die sich gleichfalls gegen die Bevorzugung bestimmter Parteien wandten. Aus dem Geschäftsbericht ergibt sich dazu folgendes:

„Die Gewerkschaften haben politische Aufgaben, und sie wenden sich immer wieder an die Parlamente; es fehlt ihnen aber selbst jener unmittelbare Einfluß auf die parlamentarische Entscheidung über die gewerkschaftlichen Forderungen. Der Bundesvorstand hat sich wiederholt mit dem Verhältnis der Gewerkschaften zu den politischen Parteien beschäftigt. Eine sehr eingehende Erörterung fand am 6. November 1922 im Gesamtvorstand statt. Um den Gewerkschaften unter Beibehaltung ihrer parteipolitischen Neutralität doch politisch-parlamentarisch einen größeren direkten Einfluß zu verschaffen, war bei dieser Beratung der folgende Vorschlag zur Diskussion gestellt worden:

„Die Gewerkschaften sollen ein sozial- und wirtschaftspolitisches Programm aufstellen und den Parteien vor der Wahl unterbreiten. Die Parteien sollten aufgefordert werden, dieses gewerkschaftliche Parlamentsprogramm anzuerkennen und von den Gewerkschaften Vorschläge für die Aufstellung von Gewerkschaftskandidaten innerhalb der Partei entgegenzunehmen. Es handelte sich also nicht etwa um eine Gewerkschaftspartei, sondern um Abgeordnete von politischen Parteien, für deren Nominierung den Gewerkschaften ein besonderes Recht eingeräumt und die dann auch in ihrer Tätigkeit ihren Gewerkschaften mitverantwortlich sein sollten.“

Wir geben diesen Vorschlag ausführlich wieder, weil er durch seine auffallende Ähnlichkeit mit den Gedanken, die v. Elm in weit zurückliegender Zeit für die Gewerkschaften in Anregung brachte,<sup>4)</sup> unser Interesse besonders erregt. Aber zu praktischen Folgen hat dieser im AfA-Bunde erörterte Vorschlag ebensowenig geführt, wie seinerzeit die Anregung Elms, denn der Geschäftsbericht bemerkt ausdrücklich, daß der Vorschlag lediglich den Verbänden zur weiteren Erörterung unterbreitet wurde, ohne daß er sich zu irgendwelchen Beschlüssen verdichtet hat.

Aus diesen Versuchen, einen Weg zur politischen Betätigung zu finden, wie übrigens auch aus den Beschlüssen des Bundes, ergibt sich aber vor allem, daß auch der AfA-Bund politische Neutralität der Gewerkschaften nicht gleich steht mit politischer Abstinenz. Eben weil die Gewerkschaften aufs stärkste politisch interessiert sind, müssen sie Wege suchen, die ihnen einen gewissen politischen Einfluß erschließen. Die kuriose Idee der Gründung einer sogenannten Arbeitnehmerpartei, die 1924

<sup>4)</sup> Vergl. den Abschnitt: Politik und Gewerkschaftsbewegung — Gewerkschaften und Partei.

gleichfalls in Angestelltenkreisen auftauchte und auch, wenn auch ohne jeden Erfolg, realisiert wurde, lehnte der Bundesvorstand entschieden ab. Diese Partei müßte doch, gegründet zu dem Zweck, Arbeitnehmerinteressen ohne Zuhilfenahme der Möglichkeiten bestehender politischer Parteien zu vertreten, gleichsam eine *unpolitische* Partei sein. Sie dürfte weder ein Programm haben noch eine bestimmte politische Tendenz aufweisen, denn wenn sie eines davon oder beides besäße, so bekäme sie damit einen *bestimmten politischen Charakter*, der den politisch neutral denkenden Angestellten zum Anlaß dienen könnte, auch sie als ausschließliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer abzulehnen. Der Name einer Partei allein macht es schließlich nicht. Wollte die Partei aber ein Programm und eine Tendenz verfolgen, die ihr in Deutschland die für ihren Bestand nötige Werbekraft unter den Arbeitnehmern verleihen, so müßte beides sozialistischen Charakter tragen. Und damit wäre diese neue Partei überflüssig.

Der Vorstand des Alfa-Bundes steht auch nicht auf dem Standpunkte, daß sich die Gewerkschaften, um den angegebenen Zweck zu erreichen, aus sich zur politischen Partei mit eigenem Programm entwickeln und sich mit politisch-parlamentarischen Aufgaben belasten müßten, denn er folgt im allgemeinen den Anschauungen über eine Arbeitsteilung zwischen Partei und Gewerkschaften, die wir gleichfalls schon darzustellen versucht haben. Damit nun aber bei dem dann notwendigen Inverbindungtreten mit politischen Parteien der Gesichtspunkt der Neutralität so streng gewahrt werden möge, daß auch der Schein einer Bevorzugung bestimmter politischer Parteien unterbleibt, ist wohl der Vorschlag gemacht worden, den wir wiedergegeben haben. Aber alle in diesem Vorschlage bezeichneten Wege führen nach Rom, und Rom ist in diesem Falle die SPD. Das sozial- und wirtschaftspolitische Programm der freigewerkschaftlichen Angestelltenverbände könnte, wenn es den Parteien vor den Wahlen unterbreitet werden würde, ehrlicherweise nur von der SPD anerkannt werden, und die von den Parteien nominierten — und gewählten — Gewerkschaftskandidaten könnten dieses Programm nach den Wahlen nur innerhalb der SPD. in den Parlamenten mit der Treue, die sie ihrem eigenen Programm schuldig sind, vertreten.

Diese Tatsache und nicht die Neigung der Spitzenorganisationen zur Verlehnung der politischen Neutralität der Gewerkschaften ist der Grund dafür, daß die Gewerkschaften bei ihrem Versuch, ihrem politischen Willen Geltung zu verschaffen durch die Fühlungnahme mit politischen Parteien, immer wieder auf die Sozialdemokratische Partei zurückkommen müssen. Zumal diese Partei auch die Gewähr bietet, daß die letzte und wichtigste Forderung erfüllt wird, welche die Gewerkschaften, wenn sie die Verbindung mit einer politischen Partei aufnehmen, an diese richten müssen. Nämlich die, daß die Gewerkschaften sich der Partei gegenüber ihre volle Unabhängigkeit vorbehalten. Das ist der Grundsatz, auf den wir auch in unseren früheren allgemeineren Betrachtungen zu diesem Thema das größte Gewicht gelegt haben, und dieser Grundsatz wird auch vom Vorstand des Alfa-Bundes in seinem Geschäftsbericht betont:

„Wenn bei der Stellungnahme und den Kundgebungen des Alfa-Bundes

sowohl in den Fragen des Schutzes der Republik, wie auch der Sozial- und Wirtschaftspolitik immer wieder Berührungspunkte mit den einzelnen politischen Parteien gegeben sind, so hat doch der Afa-Bund in der ganzen Zeit dieses Geschäftsberichtes peinlich darauf geachtet, seine Unabhängigkeit gegenüber allen politischen Parteien zu wahren.“

Wird aber diese Forderung, daß die Gewerkschaften infolge gemeinsamen Handelns mit einer politischen Partei ihre taktische Unabhängigkeit nicht verlieren, erfüllt, so ist damit auch allen Anforderungen entsprochen, die vom Standpunkte der politischen Neutralität aus in der Frage der politischen Betätigung der Gewerkschaften mit sachlichem Recht erhoben werden können.

Jene Eigentümlichkeiten der Stellung und des Denkens der Angestellten, von denen wir ausgingen und auf die wir immer wieder zurückgreifen müssen, und die Art der Regelung des Arbeitsverhältnisses der Angestellten in der Zeit, da es an echten gewerkschaftlichen Angestelltenorganisationen mit maßgebendem Einfluß fehlte, werfen auch in anderer Beziehung ihre Schatten noch immer auf die Lage der Angestellten und stellen ihren Organisationen schwierige und eigenartige Aufgaben.

Fand schon der Gewerkschaftsgedanke nur langsam Eingang in die Kreise der Angestellten, so erst recht der Gedanke des kollektiven Arbeitsvertrages. Der Grund liegt zum Teil in dem geschilderten Milieu und der daraus entstehenden, vom Unternehmertum künstlich gesteigerten antikollektivistischen Stimmung der Angestellten, zum anderen Teil darin, daß für die Angestellten die technisch-ökonomischen und sozialen Voraussetzungen für den Tarifvertrag erst später eintraten als für die Arbeiter. Erst in jüngerer Zeit führte die Entwicklung der Wirtschaft die Angestellten in großer Zahl und unter gleichen Bedingungen in den einzelnen Betrieben zusammen, erst spät traten sie als eine Mehrzahl von sozial Gleichen in Erscheinung. Es ist noch nicht lange her, daß der Buchhalter als einziger kaufmännischer Gehilfe des Unternehmers diesem im Fabrikkontor auf dem Drehstuhl gegenüber saß. Er schloß mit seinem Chef natürlich einen besonderen Anstellungsvertrag. Erst allmählich bildeten sich bei den einzelnen Angestelltenkategorien die Voraussetzungen für eine kollektive Regelung heraus, aber sie wurden nun, wie wir darlegten, von den Unternehmern unwirksam gemacht durch allerlei künstliche Abstufungen der Gehälter nach Gunst und Willkür. Daher hielt erst mit dem Gewerkschaftsgedanken selbst auch der Tarifgedanke seinen Einzug in die Schreibstuben der Fabriken und die Gewölbe der Handelshäuser und Banken. Seit November 1918 sind zahlreiche kollektive Arbeitsverträge für Angestellte geschlossen worden.<sup>9)</sup> Sie gleichen im Prinzip den Tarifverträgen für die Arbeiterschaft, zeigen jedoch im einzelnen einige Besonderheiten.

Diese ergaben sich zunächst aus dem gesetzlich geregelten Anstellungsverhältnis der Kopfarbeiter mit zumeist monatlicher Gehaltszahlung und entsprechenden Kündigungsfristen, sie ergaben sich ferner aus starken

<sup>9)</sup> Feststellungen über die Zahl der Angestellten, deren Arbeitsverhältnis tarifvertraglich geregelt ist, sind leider nicht möglich; die amtliche Tarifstatistik weist darin eine empfindliche Lücke auf.

Qualifikationsunterschieden innerhalb der Angestelltenschaft, die nicht so bald gänzlich verschwinden werden. Obwohl auch im Arbeitsgebiet des Angestellten die Mechanisierung des Arbeitsprozesses ihre Wirkungen nicht verfehlt hat, sind die Positionen der verschiedenen Angestellengruppen innerhalb des ganzen Apparates, den die Angestellten zu bedienen haben, doch nicht gleich. Wollen die Gewerkschaften auf die Gewinnung der gleichsam gehobenen Angestellenschichten und auf ihre Einbeziehung in die Tarife nicht verzichten und damit wertvolle Teile von der Bewegung fernhalten, so müssen die Tarife Raum für alle bieten. Das heißt, sie müssen Gehaltsstufungen vorsehen, die der verschiedenartigen Leistung der einzelnen Gruppen entsprechen.

Die Verbände des AfA-Bundes sind jedoch bestrebt, diese Unterscheidungen mit Hilfe der Tarifverträge auf das sachlich begründete Maß zurückzuführen und sie jeden Scheines besonderer Gunstbezeugung des Unternehmers für einzelne Personen oder Gruppen von Angestellten zu entkleiden. Das ist für eine gewerkschaftliche Organisation selbstverständlich, denn Tarifverträge sind für sie das Ergebnis einer Auseinandersetzung zwischen ihnen und den Unternehmern in einem gegebenen Zeitpunkte, wobei sie für alle ihre Mitglieder mit gleichem Interesse eintreten. „Die Tarifverträge der Angestellten berücksichtigen“, heißt es im Geschäftsbericht des Bundesvorstandes, „in ihrem Aufbau schon in weitem Umfange alle notwendigen sozialen Erfordernisse. In der Gruppeneinteilung kommt das Leistungsprinzip hinreichend zum Ausdruck, während in der Staffelung nach Alters-, Dienst- oder Berufsjahren sowohl die praktischen Erfahrungen wie die sozialen Erwägungen ihre Berücksichtigung finden. Die Staffelung erstreckt sich in den meisten Fällen nur bis zu jenem Lebensalter, das man als das heiratsfähige bezeichnet. Hier muß das Gehalt bereits ohne soziale Zulagen so bemessen sein, daß der Unterhalt einer Familie gewährleistet ist.“

Diese Bemerkung trägt grundsätzlichen Charakter, aber sie bezieht sich hier besonders auf die sogenannten sozialen Zulagen, deren Einführung in den letzten Jahren auch den Arbeitern immer wieder von den Unternehmern und von Sozialpolitikern aus bürgerlichem Lager empfohlen worden sind. Wie aber das Unternehmertum sein Wohlwollen für die älteren und verheirateten Arbeitskräfte, aus dem angeblich seine Vorliebe für soziale Zulagen entspringt, betätigt, das lehrt uns jetzt das Schicksal der Angestellten. Der AfA-Bund mußte nämlich feststellen, daß die älteren Angestellten besonders stark unter Arbeitslosigkeit zu leiden haben. „Die Ursachen hierzu“, schrieb der Bundesvorstand in einer Denkschrift an die Reichsarbeitsverwaltung, „sind nicht, wie vielfach behauptet wird, auf eine falsche Tarifpolitik zurückzuführen, sondern auf Gehaltseinsparungen seitens der Unternehmer. Bei den Entlassungen werden mit Vorliebe ältere und verheiratete Angestellte, bei denen die sozialen Zulagen eine größere Rolle spielen, betroffen, weil durch solche Entlassungen wesentlich größere Gehaltseinsparungen vorgenommen werden können. Wir sehen gerade in dieser Tatsache eine Bestätigung der von uns vertretenen Lohn- und Tarifpolitik, die leider viel zu wenig Beachtung beim Reichsarbeitsministerium findet. Das Reichs-

arbeitsministerium hat bei seiner Lohnpolitik in immer stärkerem Maße die sozialen Zulagen und die Senkung der Einkommen der jüngeren Arbeitnehmer in den Vordergrund gerückt. Die Beseitigung der sozialen Zulagen ist nach unserer Auffassung das erste Erfordernis einer Gesundung der Lohnpolitik. Die sozialen Zulagen sind in ihrem innersten Wesen gar nicht sozial, sondern wirken, wie namentlich jetzt die Erfahrungen mit der Arbeitslosigkeit älterer Angestellten zeigen, im höchsten Grade antisozial."

