

POLITECHNIKA KRAKOWSKA.
BIBLIOTEKA GŁÓWNA



L. inw.

5475

suchungen
über die

ngsmethoden

in der

deutschen Eisen- und Maschinenindustrie.

Herausgegeben im Namen des
Centralvereins für das Wohl der arbeitenden Klassen
von dessen Kommission:

G. Schmoller, L. Bernhard, V. Böhmert,
E. Francke, Th. Harms, G. Zacher.

Heft 6.

Die Methoden der Arbeiterentlohnung
in der
rheinisch-westfälischen Eisenindustrie.

Von

Otto Jeidels.



BERLIN.

Verlag von Leonhard Simion Nf.

1907.

Biblioteka Politechniki Krakowskiej



10000299117

K

Untersuchungen
über die

Entlohnungsmethoden

in der

deutschen Eisen- und Maschinenindustrie

Veranstaltet von dem Reichsausschuss für das Wohl der arbeitenden Klassen

von dessen Kommission:

G. Schmoller, A. Bazarow, V. Böhmert,
M. Franke, Th. Harms, G. Zacher

Heft 6.
Dr. Otto Leides, Die Methoden der Arbeiterentlohnung
in der rheinisch-westfälischen Eisenindustrie.



Verlag von Leonhard Simion Ne.

1897

4

Untersüchungen
über die
Entlöhnungsmethoden
in der
deutschen Eisen- und Maschinenindustrie.

Herausgegeben im Namen des
Centralvereins für das Wohl der arbeitenden Klassen
von dessen Kommission:

G. Schmoller, L. Bernhard, V. Böhmert,
E. Francke, Th. Harms, G. Zacher.

Heft 6.

**Dr. Otto Jeidels, Die Methoden der Arbeiterentlöhnung
in der rheinisch-westfälischen Eisenindustrie.**

BERLIN.

Verlag von Leonhard Simion Nf.

1907.

Die Methoden
der
Arbeiterentlohnung

in der
rheinisch-westfälischen Eisenindustrie.

Von

Dr. Otto Juidels.



BERLIN.

Verlag von Leonhard Simion Nf.

1907.

Die Methoden
der
Vermessungsmethoden
der
Öffentlichen Vermessung



deutscher Eisen- und Maschinenbau 11-351748



~~115475~~

Dr. Otto Leibels
Geschichte der Arbeiterbewegung
in der christlich-sozialen Bewegung



Verlag von Leonhard Simion & Co.
1007

Akc. Nr. ~~5325~~ 50
3011-B-81/2018

Inhalt.

	Seite
Einleitung	1—5
Die Großindustrie	6—292
I. Abschnitt: Gewerbliche Grundlagen und Lohn- bemessung	6—94
A. Die Hüttenindustrie	6—42
1. Hochöfen	6—16
2. Stahlwerke	16—22
3. Walzwerke	22—42
B. Die Gießerei	42—51
C. Die Massenfabrikation in der Eisenverarbeitung . .	51—62
D. Das Gebiet des Maschinenbaus	62—94
I. Schmiede	65—71
II. Dreherei	71—75
III. Schlosserei	75—94
II. Abschnitt: Die Lohnfestsetzung	95—158
1. Die Fabrikinstanzen	96—107
2. Der Vorgang der Akkordfestsetzung	107—130
3. Die Akkordgrenze	130—145
4. Die Mitwirkung der Arbeiter bei der Lohnfestsetzung	145—158
III. Abschnitt: Der bürokratische Teil der Entlöh- nungsmethode: Lohnverrechnung und Lohn- auszahlung	159—228
1. Die Lohnauszahlung	160—190
2. Der papierne Apparat	190—221
3. Lohnbureau und Nachkalkulation	221—228
IV. Abschnitt: Die großindustrielle Entlöhnungs- methode und die Arbeiter	229—267
1. Die Kündigungsfrist	231—241
2. Beschwerden der Arbeiter über die Entlöhnungs- methode	241—253
3. Arbeiterbewegung und Arbeitervertretung	253—267
V. Abschnitt: Zeitlohn, Akkord, Prämiensystem . .	268—292

**Die nicht-großindustrielle Fabrikation: Märkische Kleiseisen-
industrie, Bergische Stahlindustrie, Staatsbetrieb . . . 293—332**

A. Kleinindustrie 293—325

1. Hagener Kleiseisenindustrie 295—301

2. Kleinindustrielle Drahtzieherei an der Lenne 301—303

3. Breitschmiederei an der Vollme 303—307

4. Lüdenscheider Kleiseisenindustrie 307—308

5. Schloßfabrikation in Velbert 308—309

6. Remscheid 309—313

7. Solingen 313—325

B. Ein Staatsbetrieb 325—332

III. Die Märkische Kleiseisenindustrie 293—325

1. Die Märkische Kleiseisenindustrie 293—301

2. Die Märkische Kleiseisenindustrie 301—303

3. Die Märkische Kleiseisenindustrie 303—307

4. Die Märkische Kleiseisenindustrie 307—308

5. Die Märkische Kleiseisenindustrie 308—309

6. Die Märkische Kleiseisenindustrie 309—313

7. Die Märkische Kleiseisenindustrie 313—325

IV. Die Bergische Stahlindustrie 325—332

1. Die Bergische Stahlindustrie 325—332

2. Die Bergische Stahlindustrie 325—332

3. Die Bergische Stahlindustrie 325—332

4. Die Bergische Stahlindustrie 325—332

5. Die Bergische Stahlindustrie 325—332

6. Die Bergische Stahlindustrie 325—332

7. Die Bergische Stahlindustrie 325—332

Einleitung.

Rheinland-Westfalen bietet jeder Untersuchung über industrielle Verhältnisse, vornehmlich über die Eisenindustrie, deren Lohnsystem im folgenden darzustellen ist, gewisse Vorzüge. Es ist ein Gebiet von in Deutschland beispielloser Dichtigkeit der industriellen Besiedelung, Vielseitigkeit der Fabrikation und der Standorte gewerblicher Tätigkeit. Vom Roheisen bis zur Maschine und zu eisernen Stapelartikeln wird alles fabriziert, teils im Ruhrgebiet zwischen Duisburg und Dortmund, einem Konglomerat von Fabrikanlagen, um die sich großstadtähnliche Bildungen kristallisieren, teils in den Kleinstädten des Berglandes südlich der Ruhrlinie (wie Remscheid, Siegen, Altena, Lüdenscheid), teils in den mittelgroßen Städten Westfalens (wie Hagen, Hamm, Bielefeld), teils in den rheinischen Großstädten Köln und Düsseldorf. Dazu kommt die historische Schichtung der Eisenindustrie. Soweit sie nur innerhalb desselben Fabrikationsgebiets Unterschiede schafft, zwischen den großstädtischen Fabriken im Innern der Stadt und in den neuen Vororten, zwischen reinen Walzwerken und kombinierten Hütten, zwischen der schweren Industrie des Siegerlands und des Ruhrgebiets, ist sie keine Eigentümlichkeit Rheinland-Westfalens. Aber in unmittelbarer Nähe der Großindustrie gedeihen hier auch Fabrikationen von Weltmarktprodukten, die eine eigentümliche, historisch überkommene ökonomische Struktur beibehalten und trotz der kapitalistischen Umwandlung auch dieser Industrien sich den Formen großindustrieller Betriebsorganisation nicht angepaßt haben. Daher hat die Untersuchung der Ent-

löhnungsmethode eine scharfe Grenze zwischen der Großindustrie und der bergisch-märkischen Kleineisen- und Stahlindustrie zu ziehen.

Dagegen sind die Besonderheiten der rheinisch-westfälischen Großindustrie gegenüber anderen Industriebezirken und die Abweichung der einzelnen Fabriken voneinander nicht zu überschätzen. Das Siegerland, das in seiner ökonomischen Struktur die stärkste Abweichung von der großindustriellen Regel aufweist, hat gleichwohl nicht den individuellen Zug der kleinindustriellen Betriebsweise. Seine Hüttenindustrie gründet sich auf seine Eisenerze, auf eine Jahrhunderte alte Industrie und auf eine landwirtschaftlich selbsthafte Arbeiterschaft, aber sie konkurriert mit dem Ruhrgebiet, dessen Grundlagen in jedem Punkt die entgegengesetzten sind, auf dem Markt, die Produktionsbedingungen beider Gebiete messen sich. Dabei fällt, wie sich zeigen wird, alles in der Betriebsorganisation des Siegerlandes, was dem Ruhrgebiet unterlegen ist, und es bleibt nur das von individuellem Einfluß auf die Entlöhnungsmethode, was der Siegerländer Industrie einen natürlichen Vorzug gibt: die günstigen Arbeiterverhältnisse. Je höher die Entwicklungsstufe der modernen Großindustrie, um so mehr wird sie von Gesetzen regiert, die dieser Wirtschaftsform eigentümlich sind, und sich in ihrem ganzen Bereich durchzusetzen trachten. Die Originalität der rheinisch-westfälischen Industrie verschwindet, während sie als eines unter vielen Beispielen großindustrieller Produktion an allgemeinem Interesse gewinnt. Während die Kleineisen- und Stahlindustrie im bergisch-märkischen Land eine Ausstellung nationalökonomischer Raritäten ist, sind die imposanten Fabriken an Rhein und Ruhr nur Reproduktionen eines über die ganze kapitalistische Welt verbreiteten Typus. Die Unterschiede, die sich hier finden, verdanken ihre Entstehung nicht dem Festhalten an der individuellen Vergangenheit, sondern dem Hasten der Fabriken, es den Konkurrenten zuvorzutun. Gerade die Regsamkeit älterer Bezirke, wie des Siegerlands, zeigt in der Einführung technischer und organisatorischer Neuerungen, wie man bestrebt ist, die Last des geschichtlichen Erbteils abzuschütteln. Die allgemeine Einheitlichkeit in den Grundzügen und die Verschiedenheit in