Nach Ermittlungen des Werkmeister-Verbandes verteilten sich beispielsweise 1922 alsstellenlos gemeldete Werkmeister auf folgende Altersklassen: fast zwei Drittel der gemeldeten Stellenlosen waren über 41 Jahre alt, ein Drittel sogar über 51 Jahre. Auch die Monatsberichte der Reichsarbeitsverwaltung über die Arbeitsmarktlage bestätigen, daß Angestellte mit zwanzig- und dreißigjähriger Dienstzeit im Lebensalter von 50 bis 60 Jahren die Opfer dauernder Arbeitslosigkeit sind. „Wo Neueinstellungen vorgenommen werden, wünscht man junge und billige Arbeitskräfte bei höchsten Leistungsansprüchen, und wenn Angestelltenvermittler der öffentlichen Arbeitsnachweise sich bemühen, das soziale Gewissen der Unternehmer zu wecken, und ihnen die Einstellung älterer Angestellten empfehlen, machen sie die schrecklichsten Erfahrungen“, bemerkt der Bundesvorstand in seinem Geschäftsbericht.

Aber auch andere Ursachen haben für die Angestellten die schwierigsten Arbeitsmarktsverhältnisse hervorgerufen. Die Enteignung zahlreicher Rentnerexistenzen durch die Inflation hat zu einem großen Zustrom dieser Existenz zu den AfA-Berufen geführt und der Beamtenabbau hatte eine ähnliche, insofern sogar schlimmere Wirkung, als die abgebauten Beamten als Wartegeld- oder Ruhegehaltsempfänger ihren neuen Angestelltenberuf nur zum Zwecke eines Nebenerwerbs zu betreiben brauchen, so daß sie in doppeltem Sinne als lohndrückendes Element auf dem Arbeitsmarkt erscheinen. Die Statistik der Reichsarbeitsverwaltung<sup>9)</sup> gibt für Oktober 1924 vom Arbeitsmarkt der Angestellten folgendes Bild:

	auf 100 offene Arbeitsgesuche: offene Stellen: Stellen kommen Arbeitsgesuche:		
	Kaufmännische Angestellte:		
männlich	91,529	8493	1085
weiblich	47,352	7056	671
	Bureauangestellte:		
männlich	20,939	2144	977
weiblich	13,418	3614	371
	Techniker aller Art:		
männlich	18,424	1069	1723
weiblich	119	6	—

Der AfA-Bund hatte rechtzeitig auf diese mit der Beendigung der Inflation zu erwartende Entwicklung der Arbeitsmarktverhältnisse hingewiesen, aber die Behörden haben „jede tiefere Einsicht vermissen lassen und alle Hoffnungen auf die selbsttätige Regulierung durch das freie Spiel

<sup>9)</sup> Reichsarbeitsblatt Nr. 27.

der Kräfte gesetzt.“<sup>7)</sup> Um die älteren Angestellten vor der Bedrohung mit Arbeitslosigkeit zu bewahren, wußten Unternehmer und Behörden bei Verhandlungen über diese Frage nur den Vorschlag zu machen, es möge bei ihrer Beschäftigung von den Tarifverträgen abgewichen werden. Diese einzige Maßnahme zur Besserung der Arbeitsmarktverhältnisse sollte also auch noch auf Kosten der Opfer dieser Zustände durchgeführt werden. Der AfA-Bund lehnte daher diesen menschenfreundlichen Vorschlag ab, der überdies beweist, wie wenig ernst der Grundsatz der Unabdingbarkeit der Tarifverträge, der damit empfindlich verletzt worden wäre, genommen wird. Statt helfend einzugreifen, verschlimmerte der Staat den Zustand, indem er mittels des Personalabbaues eine wahre Verfolgung der bei den Behörden beschäftigten Angestellten durchführte, gleichzeitig aber für abgebauten Beamten Kurse zum Zwecke einer höchst unzulänglichen Ausbildung für einen Angestelltenberuf veranstaltete.

Jedoch nicht nur in diesen besonderen Fällen, sondern ganz allgemein haben die Arbeitsbehörden, von den unteren bis zur höchsten, ihre Aufgabe in der Beeinflussung des Arbeitsmarktes vollkommen verkannt und ungelöst gelassen. Der erhabene Grundsatz der kapitalistischen Ordnung vom „freien Spiel der Kräfte“ tobt nirgends so ungehemmt und richtet nirgends schlimmere Verwüstungen an als auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten, und das Arbeitssuchtwieselgesetz, das, um einen Sinn zu haben, eine planmäßige Bewirtschaftung des Arbeitsmarktes nach allgemeinen volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten bewirken müßte, bildet den gesetzlichen Boden, auf dem diese trostlosen Zustände üppig gedeihen. Das Gesetz hat neben den öffentlichen auch andere nicht gewerbsmäßigen Arbeitsnachweise und bis zum 1. Januar 1931 auch die gewerbsmäßigen Nachweise, diese Stätten des Menschenhandels, deren Nutznutzer sich ihre Bemühungen obendrein meist von den Opfern selbst bezahlen lassen, bestehen lassen und auch die Anwerbung von Arbeitskräften durch Zeitungen und Zeitschriften aller Art nicht verboten. Die Methode der Anwerbung von Arbeitskräften mittels Inserate spielt aber für die Angestelltenberufe eine größere Rolle als für die Arbeiterschaft. „Vergegenwärtigt man sich“, schreibt der Bundesvorstand im Geschäftsbericht, „diesen Zustand der Arbeitsmarktorganisation, dann braucht man sich nicht darüber zu wundern, daß es unmöglich ist, über die Beschaffenheit des Arbeitsmarktes der Angestellten ausreichende Klarheit zu gewinnen. Das macht sich bei den ungeheuren Arbeitsmarktkrisen der Angestellten in verhängnisvollster Weise bemerkbar. Will man sich über den Umfang der bei den Angestellten vorhandenen Arbeitslosigkeit Klarheit verschaffen, dann ist man auf Schätzung angewiesen. Die Zahl der Bewerber bei den öffentlichen Arbeitsnachweisen spiegelt bei weitem nicht den tatsächlichen Umfang der Arbeitslosigkeit wieder. Das Arbeitsnachweisgesetz enthält mit Recht Vorschriften über die Vermittlungstätigkeit und insbesondere einige Bestimmungen über die Beachtung sozialpolitischer Gesichtspunkte, wie beispielsweise die Berücksichtigung der persönlichen und Familienverhältnisse und die Dauer der Erwerbslosigkeit. Der § 71 schreibt insbesondere vor, daß die Innehaltung der Tarifverträge bei der Arbeits-

<sup>7)</sup> Geschäftsbericht Seite 255/256.

vermittlung zu beachten ist, und daß der öffentliche Arbeitsnachweis eine Vermittlung abzulehnen hat, wenn der Abschluß eines Arbeitsvertrages gegen die in dem Beruf üblichen Lohnmindestsätze verstößen würde. Diese Bestimmungen gewinnen natürlich in Zeiten einer so großen Arbeitsmarktkrise, wie sie jetzt bei den Angestellten besteht, erhöhte Bedeutung. Sie würden bei einer richtigen Arbeitsmarktorganisation eine Handhabe bieten, um hauptsächlich auch der Not der älteren Angestellten zu steuern . . . Hier könnten die Vorschriften über die Vermittlungstätigkeit einen sehr vorteilhaften Einfluß ausüben, wenn der öffentliche Arbeitsnachweis die ihm von uns zugesetzte Monopolstellung besitzen würde. So aber werden diese Vorschriften von sozial gewissenlosen Unternehmern umgangen, indem sie durch Zeitungsinserate ihre Arbeitskräfte anwerben. Die Not der erwerbslosen Angestellten dient den Unternehmern dazu, einen Druck auf die Gehälter auszuüben."

Diese von berufenen Beurteilern der Sachlage entworfene Bild zeigt die krassen Versäumnisse, die bei der Schaffung des Arbeitsnachweisgesetzes begangen worden sind, und läßt gleichzeitig am praktischen Beispiel die hohe Bedeutung erkennen, die das Arbeitsvermittlungswesen für die Gewerkschaftsbewegung hat. Abgesehen davon, daß dieser Zustand für die Höhe der Löhne und Gehälter die nachteiligsten Wirkungen haben muß, was so offen zutage liegt, daß wir darüber nichts zu sagen brauchen, ist eine vollkommene Übersicht über die Arbeitsmarktlage mittels einer lückenlosen Konizolle über alle Entlassungen und Einstellungen in allen Berufen die unerlässliche Voraussetzung für jegliche Arbeitsmarktpolitik, die diesen Namen nur verdient, wenn sie ihr Ziel in der von uns geforderten gemeinnützigen Bewirtschaftung des verfügbaren Fonds an Arbeitskräften erbläßt. Die Möglichkeit, sich diesem Ziel auch nur um ein bescheidenes Stück zu nähern, hat die Arbeitsverwaltung durch das Arbeitsnachweisgesetz selbst aus der Hand gegeben. Neben einer Verbesserung dieses Gesetzes wäre sodann im Interesse der Angestellten zunächst eine weit schärfere Kontrolle des Geschäfts- und Unterrichtsgebarens jener zahlreichen sogenannten „Handelsschulen“, die den Arbeitsmarkt jahraus jahrein mit neuem „Material“ überschütten, ferner eine zweckgemäße Ausgestaltung des Berufsberatungswesens und die schleunige Schaffung eines guten Berufsausbildungsgesetzes notwendig.

Diesen zahlreichen Aufgaben, die hier noch der Lösung harren, wendet die Bewegung der Angestellten ihre besondere Aufmerksamkeit zu, aber auch andere Fragen der Sozialpolitik, so die Sonntagsruhe und der Ladenschluß, die Frage des Wettbewerbsverbots und der berüchtigten Konkurrenzklause im Angestelltenvertrag, beschäftigen als ständige Aufgaben die Organisationen und den Bund. Ungeachtet dieser eigenartigen Verhältnissen entspringenden besonderen sozialpolitischen Aufgaben verfolgt jedoch der AfA-Bund gleich dem ADGB. das Ziel eines für alle Arbeitnehmer einheitlichen Arbeitssrechts; einen besonders heftigen Kampf führt die Angestelltenbewegung gegen den Versuch, Arbeiter und Angestellte bei der Regelung der Arbeitszeitgesetzgebung zu trennen.

Alle diese Angelegenheiten bilden einen vielgestaltigen Komplex eigen-

artiger Aufgaben, die eine eigene, gut durchorganisierte Bewegung der Angestellten neben der Gewerkschaftsbewegung der Arbeiter erfordern, die aber gerade dort, wo sie sich, wie bei der Gestaltung des Arbeitsmarktes, als besonders eigenartig darstellen, gleichzeitig beweisen, daß sich die soziale Lage der Angestellten grundsätzlich nicht unterscheidet von der Lage der Arbeiter: sie ist gleich dieser dadurch bestimmt, daß der Angestellte in dieser Welt des Kapitalismus als abhängige, nur auf das Einkommen aus der Lohnarbeit angewiesene Arbeitskraft um sein Dasein kämpfen muß. Er führt daher diesen Kampf mittels seiner gewerkschaftlichen Organisation Schulter an Schulter mit den gewerkschaftlich organisierten Arbeitern.

## Die Stellung der Beamtenchaft in der Gewerkschaftsbewegung.

Im Allgemeinen Deutschen Beamtenbund (ADB.) besitzen wir die dritte freigewerkschaftliche Spitzenorganisation. Sie ist das jüngste Glied der freien Gewerkschaftsbewegung Deutschlands. Am 18. Juni 1922 wurde der Bund in Leipzig ins Leben gerufen und vom 12. bis 14. Januar 1925 tagte in Berlin der erste Bundeskongreß. In seinem Geschäftsbericht, den der Bundesvorstand dem Kongreß vorlegte, schrieb er über die Gründung des Bundes, man möge noch so viele äußere Anlässe ausgraben, um sie zu erklären — „der letzte und lebendigste Antrieb war der Drang nach Fortentwicklung (der Beamtenbewegung) über den Stillstand hinaus“.<sup>1)</sup>

Unter dem Eindruck der Ereignisse und Umwälzungen der Jahre 1918 und 1919 hatten auch die Verbände der Beamten einen großen Aufschwung erlebt und den Charakter gewerkschaftlicher Organisationen angenommen. Im Deutschen Beamtenbunde hatten sie sich ihre Spitzenorganisation gegeben, und die Gesamtorganisation der Beamten, gebildet nach dem Beispiel der Spitzenvereinigungen der Arbeiter- und Angestelltenverbände, näherte sich schnell dem ADB. und dem Afa-Bund. Ereignisse, die ein Hervortreten und Eingreifen, eine Stellungnahme der Gewerkschaften erforderten, führten zur Fühlungnahme der drei Spitzenverbände untereinander. Diese Kameradschaft wurde von den Organisationen der Arbeiter und Angestellten liebevoll gepflegt und es bestand die Hoffnung, daß sie sich mehr und mehr zur Gesinnungsgemeinschaft festigen würde.

Diese Hoffnung erwies sich als trügerisch. Die Beamten zeigten sich in ihrer Mehrheit zunächst mehr als echte Beamte im Sinne der Erziehung, die ihnen vor dem Kriege zuteil geworden war, denn als Gewerkschafter. Als solche hätten sie im Staate ihren Arbeitgeber erkennen und sich solcher Erkenntnis gemäß zu ihm verhalten, ihm also in den Angelegenheiten ihres Arbeitsverhältnisses ihren Willen entgegensetzen müssen, als Beamte aber waren sie gewöhnt, sich dem Willen der Staatsgewalt zu unterwerfen und ihre Gesinnung an der im Staate herrschenden zu orientieren. Je mehr nun die zeitliche Entfernung von jenen Ereignissen, die auch die Beamten aufgerüttelt und an die Seite der übrigen Arbeitnehmerschaft geführt hatten, zunahm, je deutlicher auch im Verlaufe der Zeit eine Veränderung in den Herrschaftsverhältnissen im Staate zuungunsten der Arbeitnehmerschaft eintrat — um so mehr erhielten im Deutschen Beamtenbunde die Kräfte die Oberhand, welche die aus dem Zeitalter des Gewaltstaates überkommene Treue des Beamten zum Staate und zur herrschenden Gesinnung höher schätzten, als die Treue zu sich selbst, zu der aus dem eigenen sozialen Sein gewonnenen und für einen Augenblick angenommenen gewerkschaftlichen Gesinnung.

So entstand innerhalb des Deutschen Beamtenbundes ein Zustand eines Kräftegleichgewichts widerstreitender Auffassungen, der jede klare Entscheidung der Bundesleitung ausschloß. Das geschah in einer Zeit, da die

<sup>1)</sup> Geschäftsbericht des ADB. Verlagsgesellschaft des ADB., Berlin 1925.

Greignisse, die eine Entscheidung dringend forderten, sich drängten, und in der die Beamten, die ihren organisatorischen Aufmarsch zu vollziehen im Begriff waren, eine entschlossene Führung besonders nötig gehabt hätten. Dieses Zögern und Ausweichen war schlimmer noch als Stillstand, und der Geschäftsbericht des ADGB. drückt sich milde aus, wenn er nur von einem solchen spricht.

Des äußeren Anlasses bedurfte es aber doch, um die Unmöglichkeit eines Zusammenwirkens der freigewerkschaftlichen Spikenverbände mit dieser zwischen „Staatsgesinnung“ und gewerkschaftlichem Willen trübselig schwankenden Spikenorganisation der Beamten zu offenbaren. Diesen Anlaß bot der Streik der Eisenbahnen am 1. Februar 1922, den die dem Deutschen Beamtenbunde angeschlossene Reichsgewerkschaft der Reichsbahnbeamten führte. ADGB. und Afa-Bund hielten den Streik, der das Wirtschaftsleben tief erschütterte, für verfehlt. Das gaben sie in gemeinsamer Kundgebung zu erkennen, aber sie zögerten auch nicht, bei der Regierung zu intervenieren, um den Streik, der nach ihrer Ansicht nicht zu einem schnellen und restlosen Erfolge führen konnte, möglichst vorteilhaft für die Streikenden zu beenden. Der Deutsche Beamtenbund aber war für beides nicht zu gebrauchen. Er war nicht fähig, aus gewerkschaftlichen Erwägungen eindeutig zu dem Streik, der doch in seinem Bereich ausgebrochen war, Stellung zu nehmen, und er war auch nicht bereit, eine Aktion zum Zwecke der Beendigung des Kampfes zu eröffnen, sondern er machte den kläglichen Versuch, eine Haltung zu bewahren, die beide Seiten, die Streikenden und die bestreikte Regierung, befriedigen sollte.

Daran wurde offenbar, daß die Voraussetzungen für ein Zusammenwirken der drei Spikenverbände im Deutschen Beamtenbunde nicht mehr bestanden. Wollten ADGB. und Afa-Bund nicht jede Beziehung zum Organisationsleben der Beamtenchaft und jeden Einfluß auf seine Entwicklung verlieren, so konnten sie den Verfall, der im Deutschen Beamtenbunde eingetreten war, nicht teilnahmslos fortschreiten lassen. Verzichten konnten und durften sie auf diesen Einfluß und auf diese Beziehungen nicht, denn gerade der Streik der Eisenbahner hatten die starke Rückwirkung der Aktionen der Beamten auf die Bewegung der Angestellten und Arbeiter gezeigt. Streik- und Lohnbewegungen dieser Art berühren im höchsten Maße das Interesse weiter Kreise von Arbeitnehmern, die nicht direkt an ihnen beteiligt sind. Das ist bei einem Eisenbahnerstreik ganz unzweifelhaft, aber es gilt auch für die Aktionen fast aller anderen Beamtengruppen, sofern es sich um Aktionen ernsthafte gewerkschaftlicher Organisationen, die diesen Namen nicht nur zum Scheine tragen, handelt. Die Lohnbewegungen der Beamten können nur in besonders günstiger Lage und nach sorgfältigster Vorbereitung mit Erfolg geführt werden. Der Widerstand des Gegners, des Arbeitgebers Staat, ist mächtig und die gesamte Öffentlichkeit wird den Bewegungen der Beamten stets mit der größten Aufmerksamkeit folgen, ihre Gründe und ihre Berechtigung scharf prüfen und entschiedener als sonst Partei ergreifen. Eine jede Beamtengruppe bedarf daher zur Unterstützung ihrer Aktionen dringend der günstigen Parteinaufnahme aller Beamten und der ganzen übrigen Arbeitnehmerschaft, sei es in ihrer Presse oder durch die Leitungen ihrer Orga-

nisationen oder in den Parlamenten. Nur wenn diese Organe für die Beamtenchaft Partei ergreifen, kann die Beamtenchaft erwarten, daß auch die einzelnen Arbeiter und Angestellten alle Beschwerden geduldig tragen, die ihnen in ihrem persönlichen Leben durch eine Aktion der Beamtenchaft etwa auferlegt werden. Diese in einer Zusammenfassung der Kräfte der gesamten Arbeitnehmerbewegung liegenden Garantien für den Erfolg einer Bewegung einer Beamtengruppe sind aber nur dann gegeben, wenn die Beamtenorganisation, welche die Bewegung führt, stets in engstem Einvernehmen mit ihrer eigenen Spitzenorganisation vorgeht und diese wieder im rechten Augenblick die Fühlung mit den anderen Gesamtorganisationen aufnimmt. Die Aktionen der Beamten tragen fast immer den Charakter von Bewegungen in sogenannten lebenswichtigen Betrieben. Das gilt nicht nur dann, wenn eine Aktion eines Beamtenverbandes zum Streik zu führen droht, sondern es gilt für jede Bewegung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beamten, sofern sie nur ernsthaften gewerkschaftlichen Charakter trägt.

Das sind die Gründe, weshalb ADGB. und AfA-Bund nach ihren Erfahrungen mit dem Deutschen Beamtenbunde nicht davon absehen konnten, Einfluß zu nehmen auf die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung der Beamten. Daran zeigt sich aber zugleich, daß eine Gewerkschaftsbewegung der Beamten nicht existieren und nicht zur Geltung kommen kann ohne engste Fühlung mit der Bewegung der Angestellten und Arbeiter, und zwar entsteht dieses Bedürfnis nicht aus einer absoluten Gleichartigkeit der drei Bewegungen, sondern, wie aus unseren Darlegungen wohl hervorgeht, gerade aus der Eigenart und der besonderen Lage der Gewerkschaftsbewegung der Beamten. Daraus ergibt sich ferner die entscheidend wichtige Aufgabe, die einer Spitzenbindung der Beamtenorganisationen von vornherein gestellt ist, und damit die Notwendigkeit ihrer Existenz.

ADGB. und AfA-Bund konnten die Beamtenbewegung aber auch darum nicht auf sich beruhen lassen, weil mehrere namhafte und große Organisationen aus ihrem eigenen Kreise bereits dazu übergegangen waren, Beamte zu organisieren. Wir nennen als Beispiele den Butab, den Zentralverband der Angestellten, den Verkehrsbund, den Deutschen Eisenbahner-Verband, den Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter. Die Beamtensektionen dieser Organisationen waren es auch, die, nachdem die Möglichkeit eines Zusammenwirkens mit dem Deutschen Beamtenbunde offenbar geworden war, zusammen mit einigen anderen Verbänden zunächst die „Gewerkschaftliche Beamtenzentrale“ des ADGB. und des AfA-Bundes bildeten. Wenige Monate nach der Gründung der Zentrale, als über die Tendenz, die den Deutschen Beamtenbunde in Zukunft beherrschen und als gewerkschaftliche Macht lähmen würde, auch bei einigen reinen Beamtenverbänden kein Zweifel mehr möglich war, schieden die Organisationen und Persönlichkeiten, die dem freigewerkschaftlichen Gedanken treu geblieben waren, aus dem Deutschen Beamtenbunde aus, um sich mit den in der Beamtenzentrale organisierten Kräften zum Allgemeinen Deutschen Beamtenbunde zu vereinigen.

Der ADB. ist also hervorgegangen aus einer Spaltung des Deutschen

Beamtenbundes. Das ist seinen Gründern oft zum Vorwurf gemacht worden. Dass diese Spaltung notwendig und unabwendbar geworden war, haben wir schon ange deutet; sie war notwendig, um die Verbindung der Beamtenbewegung mit den Gewerkschaften der Arbeiter und Angestellten nicht zu verlieren, und sie war unabwendbar, weil die im Deutschen Beamtenbunde herrschende Gesinnung diese Verbindung zu zerstören drohte. Aber in der Beamtenchaft ist das instinktive Verlangen nach einer Wiedervereinigung der beiden großen organisatorischen Strömungen immer noch stärker als das Verständnis für die Notwendigkeit der Trennung. Immer wieder wird diesem Verlangen durch Verschmelzungsanträge, die aus den Kreisen der Beamten gestellt werden, Ausdruck gegeben. Der ADB. ist auf diese Anregungen eingegangen und in Verhandlungen über eine Verschmelzung mit dem Deutschen Beamtenbunde eingetreten, aber seine Versuche sind gescheitert, weil die Gründe für die Trennung nicht nur fortbestehen, sondern sogar immer deutlicher hervortreten.

Der Deutsche Beamtenbund hat eine interessante Entwicklung durchgemacht, die im Wesen und Denken des deutschen Beamtentums ihre Gründe hat und daher kennzeichnend ist für die Auffassungen, die weite Kreise der deutschen Beamten immer noch beherrschen.

Ursprünglich stellt die Beamtenchaft nur einen engen Kreis von Personen dar, die im Staate mit der Vertretung der öffentlichen Gewalt und der Durchführung öffentlicher Rechtshandlungen betraut sind. Dieser Kreis dehnt sich aus in demselben Maße, wie der Umkreis der Staatsgeschäfte zunimmt. Die Ausdehnung erfolgt nicht nur durch die Vermehrung der Zahl der Personen, die mit den „Amtshandlungen“ betraut sind, sondern auch durch die Vermehrung der Aemter und Amtsverrichtungen; zu den „höheren“ Aemtern, in denen, historisch gesehen, die Keimzelle des Beamtentums liegt, treten „mittlere“ und „untere“. Es entsteht die Bureaucratie als Organ der Staatsgewalt und damit die Vorstellung, dass die Bureaucratie selber die Staatsgewalt darstelle und nur sie in ihrer allmählich entwickelten und immer mehr festigten Struktur zur Präsentation des Staates befähigt sei. Ist aber die Bureaucratie die Staatsgewalt selbst, so muss die Beamtenchaft der Staatsgewalt des Gewaltstaates, welche die Bureaucratie als Organ zur Ausübung ihrer Herrschaft herausbildet, unmittelbar verpflichtet sein. Diese Verpflichtung gegen die Staatsgewalt bezieht sich auf die gesamte persönliche Haltung eines jeden einzelnen Beamten und auf alle Beziehungen, in denen er als Mensch wie als Bürger lebt; sie erstreckt sich vor allem auch auf die in der höchsten Spize der Bureaucratie, in der Regierung geltende politische Auffassung. Die Staatsgewalt des Gewaltstaates beherrscht den Beamten in allen Beziehungen, um mit seiner Hilfe die Volksgesamtheit beherrschen zu können. Betrachten wir den Beamten als Arbeitnehmer, so ist er von seinem Arbeitgeber, dem Staat, abhängiger als irgendein Arbeiter oder Angestellter vom Unternehmer, und es versteht sich, dass sich diese Abhängigkeit auch auf die Festsetzung der Bedingungen des Arbeitsverhältnisses des Beamten bezieht. Der Staat schuf ein besonderes Beamtenrecht, in dem alle Einzelheiten

dieser Bedingungen von oben her festgesetzt wurden und sorgte so aufs beste für das Wohlergehen der Beamten. Das Koalitionsrecht, mit dessen Hilfe sich die Beamten Einfluß auf die Festsetzung ihrer Arbeitsbedingungen hätten verschaffen können, blieb ihnen selbstverständlich versagt. Dafür erhielt der Beamte, damit er sich um so inniger und dauerhafter dem Staate verbunden fühlte, die Zusicherung der lebenslänglichen Anstellung und eines Ruhegehaltes.

Aber die deutschen Beamten hatten auch nicht das Verlangen nach dem Koalitionsrecht, denn sie fühlten sich nicht als Arbeitnehmer. Auch heute noch stoßen wir bei zahlreichen Beamten, auch bei denen, die ihrer Stellung und Tätigkeit nach wahrlich nichts mit der Führung von Staatsgeschäften zu tun haben, auf Widerspruch, wenn wir sie als Arbeitnehmer ansprechen und den Staat als ihren Arbeitgeber bezeichnen. Die Erziehung, die man der Beamtenchaft hatte angedeihen lassen, hatte zur Folge, daß sie sich in der Tat als Teil des Staates selbst über die Masse der Untertanen hinausgehoben und im Gegensatz zu ihr stehend fühlte. Innig verbunden mit der höchsten Macht im Staat, hätte sie nie daran gedacht, das Bündnis mit dieser Macht zu vertauschen gegen ein Bündnis mit der gewerkschaftlich organisierten Arbeiterschaft.