den Einzelheiten sind in gleicher Weise Wesensmerkmale der großindustriellen Entlöhnungsmethode. Daraus ergibt sich für die Darstellung die Notwendigkeit einer systematischen Anordnung der Tatsachen.

Aber als Glied einer ruhelos sich umwälzenden Fabrikverfassung befindet sich auch die Entwicklung der Entlöhnungsmethode im Fluß. Eine Untersuchung der unmittelbaren Tatsachen kann sich deshalb nicht an eine feste Terminologie halten; sie ist gezwungen, die Bezeichnungen „Lohnsystem“, „Entlöhnungsmethode“, „Akkord“ und „Stücklohn“ usw. wieder promiscue zu gebrauchen, nachdem die Literatur in umfassenderer Behandlung der Frage eine strenge Scheidung der Begriffe angestrebt hat. Die Darstellung der konkreten Verhältnisse eines einzelnen Industriebezirks kann sich eine gewisse Willkür erlauben, weil sie die unter einen Begriff fallenden Tatsachen bietet.

Schließlich hat der Berichterstatter über einen speziellen Bezirk die Entlöhnungsmethode unter dem Gesichtspunkt zu schildern, der bei ihrer Ausgestaltung in der Praxis maßgebend war. Es ist eine Besonderheit Rheinland-Westfalens z. B. im Vergleich zur Berliner Eisenindustrie, daß Arbeiterbewegung oder staatliche Institutionen wie Fabrikinspektion, Arbeiterversicherung, Gewerbeberichte usw. in den inneren Fragen der Großindustrie keinerlei Rolle spielen. Die Entlöhnungsmethode ist tatsächlich ein Werk der Fabrik. Arbeiterverbände und öffentliche Einrichtungen sozialpolitischer Natur sind Korrelate der industriellen Entwicklung außerhalb der Fabrik; sie haben mit den Arbeitern als Klasse zu tun. In dem gesellschaftlichen Stadium, in dem sich die rheinisch-westfälische Großindustrie heute befindet, vollziehen sich die Veränderungen in der Stellung des Arbeiters, die ihn in die Arbeiterbewegung treiben, innerhalb der Fabrikorganisation. Der Arbeiter ist Objekt der Entlöhnungsmethode. Daraus entspringt die Aufgabe der Isolierung dessen, was in der Fabrik vorgeht, von den Verhältnissen, die den Arbeiter außerhalb der Werkstatt betreffen. Die spezifische ökonomische Rolle der Entlöhnungsmethode kann nur zum Vorschein kommen, wenn von einer sozialpolitischen Betrachtung der rheinisch-westfälischen Arbeiterfrage Abstand genommen wird.

Dementsprechend ist das wertvollste Material für die Untersuchung die Auskunft und der persönliche Eindruck in der Fabrik. Es wurden 60 Fabriken besucht; ihrer Hauptfabrikation nach sind davon 7 gemischte Hüttenwerke, 9 reine Walzwerke mit verschiedener Weiterverarbeitung, 9 fabrizieren metallindustrielle Stapelartikel einschliesslich Fahrräder, 19 Maschinen und Kessel, 4 sind Waggon- oder Brückenbauanstalten. Zu diesen 49 grossindustriellen Unternehmungen kommen 8 aus der Kleineisen-, 3 aus der bergischen Stahlindustrie. Daraus geht die Zahl der untersuchten Fabrikationen nicht deutlich hervor. Zum Beispiel wird in 16 Werken gewalzt, in 17 Stahl fabriziert. Während keine einzige reine Gießerei besucht wurde, konnte in 6 Hüttenwerken oder Maschinenfabriken der Gießereiprozess beobachtet werden. Die Dortmunder „Union“ baut Waggonen und Schiffe, die Gutehoffnungshütte Brücken und Maschinen usw. Die Betriebskombination erweitert das Beobachtungsfeld. Kessel werden in 4 Fabriken gebaut; dem Bau schwerer Maschinen (namentlich für Bergwerke) widmen sich 7 Werke als Spezialität, dem von Werkzeugmaschinen zwei. Dazu kommen die Gasmotorenfabrik Deutz, die Benrather Maschinenfabrik, die hauptsächlich Krane baut, eine Fabrik landwirtschaftlicher Maschinen, eine Reparaturfabrik usw.