Diese Verhältnisse, die ihren Ursprung im Staatswesen der absoluten Monarchie haben, änderten sich nicht, als mit der Gewährung des allgemeinen Wahlrechts der Parlamentarismus auch in Deutschland an Boden gewann und eine freiere politische Betätigung sich entfaltete. Der Staat Bismarks und Wilhelms II. hatte nun sogar noch mehr Grund, die Beamten eng an sich zuketten und auf die herrschende politische Meinung zu verpflichten, damit sie sich auch bei der Ausübung ihres geheimen Wahlrechts ihrer „Amtspflichten“ bewußt blieben. Und als der Staat von großen wirtschaftlichen Unternehmungen, wie Post und Eisenbahn, Besitz ergriff, übertrug er das Beamtenrecht, das er nach seinem eigenen Bedürfnis geschaffen hatte, auch auf einen großen Teil der „Bediensteten“ dieser Betriebe.

Als am 31. Oktober 1909, angeregt durch die Unzufriedenheit der Beamten über die Besoldungsregelung, unter dem Namen „Bund der Festbesoldeten“ die erste größere Beamtenorganisation ins Leben trat, gab sie sich ein Programm, dessen erster Absatz lautete:

„Sicherstellung der allen Festbesoldeten gesetzlich garantierten staatsbürgerlichen Rechte, vor allem das Vereins- und Versammlungsrecht, das Recht der freien Meinungsäußerung in Wort und Schrift, das Recht freier politischer Betätigung innerhalb des Rahmens der auf dem Boden der Verfassung stehenden Parteien.“

Diese Forderung ist bezeichnend für die Lage der Beamten in jener Zeit und für das Maß an persönlicher und politischer Freiheit, das ihnen gewährt wurde. Die neue Organisation forderte nicht die Sicherstellung ihrer besonderen Beamtenrechte, welche Forderung gegenwärtig eine Rolle in der Agitation der Beamtenverbände spielt, sondern sie mußte um die Sicherstellung ihrer staatsbürgerlichen Rechte, des Vereins- und Versammlungsrechts und des Rechtes der freien Meinungsäußerung und politischen Betätigung besorgt sein. Die Organisation ging aber

in ihren Forderungen keinesfalls weit, denn sie erhebt für die Beamten das Recht der politischen Betätigung nur „im Rahmen der auf dem Boden der (halbabsolutistischen) Verfassung stehenden Parteien“. Die Beamtenchaft kannte und respektierte die Grenzen, die ihrer „freien“ politischen Betätigung gezogen waren.

Aber dieses Verhältnis zwischen Beamtenstum und Staat änderte sich, als durch die Revolution an die Stelle des halbfeudalen Obrigkeitstaates der Staat der Volksgemeinschaft zu treten schien. Nun wandte sich die Beamtenchaft, die gewohnt war, ihre eigene Haltung am Charakter des Staates und der herrschenden politischen Meinung zu orientieren, den Trägern des neuen Staates zu. Unter diesen standen die Gewerkschaften voran, denn ihr Wirken erschien für den Aufbau der neuen Ordnung bedeutsamer als selbst das der Parteien. Sie waren berufen, praktische Wirtschaftsfragen, deren Lösung allgemein als dringlich empfunden wurde, unmittelbar zu regeln. Der Kampf zwischen ihnen und den Unternehmern schien an Heftigkeit eingebüßt zu haben, denn sie hatten durch das Novemberabkommen die Anerkennung der Unternehmerverbände und weitgehende Zugeständnisse erfahren, wie die Beamten sie von ihren Arbeitgebern noch nicht zu erlangen vermocht hatten. Die eben noch verachteten Gewerkschaften, denen man sich nicht nähern durfte, weil ihre politische Tendenz als verdächtig galt, waren nun eine anerkannte Macht im Leben der Gesellschaft und des Staates. Wäre es früher ein schwerer Nachteil für die Beamten gewesen, wenn sie sich ihnen zugewandt hätten, so mußte es jetzt gerade für sie ein Vorteil sein, mit ihnen in Reih und Glied zu stehen. So fand die Ideologie der Gewerkschaftsbewegung Eingang auch bei der Beamtenchaft. Sie organisierte sich und erhob ihre Forderungen nach gewerkschaftlichen Grundsätzen, nahm das Koalitionsrecht für sich in vollem Umfange in Anspruch und bediente sich auch des Mittels der Arbeitsniederlegung.

Daher dieser Aufschwung bald jenem Stillstand Platz machte, von dem der Geschäftsbericht des ADVB spricht, haben wir schon erwähnt. In dem Maße, wie sich die politischen Machtverhältnisse verschoben, veränderte sich auch wieder die Blickrichtung der Mehrzahl der Beamten und die Haltung ihrer Organisationen; in der inneren Entwicklung des Deutschen Beamtenbundes spiegelt sich diese Veränderung haarscharf wider.

Der neue Staat nahm nun zwar zur Frage der gewerkschaftlichen Betätigung der Beamten eine grundsätzlich andere Haltung ein als der alte, denn er gab ihnen volle Vereinigungsfreiheit; aber er bestritt ihnen das Recht der Arbeitsniederlegung und verweigerte ihnen auch die anderen Mittel des Mitbestimmungsrechts bei der Regelung der Arbeitsbedingungen, welche die Organisationen der Angestellten und Arbeiter im Tarifvertragsrecht, im Schlichtungswesen und durch das Betriebsrätegesetz besitzen. Wir sind nun keineswegs der Meinung, daß sich alle diese von den alten Gewerkschaften entwickelten Formen restlos und schematisch auf die Beamtenorganisationen übertragen lassen, wir geben auch zu, daß die Frage des Streikrechts der Beamten einen besonders heißen Punkt darstellt, und wir werden auf diese Dinge noch näher eingehen. Aber eine Unterwerfung unter die vom Staaate vertretene Auffassung ist, weil der

Staat der Arbeitgeber der Beamten ist, eine Kapitulation vor dem Arbeitgeber. In dieser Unterwerfung liegt die Anerkennung des von allen Gegnern einer freien gewerkschaftlichen Betätigung der Beamten vertretenen Grundsatzes, daß der Beamte kein Arbeitnehmer ist, daß er sich mithin nicht ähnlicher Mittel zur Verbesserung seiner Lage bedienen darf, wie Arbeiter und Angestellte, und daß der Versuch, sich solcher Mittel zu bedienen, im Widerspruch steht zu der Stellung des Beamten überhaupt und daher den Verlust dieser Stellung zur Folge haben müsse. Dieser Ansicht, die heute bei den im Staate herrschenden maßgebend ist, widersprechen wir. Eine Beamtenorganisation, die sich diese Ansicht zu eigen macht und somit vor der Auffassung des Arbeitgebers kapituliert, verzichtet damit von vornherein auf ihr bescheidenstes und nächstes Ziel, ein wirksam gearbeitetes Mitbestimmungsrecht bei der Regelung der Dienstverhältnisse der Beamten zu erlangen, und eine solche Organisation ist keine Gewerkschaft. Sie erniedrigt das Koalitionsrecht zu einer Art Petitionsrecht und ist nicht wert, daß sie es besitzt.

Um die Beamtenbewegung vor diesem Verfall zu bewahren, ist der ADG. gegründet worden, und seine größte und nächste Aufgabe besteht somit darin, einen tragfähigen Rechtsboden für die Entfaltung gewerkschaftlicher Beamtenorganisationen zu schaffen. Er steht bei allen seinen Arbeiten in engster Verbindung mit den Spitzenorganisationen der Angestellten und Arbeiter, aber er trägt dennoch der Eigenart des gewerkschaftlichen Strebens der Beamten in vollem Umfange Rechnung. Über den Geist, der den Gründungskongreß in Leipzig beherrschte, schreibt der Bundesvorstand in seinem Geschäftsbericht:

„Zum ersten Male war in der Beamtenbewegung festzustellen, daß der Begriff Beamtentengewerkschaft E i g e n e w ä ã h s zu werden anfing. Gedankengänge, die aus der Revolutionsatmosphäre in Unlehnung an die vorgelebten Methoden der Arbeiterentwicklung gewachsen waren, zeigten e i g e n e F ä r b u n g , verbanden sich mit den kräftigen Regungen des politischen Erwachens der Beamtenchaft zu einer bisher in ihren Reihen nicht vorhandenen freigewerkschaftlichen Note. Was bis dahin als Einzelforderung in Entschlüsseungen und teilweise wohl auch in Programmen Niederschlag gefunden hatte, drängte aus Logik heraus zu folgerichtiger Gesamtaktion mit eindeutiger Zielrichtung.“

Die Idee, nicht Arbeitnehmer des Staates, sondern selbst ein Teil von ihm zu sein, ist für das Verhalten weiter Kreise der Beamten zwar der führende Gesichtspunkt, aber er ist doch stark umstritten, und zwar vor allem deshalb, weil er nicht bei allen Beamtenkategorien in gleicher Stärke wirksam wird. Die „Staatsnähe“ kann nicht von allen Beamtengruppen in gleichem Grade empfunden und anerkannt werden, denn manche Gruppen haben in der Tat nichts mit „Staatsgeschäften“ zu tun. Dazu gehören in erster Linie die sehr zahlreichen Beamten der Post und Eisenbahn, aber auch viele Beamte der sogenannten Hoheitsbehörden, die in diesen Behörden nur als Hilfsorgane tätig werden, so vor allem zahlreiche Justizbeamte. In ihrer Stellung prägt sich der Arbeitnehmercharakter der Beamten deutlicher aus, als in den höheren Regionen der Bürokratie. Je weiter der Abstand zwischen den Gruppen im Aufbau

der Behörden ist, um so größer wird auch der Unterschied in den Bezügen des einzelnen Beamten, und mit dem zunehmenden räumlichen Abstande und der zunehmenden Verschlechterung der materiellen Bedingungen verringert sich die Gefahr des Abfärbens der Obrigkeitsgesinnung auf die unteren und dem Getriebe der eigentlichen Staatsgeschäfte fernerstehenden Gruppen. Am geringsten ist die „Staatsnähe“ und am stärksten mithin das Arbeitnehmerbewußtsein bei den Beamten der Wirtschaftsbetriebe. Bei ihnen ist auch, wenn wir von ihrer Stellung innerhalb der Betriebseinheit ausgehen, die Berührung mit dem Arbeiter am stärksten. Sie sind nicht einmal so weit vom Arbeiter getrennt wie die Mehrzahl der Angestellten, denn insbesondere bei der Eisenbahn sind nicht nur Arbeiter und Beamte nebeneinander mit den gleichen Dienstverrichtungen beschäftigt, sondern hier gehen manche Beamtengruppen sogar ausschließlich aus der Arbeiterschaft hervor. Dieser Umstand veranlaßt die bezüglichen Arbeitgeber zwar, den Trennungsstrich zwischen den Beamten und den Arbeitern auf dem Boden des Rechts um so kräftiger zu ziehen, aber er läßt auch gleichzeitig das Künstliche dieser Trennung um so drastischer erkennen. Das alles hat zur Folge, daß die Beamten der Verkehrsbetriebe immer im Vordergrunde der freigewerkschaftlichen Beamtenbewegung standen, allerdings ohne geschlossen in freigewerkschaftlichen Verbänden organisiert zu sein. Auch in ihrem Lager sind noch starke Kräfte wirksam, die ganz der Idee verfallen sind, der Beamte sei als Organ des Staates diesem in besonderer Weise und nicht nur als Arbeitnehmer verpflichtet. Auf der anderen Seite aber ist die gewerkschaftliche Idee bei den Beamten der Post und der Reichsbahn bereits so kräftig entwickelt, daß beide Gruppen sich anschließen, mit den Arbeitern der Betriebe gemeinsame Organisationen zu bilden. Die dem ADG angeschlossene reine Beamtenorganisation der Eisenbahner, die Reichsgewerkschaft der Reichsbahnamten, hat sich im Sommer 1925 mit dem Deutschen Eisenbahner-Verbande zum „Einheitsverbande der Eisenbahner Deutschlands“ vereinigt und zwischen der gleichfalls im ADG organisierten Postgewerkschaft und dem Deutschen Verkehrsbunde schweden aussichtsreiche Verschmelzungsverhandlungen.

Die beiden Tendenzen, die eine, welche von der „Staatsnähe“ des Beamten ausgeht, und die andere, welche seinen Arbeitnehmercharakter in den Vordergrund stellt, treten also bei den einzelnen Beamtenkategorien mit verschiedener Stärke auf, kreuzen einander und beeinflussen sich gegenseitig und geben auf solche Weise der gesamten Beamtenbewegung ein vielfarbiges, bewegtes Bild. Als Gewerkschaftsbewegung können wir nur den Teil der Beamtenbewegung ansprechen, der vom Arbeitnehmercharakter der Beamten ausgeht und sein Verhalten darnach einrichtet, denn die Gewerkschaften haben den Beamten zunächst nur als Arbeitnehmer in seinem Verhältnis zum Arbeitgeber Staat, nicht aber als politisches Wesen zu erfassen und zu vertreten. Diese Auffassung ist eindeutig nur im ADG vorherrschend; jede Abweichung davon bringt die gewerkschaftliche Betätigung der Beamten zum Scheitern. Neben die Entwicklung des ADG im ersten Stadium seiner Existenz berichtet der Bundesvorstand:

„Nachdem die Hauptbestandteile der Eisenbahnbeamtenchaft, verkörpert durch die Reichsgewerkschaft Deutscher Eisenbahnbeamten und -anwärter, aus dem Deutschen Beamtenbunde ausgegliedert waren, erfolgte wenige Monate später der Austritt des Reichsverbandes Deutscher Post- und Telegraphenbeamten. Auch in den Ländern entstanden Auswirkungen, die die gewerkschaftliche Umstellung weiter Kreise der Beamtenchaft durchaus nicht mehr als Utopie erscheinen ließen. Der Übertritt des Bundes Sächsischer Staatsbeamten zum Allgemeinen Deutschen Beamtenbund im April 1923, das Ausscheiden des Thüringer Polizeibeamtenverbandes aus dem Deutschen Beamtenbund im Mai desselben Jahres konnten auch auf die Länderorganisationen anderer Beamtengruppen ihre Wirkung nicht verfehlten.“

Hier mischen sich deutlich die beiden von uns gekennzeichneten Tendenzen miteinander. Den Anfang machen die Beamten der Betriebsverwaltungen und es schließen sich an die Staatsbeamten der Länder, deren Regierungen noch stark unter dem politischen Einfluß der Arbeitnehmerschaft stehen. Auch hier folgen die Beamten, die sich infolge ihrer Stellung dem Staate nahe verbunden fühlen, der in den maßgebenden Kreisen herrschenden freieren politischen Tendenz. Der Eindruck wird bestärkt durch folgende Ausführungen des Geschäftsberichts.