Die örtliche Verteilung ist folgende: in Köln, einschliesslich Kalk, Deutz, Ehrenfeld, Bayenthal, Nippes, Zollstock, Lindenthal 15 Fabriken; in Düsseldorf einschliesslich Grafenberg, Rath, Ratingen, Benrath 7; in Duisburg einschliesslich Hochfeld, Ruhrort, Meiderich 7; im eigentlichen Ruhrgebiet (Bruckhausen, Oberhausen, Mülheim [Ruhr], Essen, Gelsenkirchen) 6; in Dortmund 2; in Hamm eine, in Bielefeld (einschliesslich Brackwede) zwei; im Siegerland (Geisweid, Siegen, Sieghütte, Siegburg) 6; in Solingen eine*), in Remscheid und Ohligs vier, in Lüdenscheid und Velbert je eine, an der Vollme eine, an der Lenne zwei, an der Ennepe im Tal zwischen Hagen und Schwelm drei, in Iserlohn eine.

Die Untersuchungen an Ort und Stelle wurden erweitert durch die Auskunft, die zahlreiche Fabrikbeamte über ihren

*) In Solingen hatte die Gewerbeinspektion kurz vorher die Verhältnisse untersucht; darüber unten.

eigenen Betrieb hinaus zu geben wußten, stellenweise ergänzt und berichtigt durch Nachfrage bei Gewerbeinspektoren. Der individuelle Arbeiter ist in solchen Fragen eine ungeeignete Quelle; eine umso bessere ist die Arbeiterpresse. In den Fabriken wurde überall — im Ruhrgebiet während des Bergarbeiterstreiks zum Teil nach anfänglichem Sträuben oder unter prinzipiellen Vorbehalten — in zuvorkommendster Weise Auskunft erteilt, meistens die Besichtigung der Werkstatt und Einsicht in die Bücher gestattet, Arbeitsordnungen und Formulare überlassen. Die Handelskammern hatten vielfach die Freundlichkeit, den Zutritt zu den Fabriken zu vermitteln.

Die Großindustrie.

I. Abschnitt.

Gewerbliche Grundlagen und Lohnbemessung.

A. Die Hüttenindustrie.

1. Hochöfen.

Die Hochofenindustrie ist das deutlichste Beispiel der spezifisch großindustriellen Entlohnungsmethode. Die technischen Bedingungen sprechen in diesem Fabrikationszweig für einfache, einheitliche Regelung. Denn so erhebliche Veränderungen die Vergrößerung der Hochöfen, die verbesserte Beförderung von Erz und Koks zur Gicht und deren Einfüllung in den Ofen in der Zahl und den einzelnen Einrichtungen der Hochofenarbeiter hervorgebracht haben, die Rolle der Arbeitskraft im Hochofenprozess wurde dabei nicht in der Weise revolutioniert, wie in der Eisenverarbeitung durch die automatische Maschinerie. Nach wie vor fabriziert der Hochofen, der Arbeiter hilft. Wenn trotzdem die Lohnbemessung auch auf gleich großen und gleich modernen Werken Rheinland-Westfalens sehr verschieden geregelt ist, dann erklärt es sich aus dem unaufhörlichen Streben großindustrieller Unternehmungen nach Verbesserung des Betriebs, — kleinen Abweichungen von der übereinstimmenden grundsätzlichen Ordnung, die bald von den anderen angenommen oder von der Fabrik selbst wieder rückgängig gemacht werden. Abweichung und Verallgemeinerung lösen sich fortwährend ab.

Die beiden wesentlichen Arbeiterkategorien sind die Schmelzer beim Abstich, die Erz- und Koksfahrer und Gichtarbeiter zur Beschickung des Hochofens. Die Schmelzer sind geschickter, haben eine größere Verantwor-