„Die Gründe dafür, daß trotz offenen Bekennnisses zum ADB-Programm (siehe Beschlüsse des Verbandes der Polizeibeamten Preußens vom 12. September 1922 und des Sächsischen Lehrervereins vom September 1922) die auf die gewerkschaftliche Umstellung abzielende Bewegung zum Stillstand gebracht werden konnte, sind Inflation und die mit ihr eingetragene politische Reaktion sowie die Generalabbauaktion.“

In diesem Falle hält also die politische Reaktion die Beamten vom ADB fern, woraus sich für diesen, soweit er genötigt ist, eine bestimmte politische Gesinnung zu offenbaren, ein starkes Interesse an der Erhaltung der republikanischen Staatsform und an der Stärkung republikanischen Geistes in den Verwaltungen ergibt. Das ist ein weiterer Grund für eine enge Verbindung des ADB mit der Bewegung der Angestellten und Arbeiter, denn auch ihrem Wirken bietet die Republik den günstigeren Boden.

Die Abbauaktion gehört gleichfalls zu den Mitteln der Beeinflussung der Beamten von der politischen Seite her, denn es kann kein Zweifel bestehen, daß sie von den Behörden als Zuchtrute gegen die republikanisch und gewerkschaftlich gesintneten Beamten benutzt worden ist.

Aber auch im Innern der Beamtenverbände hat die Veränderung der Blickrichtung zahlreicher Beamten, wie wir diese Wendung der Dinge oben bezeichneten, Umgestaltungen hervorgebracht, die als ein Stillstand auf dem 1918 und 1919 beschrittenen Wege und sogar als eine Rückbildung der damals geschaffenen Formen ihres Organisationslebens betrachtet werden müssen. Nach dem Vorbilde der anderen Gewerkschaften begannen die ursprünglich nach „Branchen“ begrenzten Beamtenverbände sich bereits zu Zentralorganisationen zu entwickeln, bis auch diese Bewegung zur Umkehr gebracht wurde und ein Zerfall in zahlreiche Sonderorganisationen einzelner Beamtengruppen eintrat. In dem durch die Idee

von der „Staatsnähe“ hervorgerufenen Klima vermag die gewerkschaftliche Solidarität auf größere Distanz nur sehr schlecht, der kleinlichste Gehaltsgruppenegoismus dafür um so besser zu gedeihen. Die Solidarität dieser Beamten konzentriert sich enger und enger auf den kleinsten Raum begrenzter Kategorien; sie reicht nicht nur nicht über die Grenze dieses Raumes hinaus, sondern sie ist sogar das Mittel zur Abwehr gegen andere Gruppen oder Elemente oder die Gleichstellung oder Annäherung benachbarter Gruppen. Sofern also der „gewerkschaftliche“ Blick solcher Organisationen über diese Grenze hinausreicht, wendet er sich den Kollegen jenseits der Grenze mit Misstrauen oder in feindseliger Absicht zu. Vergleichen wir, um eine deutlichere Vorstellung von ihm zu gewinnen, diesen Zustand mit früheren Entwicklungsformen der Gewerkschaften, so erkennen wir in diesen Beamtenorganisationen den Typ des zünftigen Berufsverbandes wieder, wie es ihn innerhalb der freien Gewerkschaften Deutschlands eigentlich nie gegeben hat. Dem Theoretiker zeigt das nur, daß die Beamtenchaft die Schwäche ihrer sozialen Position, die eine ernste gewerkschaftliche Betätigung unbedingt erforderlich macht, instinktiv fühlt; denn nur aus solchem Gefühl, verbunden mit einem Gefühl der Ohnmacht gegen ihren Arbeitgeber und des Misstrauens gegen sich selbst, ist das fast ängstlich anmutende Zusammenziehen auf den denkbar engsten Raum zum Zwecke der Verteidigung dieses engsten Raumes zu erklären. Aber praktisch muß wohl damit gerechnet werden, daß diese Neigung noch eine Zeitlang wirksam ist, und die Zentralorganisationen werden bei der Gestaltung ihrer inneren Verfassung dieses Umstandes gedenken müssen. So hat sich, um ein Beispiel für diese Vorgänge zu nennen, von der Reichsgewerkschaft der Reichsbahnbeamten, die schon an ihrem Namen die Tendenz zum Zentralismus erkennen ließ, der Gewerkschaftsbund der Reichsbahnbeamten abgelöst, der nur eine Föderation von Fachverbänden darstellt. Aber — das ist immer die Kehrseite der Medaille — erst die Trennung von dieser Strömung hat bei der Reichsgewerkschaft die Voraussetzungen für ihre Verschmelzung mit dem Deutschen Eisenbahner-Verband geschaffen.

An dieser inneren Zersetzung, die einen Rückfall in die Urzustände jeglicher Gewerkschaftsbewegung darstellt, zeigt sich auch, daß die wichtigste Parole, die fast allen abseits vom ADB. stehenden Strömungen im Beamtenlager — sie sind sonst sehr vielgestaltig und recht buntscheckig — gemeinsam ist, die Parole von der „Erhaltung des Berufsbearbeitungsteams“, keinerlei verbindende Kraft hat. Mit dieser laut verkündeten und gegen den ADB. demagogisch missbrauchten Parole hat es folgendes auf sich: Die Gegner des ADB. behaupten, daß dieser durch seine Arbeitnehmerpolitik, wie wir den Gesamtkomplex seiner Grundsätze kurz bezeichnen wollen, das Berufsbearbeitentum selbst und damit die sozialrechtliche Sonderstellung der Beamtenchaft in Gefahr bringe, während sie, indem sie den überkommenen Grundcharakter des Beamtentums anerkennen, damit gleichzeitig und allein — gegen den ADB., wie sie behaupten — jenes sogenannte Berufsbearbeitentum verteidigen. Daher erscheint es geboten, nach dem Sinn und der realen Bedeutung dessen, was man Berufsbearbeitentum nennen kann, zu forschen.

Nehmen wir es mit dem Wort *B e r u f sbeamtentum* genau, so müssen wir es als unsinnig ablehnen, denn der Wort Sinn bezeichnet etwas, was keinen wirklichen Sinn hat. Niemand kann von Beruf Beamter sein. Der Beruf eines Menschen ist die wirtschaftliche oder Arbeitsfunktion, zu der er nach seiner persönlichen Eigenart berufen ist oder sich berufen fühlt; wir treiben Berufsprüfung, um die Eignung des Menschen für eine bestimmte wirtschaftliche Funktion festzustellen. Es ist falsch, den Beruf gleichzusehen mit der Einkommensquelle, denn es gibt zahlreiche Einkommensquellen, die keine Berufe sind, und Berufe, die, obwohl als solche hochwertig, nur sehr schlechte Einkommensquellen darstellen. Und es ist noch weniger möglich, den Beruf zu bezeichnen nach einer bestimmten rechtlichen Stellung, die eine Persönlichkeit in der Gesellschaft einnimmt. Drücken wir den Begriff des Berufes herab auf das Niveau der Einkommensquelle oder der Bezeichnung für Rechtsansprüche, so enthält er nur noch materiellen Sinn, während er aller ethischen Werte entkleidet wird, die der Beruf als die der Berufung der Persönlichkeit gemäße Tätigung enthält. Das sollten sich vor allem die christlichen Beamten gewerkschafter gesagt sein lassen, die das Ethos des Berufes zur vornehmsten ideellen Grundlage ihrer Gewerkschaftsbewegung gemacht, aber gleichzeitig nicht zuletzt dazu beigetragen haben, daß das Wort vom Berufsbeamtentum zur übeln Phrase herabgedrückt worden ist.

Halten wir uns an den ursprünglichen Inhalt des Berufsbegriffes, so kann jemand von Beruf Techniker oder Jurist, Lokomotivführer oder Zollaufseher, Förster oder Lehrer sein. Bei der Tätigkeit in solchen Berufen kann der Mensch grobe sittliche Qualitäten einsetzen, wie ihm auch sittliche Werte aus solcher Berufstätigkeit zufließen können. Aber Beamte werden diese Lokomotivführer, Zollaufseher, Förster, Lehrer nur dadurch, daß der Staat aus historischen oder ursprünglich politischen Gründen die Stellungen, in denen sie ihre berufliche Tätigkeit ausüben, mit den Eigenschaften eines öffentlichen Amtes umkleidet hat und daß der Staat diese Stellen nach bestimten Rechtsfassungen an einzelne beruflich dafür vorgebildete Bürger vergibt. Daher kann jedermann, der sich dafür berufen fühlt, Förster oder Lehrer werden, aber Beamter wird er, weil der Staat das Bedürfnis hat, Förster oder Lehrer anzustellen, und wenn er in eine vom Staaate zum Zwecke solcher Anstellung hergerichtete Stelle eintritt und sich den rechtlichen Bedingungen unterwirft, nach denen der Staat als Arbeitgeber seine Beziehungen zu den Arbeitnehmern, die er als Beamte bezeichnet, durch Gesetze geregelt hat. So kann ein Mensch, der nach seinem Beruf Jurist, oder Lokomotivführer ist, die Stellung eines Beamten erwerben, aber es kann keinen Menschen geben, der Beamter von Beruf ist, der also vor anderen dazu berufen wäre, die Tätigkeit als Jurist oder Lokomotivführer nicht in privaten Betrieben, sondern im öffentlichen Amt auszuüben.

Allerdings werden der beruflichen Funktion dieser Menschen durch die Erwerbung der Stellung eines Beamten und durch die Ausübung der beruflichen Tätigkeit in amtlicher Eigenschaft gewisse besondere Kennzeichen hinzugefügt. Der Beamte ist, so sagt man, dem Staaate, der hier als

Repräsentation einer Volksgemeinschaft auftritt, zu besonderer Treue verbunden, die ihn verpflichtet, sein ganzes persönliches Können und seine volle physische Leistungsfähigkeit dem Amte, das ihm übertragen ist, zur Verfügung zu stellen. Aber diese Verpflichtungen greifen schon in das Arbeits- oder Dienstverhältnis des Beamten ein und haben wieder nichts zu tun mit dem Beruf, von dem der Beamte herkommt, denn jeder Beamte muß sie eingehen, ganz gleich, ob er als Lehrer oder Jurist Beamter geworden ist. Diese Verpflichtungen beschränken sich daher auch nicht auf Beamte, denn auch die Arbeiter und Angestellten sind als Parteien eines Arbeitsvertrages zum Gehorsam und zur Treue gegen den Arbeitgeber gehalten. Die Gewerbeordnung und das Gesetz über den unlauteren Wettbewerb enthalten entsprechende Bestimmungen. Aber selbst, wenn man anerkennt, daß diese Pflichten bei den Beamten höhere Bedeutung erlangen, was für einen mit gewissen Aemtern betrauten Teil der Beamtenchaft zutreffen mag, so werden die Eigenschaften, die den Beamten auszeichnen, damit doch nicht zum Kennzeichen eines Berufes, sondern es bleibt dabei, daß umgekehrt der Berufstätigkeit der betreffenden Menschen nachträglich der Charakter einer Antistatigkeit verliehen wird.

Immerhin sind, wie wir schon dargelegt haben, diese mit der Amtstätigkeit der Beamten in Verbindung stehenden Eigentümlichkeiten zum Anlaß genommen worden, um die Stellung des Beamten mit einer Reihe von rechtlichen Eigenarten zu umkleiden. Als die bekanntesten treten hervor: Die lebenslängliche Anstellung und die Pensionsberechtigung der Beamten. Spricht man von der „Erhaltung der erworbenen Rechte“, so sind diese Rechte der Beamten gemeint, die, verglichen mit den Rechtsansprüchen der Arbeiter und Angestellten, zweifellos als Vorzüge der sozialrechtlichen Stellung der Beamten angesehen werden müssen. Sie fehlen den anderen Arbeitnehmern und gelten daher, da sie mit der Stellung des Beamten verbunden sind, als das Merkmal einer besonderen Gesellschaftsschicht, die mit keiner anderen zu vergleichen ist. Sie trennen die Beamten von den übrigen Arbeitnehmern, verbinden aber alle Beamten unter sich gesellschaftlich zu einer Einheit. Aus diesem Zusammenhange in Verbindung mit der Absicht, diese Isolierung der Beamtenchaft aufrecht zu erhalten, ist es zu erklären, daß man von einem Beamtenberufe und von seiner Erhaltung spricht. Uebersehen wird dabei nur das für den Gewerkschafter gewiß nicht belanglose Moment, daß diese Isolierung der Beamtenchaft in der Absicht und im Interesse des Arbeitgebers des Beamten, des Staates, liegt. Wird für die Erhaltung des Berufsbeamteniums plädiert, so ist damit jedenfalls die Erhaltung der bezeichneten Rechte des Beamtentums gemeint.

Der ADB. hat nun gleichfalls stets Wert darauf gelegt, die Ansprüche der Beamten auf die Wahrung der besonderen Rechte, die ihnen aus der historischen Entwicklung zugeslossen sind, zu vertreten. In der Erhaltung der sogenannten erworbenen Rechte erblickt auch er eine begründete Forderung der Beamtenchaft. Aber es darf auch nicht verschwiegen werden, daß mit diesen Vorzügen der Beamtenstellung auch gewisse rechtliche Nachteile verbunden sind. Die Pflicht zum Gehorsam, die in gewissen Grenzen auch für die Arbeiter und Angestellten besteht, ist für den

Beamten drückender, denn sie ist für ihn zur Botmäßigkeit gegenüber der vorgesetzten Behörde gesteigert worden; die Kehrseite der Medaille der lebenslänglichen Anstellung ist ein Disziplinarverfahren, das den Beamten nur geringe Rechtsgarantien bietet und dessen sich die Verwaltungen mit Geschick und zumeist mit Erfolg bedienen, wenn sie einzelne Beamte trotz der lebenslänglichen Anstellung los werden wollen; die Pensionierung hat zur Folge, daß die Beamtengehälter niedriger bemessen werden, denn nur aus stillschweigenden Abzügen von dem Gehalt, das eigentlich an einen Menschen bestimmten Alters, bestimmter beruflicher Qualifikation und gesellschaftlicher Stellung gezahlt werden müßte, kann der Staat den Fonds zu den Pensionen ansammeln, ebenso wie die Arbeitgeberbeiträge zur Altersversorgung der Arbeiter und Angestellten auf das Lohnkonto gesetzt werden. Dazu kommt, daß das Staatsrecht (Bewilligung der Beamtengehälter durch die Parlamente) den Einfluß der gewerkschaftlichen Organisationen der Beamten herabmindert und daß die Mitglieder der Beamtenvertretungen auch als solche Beamte bleiben, woraus folgert wird, daß sie auch in ihrer Eigenschaft als Mitglieder der Beamtenvertretungen in der gleichen stummen Anerkennung der obrigkeitslichen Autorität verharren müssen, die das besondere Kennzeichen des Beamtengehörsams sein soll.

So ergibt die besondere rechtliche Stellung des Beamten, die aus dem bewußten Treueverhältnis abgeleitet worden ist, dessen Ursprung aus dem Bedürfnis des Staates, des Arbeitgebers, wir schon dargestellt haben, auf der anderen Seite eine Reihe von besonderen Unfreiheiten, die das „Berufsbeamtentum“, um bei diesem Worte zu bleiben, ebenso kennzeichnen wie die Vorteile.

Die Frage ist jetzt, womit ist der Beamtenchaft und der Erhaltung ihrer Rechte am besten gedient: mit der Betonung der Vorteile oder der Hervorkehrung ihrer Nachteile des „Berufsbeamtentums“ — wobei der Zweck der Hervorkehrung der Nachteile natürlich nur ihre Beseitigung ist. Wir meinen, die Aufgabe einer Gewerkschaftsbewegung besteht darin, die Befreiung der Beamten von den Nachteilen ihrer Sonderstellung zu fordern, die Lage der Beamtenchaft durch Erwerbung und Anwendung eines wirksamen Mitbestimmungsrechts der Gewerkschaften zu bessern und gleichzeitig die Vorteile der Beamtenstellung als unantastbar zu erklären. Das ist es, was wir andeuten wollten, als wir oben schrieben, es sei die Aufgabe des ADB, einen Rechtsboden für die Tätigung der Beamtengewerkschaften zu schaffen.

Diese Forderung wird jedoch vom Gegner, der Staatsgewalt, die hier zugleich ihre Arbeitgeberinteressen wahrt, abgewiesen unter dem Vorwände, den Beamten könne nicht das gleiche oder ein verwandtes Dienstrecht zugestanden werden wie den anderen Arbeitnehmern, denn sie seien (aus den von uns oben angedeuteten Gründen) von diesen grundverschieden. Von unausgesetzter Furcht, die Vorteile der sozialrechtlichen Stellung der Beamten verlieren zu können, geplagt, wagen es daher die gewerkschaftlichen Gegner des ADB. und seiner Verbände nicht, die Beseitigung der Nachteile der Beamtenstellung und ein Mitbestimmungsrecht

der Gewerkschaften zu fordern. Solche Beschränktheit des Geistes hat diese Art von Beamtengewerkschaften schließlich dazu geführt, diejenigen zu bekämpfen, die zu den alten neuen Rechte für die Beamten fordern. Damit stellen sie sich wieder auf die Seite des Staates, des Arbeitgebers der Beamten, und sie bedienen sich, um ihre Haltung zu begründen, der gleichen Argumentation, mit der dieser die Ausgestaltung des Beamtenrechts im Sinne des modernen kollektiven Arbeitsrechts — oder Gewerkschaftsrechts, wie man hier sagen könnte — ablehnt: Auch sie behaupten, die bevorzugte Stellung des Beamten müsse bedroht werden, wenn man eine neue, dem Arbeitsrecht verwandte Regelung des Dienstverhältnisses der Beamten verlangt.

Dieser Argumentation folgen, heißt jeden Fortschritt in beamtenrechtlicher und gewerkschaftlicher Beziehung verhindern; auch hier stoßen wir wieder auf den Stillstand, der zur Gründung des ADB. geführt hat. Wenn ein solcher Fortschritt erfolgen soll, so ist er zunächst nur denkbar als ein Fortschritt in der gleichen Richtung, welche die Entwicklung des Arbeitsrechts in den letzten Jahren verfolgt hat. Sie liegt vornehmlich in der Anerkennung der Gewerkschaften der Beamten und in der Stärkung ihres Einflusses auf die Gestaltung der Dienstverhältnisse und in der Inauguration eines wirksamen Beamtenvertretungsrechts nach dem Vorbilde des Betriebsratgesetzes. Wer diesen Fortschritt will, der muß das Schwergewicht auf das Neue, nicht auf das Überkommen legen. Auch die freien Gewerkschaften leugnen nicht, daß sich die Beamten von den übrigen Arbeitnehmern unterscheiden, aber sie werden auch nie darauf verzichten, ihnen zu diesen Vorteilen auch noch diejenigen Rechte zuzugehen, die umgekehrt die anderen Arbeitnehmer vor den Beamten voraus haben. Wir untersuchen nicht nur, worin sich der Beamte vom Arbeiter oder Angestellten unterscheidet, sondern wir erkennen auch, daß er den anderen Arbeitnehmern ähnlich ist. Wir behaupten sogar, daß die Ähnlichkeiten bedeutsamer sind als die Verschiedenheiten und daß die Unterschiede mit dem Fortschritt der Gewerkschaftsbewegung immer mehr verschwinden werden, denn das neuere Arbeitsrecht verfolgt das Ziel, allen Arbeitnehmern Rechte und Ansprüche zu verleihen, die denen, die heute noch das Beamtendienstverhältnis auszeichnen, ähnlich sind. Bei dieser Ansicht können wir uns auf das sachfundige Urteil ausgezeichneter Kenner des Beamtenrechts und warmer Freunde der Beamtenchaft berufen. Von zahlreichen Stimmen, die sich dafür anführen ließen, geben wir nachfolgend nur einige diese Frage beleuchtende Ausführungen S in z h e i m e r s wieder:

„Fraglich ist, ob Beamte Arbeitnehmer sind. Nach den bekannten Ausführungen Labands (Staatsrecht II, 413) wird allgemein mit Recht angenommen, daß das Dienstverhältnis des Staatsbeamten auf Vertrag beruht. Nicht der einseitige Akt der Amtsübertragung begründet das Dienstverhältnis des Beamten, sondern die mit ihm zusammenfallende oder ihm vorausgehende Willenseinigung des Staates mit dem Beamten. Es ist hierbei unerheblich, ob man den Beamtenvertrag als einen öffentlich-rechtlichen Vertrag bezeichnet oder nicht. Auch wenn man annimmt, daß der Beamtenvertrag überwiegend nach öffentlichen Interessen aus-

gestattet ist, verliert er nicht die Natur des Vertrages. Die nach dem Beamtenvertrag zu leistende Arbeit wird in Dienstform geleistet. Die persönliche Abhängigkeit, in der der Beamte vom Staate steht, ist eine besonders intensive. Was dieses Abhängigkeitsverhältnis von dem des privaten Arbeitnehmers unterscheidet, ist nicht sein Wesen, sondern nur die Form seiner Geltendmachung, namentlich das Disziplinarrecht. Der Beamte leistet Arbeit gegen Entgelt. Man hat gemeint, der Beamte erhalten keine Gegenleistung für seine Arbeit, sondern nur Alimentierung, die sich in der Regel in gegenwärtigen und zukünftigen Lohn spaltet (Pensions- und Hinterbliebenenansprüche). Richtig ist, daß sich das Gehalt des Beamten, von Ausnahmen abgesehen, grundsätzlich nicht nach dem Wert und Umfang seiner Arbeitsleistung, sondern nach seinen standesgemäßen Bedürfnissen richtet. Damit verliert aber das ihm zukommende Gehalt keineswegs den Charakter der Gegenleistung für seine Arbeit. Eine Gegenleistung kann sowohl nach Wert und Umfang der Leistung, als auch nach den Bedürfnissen des Leistenden bemessen sein. Die Besoldung des Beamten hat deswegen sachlich dieselbe Bedeutung, wie der Dienstlohn im privatrechtlichen Dienstvertrag. Hieraus ergibt sich: Der Beamte ist Arbeitnehmer. Daran können auch gewisse Eigentümlichkeiten des Beamtenvertrags nichts ändern, die seine Sicherung und seinen Bestimmungsgrund berühren. Die lebenslängliche Anstellung ist kein wesentliches Merkmal des Beamten. Es gibt Beamte, die auf bestimmte, und solche, die auf unbestimmte Zeit angenommen sind. Der Schutz gegen willkürliche Kündigung aber ist heute nicht mehr nur dem Beamtenvertrag eigentümlich. Allerdings ist der Inhalt des einzelnen Beamtenvertrages regelmäßig der Bestimmung durch den einzelnen entzogen. Er findet ihn durch Gesetz und Verordnung gegeben vor. Indessen ist solche Vorausbestimmung keineswegs auf den Beamtenvertrag beschränkt. Das Tarifwesen, das heute fast allgemein das private Arbeitsverhältnis beherrscht, normalisiert den Inhalt des Arbeitsvertrages auch für den privaten Arbeitnehmer.“<sup>2)</sup>

Aehnlich denken viele Theoretiker des Beamtenrechts wie Potthoff, Luz Richter, und ausgehend von solchen Grundauffassungen hat auch der ADB sein beamtenrechtliches Programm geschaffen. In diesem Programm wird über das zukünftige Verhältnis zwischen Beamtenrecht und Arbeiterricht folgendes ausgeführt:

„Das allgemeine Arbeitsrecht ist das Rechtsgebiet, das in sozialem Sinne die Bedingungen regelt, unter denen ein Bürger seine Arbeitskraft und damit sich selbst unter fremde Verfügung stellt. In dem Maße, als das Arbeitsrecht mit sozialen Garantien ausgestattet wird, wächst es aus dem Gebiet des reinen Privatrechts heraus und wird öffentliches Recht. Die Mischung zwischen gesetzlicher Festlegung von Mindestnormen für den sozialen Schutz des Arbeitnehmers und zwischen dem Grundsatz der Selbst- und Mitbestimmung schafft eine neue Rechtskategorie: Das Sozialrecht. Wenn sonach in Zukunft das Arbeitsverhältnis dem Beamtenverhältnis viel näher kommt als früher, indem die Fragen des Arbeitsverhältnisses nicht eine Privatangelegenheit der Beteiligten, sondern eine Angelegenheit

<sup>2)</sup> Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, Verlag Gustav Fischer, Jena 1921.

der Gemeinschaft sind, so ist festzustellen, daß für die Beamten das Recht des Dienstverhältnisses grundsätzlich auf derselben Grundlage beruht wie das der übrigen Arbeitnehmer. Auch für den Beamten, der heute nicht mehr Diener eines über dem Volke oder sogar im Gegensatz zum Volke stehenden Staates ist, sondern der als Beauftragter des Volkes anzusehen ist, stellt sich die Regelung seines Dienstverhältnisses dar als die Frage nach den Voraussetzungen und Bedingungen, unter denen er seine Arbeitskraft in den Dienst des Volkes stellt. Ebensowenig wie die Beamtenchaft daher Veranlassung hatte, ihr Beamtenverhältnis in einen reinen Arbeitsvertrag (römisch-rechtliche Obligation) aufzulösen, ebenso hat sie daher heute Grund, sich und ihr Recht durch Aufrichtung künstlicher Schranken von der in der künftigen Entwicklung des Arbeitsrechts sich dokumentierenden großen sozialen Strömung der Gegenwart abzusondern.“

Und die Grundsätze des Programms für die Regelung des Beamtenrechts lauten:

„1. Das Berufsbeamtentum mit lebenslänglicher Anstellung und Pensionsversorgung bleibt bestehen. (Artikel 129 NB.)