tung, sie stehen den Gichtarbeitern und Erz- und Koksfahrern aber darin gleich, daß sie auf Höhe und Qualität der Produktion nur sehr beschränkten unmittelbaren Einfluß haben. Daher in Hochofenwerken vielfach Tagelohn und auch da, wo eine Bemessung des Lohns nach der Leistung angestrebt wird, nur selten einfacher Akkord, sondern verschiedene Formen eines gemischten Systems. Ganz allgemein für Schmelzer und Gichtarbeiter ist der Tagelohn im Siegerland, wenn eine Arbeit in Akkord vergeben wird, ist es höchstens das Zerkleinern des Materials und das Auffahren zur Gicht. Auch eines der größten Werke des Ruhrgebiets hat für die Schmelzer reinen Tagelohn; als Grund wird hier von der Betriebsleitung angegeben, daß diese wichtige Arbeiterkategorie durch einfachen garantierten Tagelohn leichter festzuhalten sei. Regel ist der reine Tagelohn in den Hochofenwerken an Rhein und Ruhr nicht, ebensowenig aber auch das einfache Akkordsystem. Bezeichnenderweise existiert es in dem gleichen Werk, das reinen Tagelohn für Schmelzer hat, für Erz- und Koksfahrer und Gichtarbeiter; für alle drei Kategorien findet es sich namentlich in einer der größten, aber auch ältesten Unternehmungen, — für die Gichtarbeiter jedoch, deren Arbeit auf der Gicht anstrengend und ungesund und deren Lohn daher vielfach um 50 % höher ist als der von Koks- und Erzfahrern, auch hier verbunden mit einem garantierten Tagelohn. Die meisten und gerade die technisch fortgeschrittensten Werke haben weder Tagelohn noch Akkord, sondern ein gemischtes System von Tagelohn und Prämien. Mit dem englisch-amerikanischen System der Zeitersparnisprämien hat dieses nichts gemein. Es findet sich in zwei verschiedenen, mitunter verbundenen Formen. Die Prämie ist entweder persönlich oder sachlich bestimmt, d. h. sie ist als Sonntags- und Pünktlichkeitsprämie abhängig von der Person, dem Fleiß und der Gewissenhaftigkeit des Arbeiters oder als Produktionsprämie von der tatsächlichen Leistung. Beiden ist gemeinsam, daß sie nur einen ganz geringen Teil des gesamten Lohnes ausmachen, so z. B. bei einem großen rheinischen Hochofenwerk ca. 40 Pfennig pro Schicht für Schmelzer wie Gichtarbeiter, bei einem Tagelohn der letzteren von 4 Mk. für die beiden Vorarbeiter und 3,80 Mk. für die übrigen. Die Motive sind

aber bei den Prämien verschieden. Die Pünktlichkeits- und Sonntagsprämie ist eine bloße Zusatzprämie: da in der Natur des Hochofenbetriebs die Notwendigkeit ununterbrochenen Arbeitens liegt, daher pünktliche Ablösung der Schichten und zuverlässiges Erscheinen auch am Sonntag von größter Wichtigkeit ist, soll der besonders gewissenhafte Arbeiter auch eine besondere Belohnung erhalten; je nach der Einschätzung der Unentbehrlichkeit gewisser Arbeiterkategorien wird man daher nur den Schmelzern oder — wie auf dem modernsten rechtsrheinischen Hüttenwerk — allen Arbeitern des Hochofenbetriebs Sonntagsprämie geben. Dagegen ist die Produktionsprämie ein Versuch, einen festeren Anhaltspunkt für die Lohnbemessung zu finden, als die Stundenzahl ihn bietet. Dies ist schwierig in einer Fabrikation, wo das Arbeitsresultat wenig abhängig von der Qualität des Arbeiters ist. Daher die im Verhältnis zum Tagelohn so geringe Höhe der Prämie, die man z. B. den Gichtarbeitern in einem Werk erst von der 20. Gicht ab gewährt. Wegen dieser Unmöglichkeit der vollkommenen Bemessung des Lohns nach dem Arbeitserfolg vor allem auch der verschiedene Maßstab, der auf den einzelnen Werken angewandt wird. Wäre das quantitative Arbeitsresultat der letzte Ausdruck für die Leistung des Hochofenarbeiters, so würde die Prämie — und so weit er besteht, der einfache Akkord — nach dem Gewicht des erblasenen Roheisens bemessen. Dies geschieht aber nur bei den Schmelzern. Bei den Gichtarbeitern bildet hier die Zahl der Gichten, dort das Gewicht des Einsatzes oder — wie auch vielfach bei den Erz- und Koksfahrern — die Zahl der zur Gicht beförderten Wagen die Bemessungsgrundlage. Gerade die Verwendung des geschmolzenen Eisens bei der einen, des eingesetzten Materials bei der anderen Kategorie von Arbeitern, die sämtlich in der nämlichen Weise nur mittelbar auf das gleiche Arbeitsresultat einwirken, zeigt, daß nur ein Anhaltspunkt der Lohnbemessung, nicht ein vollständiger Ausdruck der Leistung gesucht wird.

Anders liegt es bei den Meistern des Hochofenbetriebs. Die Arbeiter haben unmittelbar mit dem Hochofen zu tun, der den Verhüttungsprozeß von selbst vollzieht und im Prinzip nur die regelmäßige Anwesenheit der Arbeiter nötig macht.

Dafs aber im ganzen Betrieb alles klappt, Verlader, Erz- und Koksfahrer usw. sich in die Hände arbeiten, die unmittelbaren Hochofenarbeiter stets am Platze sind, der Abstich des geschmolzenen Eisens zur richtigen Zeit vorgenommen wird, — dafür sind die Meister verantwortlich, und durch diese Funktionen haben sie auf den quantitativen Erfolg der Hochofenproduktion einen wesentlichen Einfluß. Sie erhalten daher bei den gröfseren Werken alle neben einem festen Gehalt sehr erhebliche Produktionsprämien, und zwar Prämien nach dem Gewicht des geschmolzenen Eisens, mögen sie nun Wiegemeister, eigentliche Hochofenmeister, diesen vielfach mit dem blofsen Titel von „Aufsehern“ untergeordnete Gichtmeister, Verlademeister oder Koksofenmeister sein. Vielfach dient als Bemessungsgrundlage die Produktion des einen Hochofens, der ihnen unterstellt ist; wo das gesamte Roheisen zunächst in einen Mischer geht, rechnet dagegen häufig die Produktion sämtlicher Hochöfen für die Prämien zusammen; das Prinzip der Bezahlung der Meister nach der ordentlichen Gesamtleitung des Betriebs findet hier den deutlichsten Ausdruck. Auch in der Stellung der Meister fehlt es nicht an Verschiedenheiten. So hat man im Siegerland allgemein, im Ruhrgebiet vereinzelt, aber auch bei sehr grofsen Werken, festes Gehalt ohne Prämien, auch finden sich Ausnahmen von der Bemessung sämtlicher Meisterprämien nach der Hochofenproduktion; der Koks- oder Koksofenmeister ist z. B. mitunter nach der Zahl der ausgedrückten Öfen beteiligt.

Noch weniger als bei den unmittelbaren Hochofenarbeitern, den Schmelzern, Gichtarbeitern und Erz- und Koksfahrern kann die Roheisenproduktion maßgebend sein für die übrigen Arbeiterkategorien des Hochofenbetriebs. Ihre Verrichtungen sind teils vorbereitende: die Koksofenarbeiter, soweit die Werke den Hochofenkoks selbst herstellen, und die eine Gruppe der Verlader, die Erz- und Koksauflader; teils schliessen sie sich dem Verhüttungsprozefs an: die Roheisenverlader und einige verwandte Kategorien und die Arbeiter der Nebenbetriebe, insbesondere der Schlackenverwertung.

Die Koksofenarbeiter haben meist einfachen Tagelohn, desgleichen die Arbeiter an der vielfach vorhandenen Kohlenmischanlage. Auch hier findet man einen Gewichtsakkord,

der aber praktisch kaum etwas anderes als Tagelohn ist. Die Menge und Güte der Koksproduktion ist vom Arbeiter nicht zu beeinflussen; soweit nicht Reparaturen an den Öfen vorgenommen werden, ist auch die Produktion ziemlich stabil. Wenn man daher einen Akkord nach der Zahl der ausgedrückten Öfen oder gar nach dem Gewicht ausrechnet, das nicht durch Wiegen, sondern nach den Dimensionen der Öfen festgestellt wird, dann bedeutet dies im Grunde nichts anderes als Tagelohn, nur in komplizierterer Ausdrucksweise, die sich besser den Bedürfnissen der Kalkulation anpaßt. Sind Reparaturen vorzunehmen, die den Gang der Verkokung stören, so ist man doch genötigt, einen Tagelohn zu geben, der dem Akkordverdienst ziemlich gleichkommt.

Mehr Verschiedenheiten finden sich in der Entlohnung der Verladearbeiter, von denen die Auslader des Materials wieder unter ganz anderen Bedingungen arbeiten als die eigentlichen Verlader, die in irgend einer Form das fertige Roheisen fortschaffen. Für das Ausladen von Erz, Kohle oder Koks ist zwar auch Tagelohn gebräuchlich, da aber der Fleiß der Arbeiter hier von Einfluß ist, finden sich im wesentlichen auch folgende drei Systeme: 1. Einfacher Akkord. Er wird den Leistungen der Arbeiter dadurch eher gerecht als der Tagelohn, daß er eine Berücksichtigung des zu verladenden Materials gestattet; für Erzladungen werden je nach Farbe, Klebrigkeit und Staub verschiedene Akkordsätze bestimmt, weil diese drei Qualitäten jede in einer besonderen Richtung die Bedingungen des Arbeitens verschlechtern: die erste verdirbt die Kleider, die zweite erschwert das Arbeiten, die letzte schädigt die Gesundheit. 2. Tagelohn nebst Prämie. Das Verhältnis der beiden Bestandteile des Lohns ist bei einem Werk so, daß als Tagelohn 2 Mk. 95 Pf., als Prämie pro Ladung 6 Pf. gegeben werden. Der absolute und relative Betrag ist hier wegen der engeren Abhängigkeit des Arbeitserfolgs vom Arbeiter höher als am Hochofen. Ein Mindesttagelohn bleibt trotzdem nötig, weil die auszuladenden Waggons nicht immer zur Stelle sind. 3. Dieses Moment der unregelmäßigen Arbeitsgelegenheit veranlaßt das System, denselben Arbeitern zuweilen Tagelohn, zuweilen Akkord zu geben. In diese Lage kommen häufig die am Rhein gelegenen

Werke, die ihre Erze zu Schiff beziehen und deshalb mit den stets unbestimmten Ankunftszeiten der Schiffe zu rechnen haben.