2. Das Allgemeine Arbeitsrecht findet soweit Anwendung, als sich nicht aus der besonderen Natur des Beamtenverhältnisses oder dem hieraus hervorgegangenen Beamtenrecht anderes ergibt.“<sup>3)</sup>

So bliebe als weitere wichtige Frage die des Streikrechts der Beamten. Sie hat seit 1918 die Öffentlichkeit und die Beamtenorganisationen häufig beschäftigt, ohne daß sie ihrer Lösung auch nur um ein Haar näher gebracht worden wäre. Unvereinbare Meinungsgegensätze stehen einander gegenüber. Die Regierungen des Reiches und der Länder vertreten in akuten Fällen stets übereinstimmend den jede Streiffreiheit der Beamten verneinenden Standpunkt, den der Geheime Regierungsrat Busch namens der preußischen Regierung in der Sitzung der Landesversammlung vom 20. Februar 1920 äußerte:

„In ihrer Anwendung auf das Beamtenverhältnis führen diese Grundsätze dazu, daß der Beamte nicht streiken darf. Das Beamtenverhältnis ist ein Treuverhältnis. Da der Staat ohne die Beamten ein geordnetes Leben nicht führen und überhaupt seinen Willen nicht äußern kann, muß er mit den Beamten ein Verhältnis eingehen, das diese zur vollen Hingabe an den Staat verpflichtet. Dieses Treuverhältnis tritt auch dadurch in Erscheinung, daß der Beamte einen Dienstleid leistet.“

Wir bedienen uns dieses Auspruches der preußischen Regierung zur Kennzeichnung des Regierungsstandpunktes deshalb, weil er zugleich die Auffassung der Regierungen über das Wesen des Beamtenverhältnisses überhaupt widergibt.

Seit dem Streik der Eisenbahnbeamten im Februar 1922 wurde die Frage des Streikrechts der Beamten immer wieder erörtert und die Literatur darüber von allen Seiten besonders stark bereichert. Auch die Reichsbauherrwaltung, als der am meisten interessierte und von dem gewerkschaftlichen Streben der Beamtenchaft zweifellos am nächsten

<sup>3)</sup> In weiteren Abschnitten des Programms werden die Grundsätze zu 1. und 2. näher ausgeführt. Siehe den Geschäftsbericht des ADB., Seite 17.

berührte Arbeitgeber, beteiligte sich auf die ihr eigene Art aktiv an den Versuchen, die Frage zu lösen. Das Reichsverkehrsministerium forderte die Reichsgewerkschaft der Eisenbahnbeamten und -Anwärter auf, den § 2 ihrer Satzungen, der den Streik zu den Mitteln zählt, mit denen die Reichsgewerkschaft ihre satzungsgemäßen Zwecke zu erreichen gedenkt, zu streichen oder abzuändern. Im Anschluß an diese Aktion des Reichsverkehrsministers haben über die Frage des Streikrechts der Beamten Verhandlungen mit den Spitzenorganisationen stattgefunden, die nach der Ansicht des Reichsverkehrsministers „zu keinem befriedigenden Ergebnis geführt“ haben. Diese Zensur stellt der Reichsverkehrsminister diesen Verhandlungen in einem Schreiben vom 20. Juni 1924 aus, in dem er die Reichsgewerkschaft erneut an die Streichung des Streikparagraphen erinnert. Er sehe sich genötigt, der Reichsgewerkschaft „zur Erledigung der Angelegenheit eine letzte Frist bis zum 15. Juli 1924 zu stellen“. Sollte die dem Standpunkt der Reichsregierung, nach welchem die Beamten ein Streikrecht nicht besitzen, entsprechende Änderung des § 2 bis dahin nicht herbeigeführt oder ihm (dem Reichsverkehrsminister) „sonst eine befriedigende verbindliche Erklärung, die sich mit dem Standpunkt der Reichsregierung in Einklang befindet, nicht zugegangen sein“, so werde er die in seinem früheren Schreiben in Aussicht gestellten Folgerungen ziehen. Als solche Folgerung war seinerzeit die Umgehung der Reichsgewerkschaft bei den Verhandlungen mit den Gewerkschaften angedroht worden.

Soweit die wichtigsten Tatsachen. In dem Meinungsstreit nun, der in jener Literatur seinen Ausdruck gefunden hat, stehen sich im wesentlichen zwei Anschauungen gegenüber. Von der einen Seite wird die Auffassung vertreten, daß das Streikrecht ein unverlierbarer Bestandteil des nach Artikel 159 der Reichsverfassung „für jedermann und für alle Berufe“ gewährleisteten Koalitionsrechts ist und somit auch für die Beamten besteht. Dieser uneingeschränkten Bejahung des Streikrechts steht die andere Auffassung gegenüber, daß es ein positives Streikrecht überhaupt nicht gibt, weil der Streik zwar nicht verboten, aber auch nicht ausdrücklich erlaubt ist.

Aus der an zweiter Stelle genannten Auffassung ergibt sich die Folgerung, daß der Streik kriminell als straffrei gelten muß, daß aber der einzelne streikende Arbeitnehmer die zivilrechtlichen Folgen seines Handelns zu tragen hat. Diese Auffassung wird auch vom Unternehmertum geteilt, denn das Unternehmertum hat ein Interesse daran, auf diese Weise auch die straffreie Zulässigkeit der Aussperrung zu begründen. Auf der anderen Seite genügt dem Unternehmertum diese Auslegung, denn es hat eine zivilrechtliche Haftbarmachung für die Folgen von Aussperrungen kaum zu fürchten.

Abweichend davon wird sodann die Frage des Streikrechts der Beamten betrachtet. Von denjenigen Auslegern der Gesetze, die sich bezüglich der Arbeiter und Angestellten auf den zweiten Standpunkt stellen, fügen einige hinzu, daß es ein Streikrecht der Beamten auch in diesem weniger positiven Sinne nicht geben könne, sondern daß für sie ein Streikverbot als bestehend angesehen werden müsse. Denn diese straffreie Zulässigkeit des

Streiks falle wohl unter die allgemeinen bürgerlichen Freiheiten, gehöre aber nicht zu den verfassungsmäßig ausdrücklich anerkannten Grundrechten und sei daher auf dem Wege des Vertrages oder des einfachen Landes- oder Reichsgesetzes (Beamtengezeggebung) ein schrankbar. Das Streikverbot der Beamten beruhe daher auf den allgemeinen Beamtenpflichten zu Treue und Gehorsam.<sup>4)</sup>

Auf diesen Standpunkt stellt sich auch Herr Fischer, Oberregierungsrat bei der Reichsbahndirektion in Stuttgart, in einem Artikel, den er diesem Thema widmet.<sup>5)</sup> Herr Fischer verwendet vor allem seine Erfahrungen, die er gelegentlich eines Eisenbahnerstreiks in Württemberg im Frühjahr 1924 gesammelt hat. Bei seiner Verneinung des Streikrechts der Beamten stützt er sich besonders auf die Urteile des Reichsdisziplinarhofes, die im Anschluß an den Februarstreik der Reichsbahnbeamten ergangen sind. Durch diese Urteile sei „oberstgerichtlich“ festgestellt worden, daß den Beamten im Hinblick auf die „besondere Natur des Beamtendienstverhältnisses“ ein Streikrecht nicht zusteht. Diese Urteile, fügt er hinzu, hätten in der Beamtenchaft „auflärend“ gewirkt, und sie würden zweifellos dazu beitragen, daß „der gute Geist in der Beamtenchaft, der durch den Umsturz auch etwas gelitten hatte“, wieder hergestellt werde. Schließlich hat auch das Reichsgericht erklärt, der Beamte habe die Pflicht zur Übernahme von Streikarbeit, „und zwar als eine Rechtspflicht aus dem beamtenrechtlichen Verhältnis“.<sup>6)</sup>

Gegen diese „Aufklärung“ der Beamten über die ihnen zustehenden Rechte, die hier von Herrn Fischer und von vielen anderen Seiten betrieben wird, lassen sich zahlreiche Einwendungen erheben.

Bei näherer Betrachtung der beiden mitgeteilten wesentlichen Auffassungen über das Streikrecht ergibt sich zunächst, daß beide der gleichen Quelle entstammen. Sowohl die Ansicht, daß mit dem nach der Reichsverfassung bestehenden uneingeschränkten Koalitionsrecht auch das Streikrecht in positiver Form verbunden sei, wie auch die andere Auffassung, der Streik sei nur zulässig, weil er nicht ausdrücklich verboten ist, gehen hervor aus der Bestimmung des Artikels 159 über die Koalitionsfreiheit. Der Streik als Waffe im sozialen Kampfe entspringt doch nur der Anwendung der Koalitionsfreiheit durch die Arbeitnehmer. Wenn wir also zwar ein Recht zu streiken verneinen, aber eine gewisse Streikfreiheit — mit der Einschränkung, daß jeder Streikende die zivilrechtlichen Folgen seines Handelns auf sich zu nehmen hat — anerkennen, so kann diese Anerkennung doch nur mit dem nach Artikel 159 gegebenen Koalitionsrecht begründet werden. Nur aus dem Bestehen des Koalitionsrechts kann sich jene Anerkennung der Streikfreiheit ergeben. Eine andere logische Begründung für die bedingte Streikfreiheit, welche die Anhänger des zweiten Standpunktes den Arbeitern und Angestellten zugestehen, vermögen wir uns nicht vorzustellen.

<sup>4)</sup> Vergl. Groh, Koalitionsrecht, Verlag Bensheimer, Mannheim 1923.

<sup>5)</sup> Fischer, Rechtsfragen aus Anlaß des Streiks, Zeitung des Vereins Deutscher Eisenbahnverwaltungen 1924, Nr. 23, Seite 23.

<sup>6)</sup> Urteil des 1. Strafrenats vom 17. März 1925. Reichsarbeitsblatt, 5. Jahrg., Amtl. Teil, Seite 274.

Diese Koalitionsfreiheit, aus der wir das Vorhandensein einer bedingten Streikfreiheit ableiten, ist aber „für jedermann und für alle Berufe gewährleistet“ und damit auch für die Beamten. Sie ist gewährleistet durch die Reichsverfassung vom 11. August 1919, und daher erscheint uns die Behauptung, diese aus dem Wortlaut und der Gesinnung der Reichsverfassung gefolgerte Freiheit könne geschmälert werden durch Gesetze, deren Entstehung weit zurückliegt und die auf einer ganz anders gearteten Staatsgesinnung beruhen, als sie infolge der Reichsverfassung gegenwärtig Geltung haben sollte, außerordentlich gewagt. Auch Herr Fischer stützt sich auf Gesetze und Entscheidungen, die ein sehr ansehnliches Alter aufweisen. Jahreszahlen wie 1901 und 1906 gehören zu den jüngsten, die er anführt, und die wichtigsten Stücke seiner Beweisführung entstammen den Jahren 1872 und 1882. Bendix erinnert in demselben Zusammenhang mit Recht daran, daß die preußischen Beamten gesetze, die heute als Beweis gegen die Existenz eines Beamtenstreifrechts ins Feld geführt werden, aus den fünfzig Jahren des vorigen Jahrhunderts stammen und das Reichsbeamten gesetz in den siebziger Jahren entstanden ist. „Wenn man“, fügt Bendix hinzu, „damals schon Streiks von Arbeitern gekannt hat, ein Streik von Beamten wäre zur Zeit des Erlasses jener Gesetze eine unwollziehbare Vorstellung, ein Gedanke, den die Zeitgenossen deshalb gar nicht in Betracht ziehen und bei der Regelung der Beamtenverhältnisse auch in keiner Weise berücksichtigen konnten.“ Es taucht daher die Frage auf, ob Erscheinungen, an die zur Zeit der Entstehung dieser Gesetze nicht im geringsten gedacht worden ist, mit diesen Gesetzen überhaupt in Verbindung gebracht werden können.)

Daher muß denn auch Herr Fischer eingestehen, „daß der Pflichtenkreis des Reichsbeamten im § 10 des Reichsbeamten gesetzes nicht erschöpfend umschrieben ist, daß insbesondere die in der rechtlichen Natur des Staatsdienstvertrages begründeten und mit dem Beamtenverhältnis daher unzertrennlich verbundenen weitgehenden Pflichten der Treue und des Gehorsams . . . nur andeutungsweise zum Ausdruck kommen“.

Diese Lückenhaftigkeit des Reichsbeamten gesetzes, die seine Anwendung auf die Frage des Streifrechts der Beamten selbst einem Oberregierungsrat ein wenig erschwert, kommt daher, daß zur Zeit des Inkrafttretens dieses Gesetzes die Frage „der Treue und des Gehorsams“ nicht den Sinn hatte, den man ihr heute gibt, um ein Mittel zur Ablehnung des Anspruches der Beamten auf das Streifrecht zu gewinnen. Und daher kann nicht zugegeben werden, daß alle diese aus uralten Zeiten stammenden Gesetze jetzt Anwendung finden sollen auf einen Gegenstand, auf den sie sich ursprünglich gar nicht bezogen haben. Es gilt als allgemeiner Grundsatz der rechtswissenschaftlichen Interpretation, daß spätere Gesetze die früheren aufheben, wenn sie mit ihnen im Widerspruch stehen, aber nicht umgekehrt.

Folgert man also, daß infolge der im Artikel 159 gegebenen uneingeschränkten Koalitionsfreiheit zum mindesten auch jene bedingte Streifreiheit besteht, die jedem einzelnen die Verantwortung für

<sup>7)</sup> Bendix, Das Streifrecht der Beamten. Verlag Rothschild, Berlin-Grünwald, Seite 92 ff.

die Folgen der Beteiligung am Streik auferlegt, so muß diese Folgerung auch für die Beamten gelten. Die Beamten können hinsichtlich der Streifreiheit nicht besser, aber auch nicht schlechter gestellt sein als die Arbeiter und Angestellten. Die Disziplinar gesetze ändern daran nichts, sondern sie geben nur zu erkennen, welcher Art die Folgen sind, die den Beamten infolge der Beteiligung am Streik treffen.