Der Unterschied der Schiffs- von den Eisenbahnverladungen ist noch aus einem anderen Grunde wichtig. Er entscheidet über die Form der Arbeitskolonne und damit über die Verteilung des Kolonnenakkords. Die eigentlichen Hochofenarbeiter, obwohl je nach ihrer Beschäftigung in gewisse Kategorien zerfallend, arbeiten nicht in Entlohnungskolonnen (d. h. Kolonnen, deren Wesen nicht in der gemeinsamen Arbeit, sondern in der gemeinsamen Lohnbemessung liegt). Für jeden Mann ist ein Tagelohn, Prämien- oder Akkordsatz angesetzt, für gleich qualifizierte Arbeiter der nämliche, für solche mit verschiedenen Verrichtungen eine abgestufte Skala: I., II., III., IV. usw. Schmelzer haben ihren besonderen Satz, bei den Gichtarbeitern erhalten z. B. 2 Vorarbeiter auf einem Werk einen etwas höheren Tagelohn als die übrigen. Zwar findet auch am Hochofen selbst ein regelrechtes Zusammenarbeiten statt (z. B. der Schmelzer beim Abstich), aber es ist nicht so eng und dauernd, daß es auch in einer gemeinsamen Entlohnung seinen Ausdruck fände; auch wo man Akkord hat, ist es in der Regel kein Kolonnenakkord. Anders bei den Verladern. Hier, wo meist in Akkord oder gegen Prämie gearbeitet wird, der Arbeitserfolg vom planmäßigen Zusammenarbeiten und der gegenseitigen Kontrolle der Arbeiter abhängig ist, im auszuladenden Waggon oder Schiff eine sicherere Bemessungsgrundlage gegeben ist als in der gesamten Hochofenproduktion für die Hochofenarbeiter, — hier herrscht der Kolonnenakkord. Es ist die einfachste Form der Kolonne.*)

Die Verladekolonne sieht nun anders aus bei Schiffs- als bei Waggonladungen. Beim Waggon ist die Sache einfach: wenige Arbeiter mit völlig gleicher Verrichtung, die sich leicht gegenseitig überwachen können, mit dem Ausladen eines einzelnen Eisenbahnwagens, nach dem Akkord bzw. Prämie bemessen werden, nur kurze Zeit beschäftigt sind. Das macht jeden Aufseher, Meister, sogar den Vor-

*) Unter Kolonne wird im folgenden immer die Entlohnungs-, nicht die bloße Arbeitskolonne verstanden.

arbeiter mit etwas höherem Lohn überflüssig: an dem Kolonnenakkord hat jeder den gleichen Anteil. Beim Ausladen eines Schiffes sind Bemessungsgrundlage und Zahl der Arbeiter, Objekt und Subjekt des Kolonnenakkords größer, die gegenseitige Kontrolle ist erschwert, die Verrichtung der Kolonnenteilnehmer ist nicht mehr völlig die gleiche; zu den eigentlichen Verladern gesellt sich daher ein überwachender Meister und ein Maschinist als Kranführer: sie nehmen am Kolonnenakkord teil, z. B. in der Weise, daß der Kranführer 50 Pf., der Meister 1—1,50 Mk. mehr pro Tag verdient als die zu gleichen Teilen partizipierenden Verloader.

Die zweite Gruppe der Verloader, deren Arbeit dem fertigen Roheisen gilt, haben andere und zahlreichere Beschäftigung als die Auslader. Es liegt aber in der technischen und wirtschaftlichen Eigenart des Hochofenbetriebs, daß diese ganze Verladearbeit überhaupt nur in zwei Gruppen von Fällen Verwendung findet. Die modernen kombinierten Hüttenwerke nicht bloß an Rhein und Ruhr, sondern auch im Siegerland — dem Bezirk der „reinen“ Hochofen- und Walzwerke — bringen das Roheisen flüssig, wie es aus dem Hochofen kommt, zum Stahlwerk oder zur Gießerei; die Roheisenmischer der großen Hochofenwerke, wie sie das Siegerland freilich nicht kennt, erleichtern diese Ausschaltung des Masselgusses und der zugehörigen Verladeprozesse. Bei dieser Betriebsweise genügen ein oder mehrere Lokomotivführer, die Tagelohn, dazu auf ganz modernen Werken zuweilen noch gewisse Putz- und Ersparnisprämien (z. B. 10 Mk. monatlich für Putzen) erhalten. Aber auch diese Hochofenwerke verzichten zunächst dann auf unmittelbare Weiterverarbeitung, wenn Stahlwerk oder Gießerei ganz oder teilweise stillstehen: an Sonntagen und bei Reparaturen in den weiterverarbeitenden Betrieben. Regelmäßig gießen diejenigen Werke das Roheisen in Masseln, die es verkaufen wollen; das tun einmal die reinen Hochofenwerke, die alles Roheisen verkaufen, dann die wenig zahlreichen kombinierten Werke, die nur einen Teil ihrer Produktion selbst verarbeiten, schließlic diejenigen Werke, die neben dem sonstigen Betrieb eine Roh-eisenspezialität erblasen: so namentlich gewisse Werke am Rhein, weniger im Ruhrgebiet, die aus eigenen oder gekauften