Aber auch die „besondere Natur des Beamtdienstverhältnisses“ stellt keinen Grund dar, den Beamten anders zu behandeln als den Arbeiter und Angestellten. Das entscheidende Merkmal dieser „besonderen Natur“ ist die Unkündbarkeit dieses Dienstverhältnisses. Sie ist aber deswegen kein Hindernis für den Beamtenstreik, weil der Streik mit der Kündigung des Dienstverhältnisses zunächst gar nichts zu tun hat. Auch Arbeiter und Angestellte haben Verträge, die ihnen das Verlassen der Arbeit ohne Einhaltung der Kündigungsfrist verbieten. Dennoch treten sie in den Streik, ohne sich an die Kündigungsbedingungen gebunden zu fühlen, so daß auch sie sich durch den Streik in Widerspruch setzen zur Natur ihres Dienstverhältnisses. Rechtswissenschaft und Rechtsprechung suchen diesen Widerspruch zu lösen, indem sie erklären, der Streik sei eine Niederlegung der Arbeit mit der Absicht, sie demnächst wieder aufzunehmen. Daher hebe der Streik an sich den Arbeitsvertrag nicht von selbst auf, sondern es sei dazu erst die Kündigung durch den Arbeitgeber aus Anlaß des Streiks notwendig. Diese Kündigung müssen die Arbeiter und Angestellten allerdings gewärtig sein, denn die Arbeitsniederlegung ohne Kündigung wird, obwohl sie nach der Verfassung als zugelassen gelten muß, zivilrechtlich als eine Vertragsverletzung betrachtet, die zur fristlosen Entlassung berechtigt. Das sind die zivilrechtlichen Folgen, die der Arbeiter und Angestellte nach der an zweiter Stelle angeführten Auffassung zu tragen hat, wenn er am Streik teilnimmt. Eine sehr klare Formulierung hat dieser von zahlreichen Stellen eingenommene Standpunkt in einer Entscheidung des Schlichtungsausschusses Stuttgart vom 15. Oktober 1920 gefunden. Dort heißt es:

„Beim Streikrecht ist zwischen dessen öffentlich-rechtlicher und seiner privatrechtlichen Seite zu unterscheiden. Offenbarlich rechtlich ist durch Artikel 159 der Reichsverfassung sowie durch § 152 Abs. 1 Gew.-D. die Streifreiheit des Arbeiters gewährleistet. Dieser hat jedoch die privatrechtlichen Folgen aus seinem Eintritt in den Streik zu tragen. Dieser stellt eine schwere Verletzung des Arbeitsvertrages dar, die dem Arbeitgeber das Recht zur fristlosen Entlassung aus einem wichtigen Grunde nach § 123 Abs. 1 Nr. 3 Gew.-D. gibt.“

Das gleiche muß für den Beamten gelten. Auch er befundet durch den Eintritt in den Streik nicht, daß er sein Dienstverhältnis lösen, sondern daß er es im Gegenteil verbessern möchte, um es um so eher und um so lieber fortführen zu können. Auch er verleiht damit aber zugleich gewisse Pflichten, die aus seinem Dienstverhältnis entspringen, und kann daher den Partner des Dienstverhältnisses, die Verwaltung, nicht hindern, daß sie ihn die disziplinarischen Folgen seines Verhaltens fühlen läßt.

Man mag also, wie es Herr Fischer tut und wie es in zahlreichen Erlassen höchster Reichs- und Landesbehörden geschehen ist, unter den Beamten

„aufklärend“ wirken, indem man sie für den Fall des Streiks mit dem Disziplinarverfahren bedroht. Aber das ist das Neuerste, was, wenn man sich auf den zweiten, ein positives Streikrecht leugnenden Standpunkt stellt, zulässig ist. Gänzlich unzulässig und gesetzlich wie verfassungsgesetzlich absolut unbegründet ist es dagegen, eine gewerkschaftliche Organisation mit Drohungen und Maßregelungen zu verfolgen, weil sie im programmatischen Teil ihrer Säulen den Streik als mögliche Folge des sozialen Kampfes der Beamten anführt. Ja selbst, wenn man die Meinung teilte, daß der Streik der Beamten verboten ist, besteht kein Recht, den Gedanken des Streiks zu bestrafen. Ein solches Vorgehen ist ein Eingreifen in die Freiheiten der gewerkschaftlichen Organisationen, das hart an die im Artikel 159 der Reichsverfassung als rechtswidrig bezeichneten Einschränkungen der Koalitionsfreiheit grenzt. Der Vorgang zeigt aber nur von neuem, wie notwendig der Kampf der freien Beamtengewerkschaften für die Anerkennung eines wirksamen Mitbestimmungsrechts ist.

Die von uns hier vertretene Auffassung über das Mindestmaß dessen, was sich an Streikfreiheit auch für die Beamten aus der Reichsverfassung ergibt, liegt auch der vom ADB. bekundeten Ansicht zugrunde. In den beamtenrechtlichen Richtlinien des Bundes heißt es:

„Der Beamte hat grundsätzlich volles Koalitionsrecht, einschließlich Streirecht, wie alle anderen Arbeitnehmer. Da er nach heutiger Rechtslage keinen Gebrauch von der Streifbefugnis machen kann, ohne seine Dienstpflicht zu verlegen und damit die Gegenwirkung (Disziplinarverfahren und Entlassung) auszulösen, ist für ihn die rechtliche Regelung des kollektiven Wirtschaftskampfes besonders dringlich. Sie muß für alle Arbeitsverhältnisse die Bedingungen festlegen, unter denen Anordnungen der Gewerkschaft den einzelnen von persönlicher Verpflichtung befreien.“

Die in den letzten Säulen geforderte Kodifikation des Streirechts ist allerdings eine schwierige und nicht unbedenkliche Aufgabe; fast alle, zum Glück, wie man leider sagen muß, nur Literatur gebliebenen Versuche, sie zu lösen, haben gezeigt, daß eine Lösung kaum möglich ist ohne schweren Schaden für die Aktionsfreiheit der Gewerkschaften.

Aber auch ohne eine strenge gesetzliche Regelung des Streirechts erscheint es uns möglich, der Lösung der Frage des Beamtenstreiks ein Stück näher zu kommen, wenn man den Beamtenstreik nicht als Rechtsfrage sondern als soziale Tatsache ansieht. Denn das ist er doch in erster Linie — und wenn in einer schlechten sozialen Lage der Beamten die Voraussetzungen und der Zwang zu der nach der Verfassung erlaubten gewerkschaftlichen Aktion gegeben sind, wenn sich ferner der Staat als Arbeitgeber der Beamten im akuten Falle zur Aktion einer Beamtengewerkschaft so verhält, daß sie nicht in der Lage ist, ihren weiteren natürlichen Verlauf aufzuhalten, dann wird der Beamtenstreik — gegen alle Verbote und Rechtsauffassungen — eben wirklichkeit sein. Man kann nun zugeben, daß ein Beamtenstreik zu besonders starken und nachteiligen Erschütterungen des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens führt und darum nicht wünschenswert ist. Darauf brauchen die Gewerkschaften nicht erst aufmerksam gemacht zu werden, am wenigsten von irgendeinem Arbeitgeber

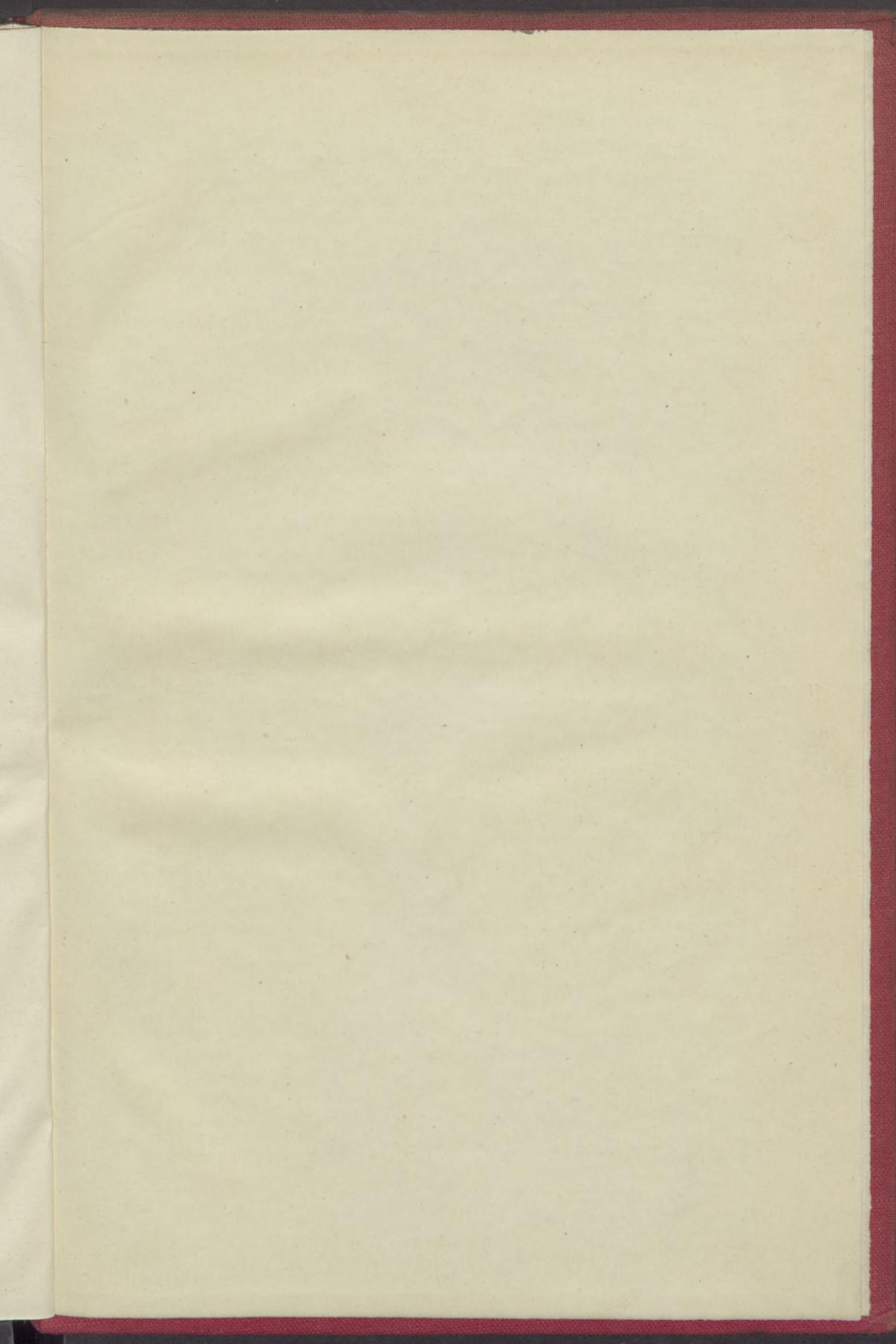
und sei es der Staat selber, denn sie streiken nie des Streikes wegen, sondern sie setzen alles daran, Streiks möglichst zu vermeiden, und sind, soweit ihre Aktionsfreiheit dadurch nicht gehemmt wird, bereit, auf jede Maßnahme der Sozialpolitik zum Zwecke der Streikverhütung einzugehen. Aber diese Bereitschaft und die Fähigkeit, sie zu betätigen, hat die volle Anerkennung der Gewerkschaften und ihres gleichberechtigten Mitbestimmungsrechts zur Voraussetzung.

Dieses Recht aber fehlt den Beamtenorganisationen. Um Streiks in der Industrie nach Möglichkeit zu vermeiden, um zwischen beiden Kontrahenten des Arbeitsvertrages Beziehungen zu schaffen, die, auf gegenseitiger Anerkennung der beiderseitigen Organisationen beruhend, eine Verständigung über die Bedingungen des Arbeitsvertrages möglich machen, hat der Staat gesetzliche Vorkehrungen in großer Zahl und vielfacher Form getroffen. Der Staat ist in der Lage, private Unternehmer zur Anerkennung von Schiedssprüchen und Tarifverträgen und damit zur Anerkennung des anderen Teiles der Verträge, der Gewerkschaft, zu zwingen. Seine eigenen Arbeitnehmer aber behandelt der Staat nicht nach diesen Grundsätzen. Das ist die große Unterlassungsfürde, deren alle Regierungen seit dem November 1918 schuldig geworden sind. Statt Verordnungen gegen den Streik der Beamten von sich zu geben, deren Nutzlosigkeit offen zutage liegt, hätten sie die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses der Beamten nach den Grundsätzen des modernen Arbeitsrechts regeln müssen. Die Voraussetzung für eine solche Reform des Beamten-Arbeitsvertrages ist allerdings die Anerkennung der Beamten-gewerkschaften durch den Arbeitgeber Staat. Erst auf dieser Grundlage ist die Herbeiführung eines Verhältnisses zwischen beiden möglich, das alle Vorteile des modernen Tarif- und des damit verbundenen Schlichtungswesens auch für die Beamtenchaft und für ihr Arbeitsverhältnis nutzbar machen würde. Eine weitere Notwendigkeit ist die Einführung eines Beamtenräteswesens mit ausreichendem Mitbestimmungsrecht, damit die Betriebsvereinbarung ergänzend neben den zentralen Tarifvertrag treten kann. Damit sind zugleich alle Streikverhütungsmaßnahmen getroffen, die in der gegenwärtigen Klassengesellschaft überhaupt denkbar sind und wirksam werden können.

Aus allem ergibt sich, daß die Beamten-gewerkschaften die aus ihren besonderen Aufgaben entstehenden Fragen nur in enger Gemeinschaft mit den Bewegungen der Arbeiter und Angestellten lösen können, wenn sie sie im Sinne und im Interesse der Beamten und nicht ihres Arbeitgebers lösen wollen.

In der Dreieinigkeit der Spartenorganisationen offenbart sich uns die — einstweilen — letzte Möglichkeit gewerkschaftlicher Machtentfaltung.





Biblioteka Główna UMK



300044152266

9. 3. 31. Gpr.

Biblioteka Główna UMK



300044152266

SE

Ges  
schr  
n  
Ran

S

30

Biblioteka Główna UMK



300044152266



S  
30