spanischen Erzen phosphorarmes Hämatiteisen für das Bessemerverfahren produzieren (Krupp, Gutehoffnungshütte, Bochumer Verein u. a.), und die Hochofenwerke des Siegerlands, die das, für das Thomasverfahren unentbehrliche, manganhaltige Spiegeleisen für den deutschen, in erheblichem Umfang auch für den ausländischen (amerikanischen) Verbrauch herstellen. In diesen Fällen sind Arbeiter für drei Funktionen nötig: die Masseln verkaufsfertig zu machen, d. h. zu zerschlagen und zu putzen, sie wegzufahren und schliesslich zu verladen. Hier wird regelmässig in Akkord gearbeitet, meist wiederum in jenem einfachen Kolonnenakkord, an dem die Mitglieder zu gleichen Teilen — ohne Meister — partizipieren. Da aber bei vielen Verrichtungen, für die besondere Akkorde festgesetzt werden müssen, nur so wenig Arbeitskräfte nötig sind, daß eine feste Arbeitskolonne dafür nicht zustande kommt, gibt man vielfach jedem seinen eigenen Akkordsatz. In einem rheinischen Werk, das große Mengen Gießereiroheisen verkauft, existieren z. B. besondere Sätze für Verloader (hier wieder ein anderer auf dem Platz und in der Gießhalle), Aufstellen auf dem Platz, Masselnputzen, zur Gießerei fahren, zum Rhein fahren usw.

Es bleiben noch zwei Arbeiterkategorien des Hochofenbetriebs. Zunächst die Arbeiter der Nebenbetriebe. Schlosser und Schmiede zu Reparaturen hat jedes Hochofenwerk; sie beziehen teils Tagelohn, teils Stücklohn, die Grundsätze der Lohnbemessung sind die nämlichen wie in den mechanischen Werkstätten der übrigen Hüttenbetriebe; diese Gruppe spielt bei den Walzwerken die größte Rolle und wird am besten bei deren Darstellung besprochen. Neben diesen regelmässigen Hilfsarbeitern beschäftigen manche Werke zeitweilig Bauarbeiter, und zwar in Tagelohn, — weniger wegen der auch im Ruhrgebiet beträchtlichen Macht der organisierten Maurer als der Gründlichkeit der Bauausführung zu Liebe. — Ein weiterer Nebenbetrieb ist die Schlackenverwertung. Sie existiert nicht überall, am wenigsten im Siegerland: eine große dortige Hütte leitet die Schlacke einfach in Wasser, wo sie zu Sand wird, und befördert diesen dann mittels Seilbahn auf den Berg; nur 4 bis 5 Tagelöhner sind dabei erforderlich. Auch im Ruhrgebiet führen viele Werke die

Schlacke, deren Verarbeitung ihnen nicht lohnend erscheint, auf die Halde. Wird die Schlacke granuliert, um zur Chausseierung benutzt zu werden, kann man die Arbeiter nur in Tagelohn bezahlen; die in die Schlackenmühle geworfenen Blöcke bilden weder nach Stück noch Gewicht eine geeignete Bemessungsgrundlage. Ob der auf einem oberschlesischen „reinen“ Hochofenwerk eingeführte Guß von Pflastersteinen in Rheinland-Westfalen vorkommt, ist mir nicht bekannt geworden. Dagegen findet sich nicht selten die Schlackensteinfabrikation, in der meist nur die Verloader — aus naheliegenden Gründen — in Akkord, alle anderen in Tagelohn bezahlt werden. In dem zukunftsreichen Verfahren der Zementfabrikation schließlic sah ich nur bei den Müllern Akkord, bei allen anderen Tagelohn.

Der Erwähnung bedürfen schließlic noch die Maschinisten des Hochofenwerks, für die sich u. a. Tagelohn nebst einem besonderen Akkord (pro Ladung) für eventuelles Kohlenladen findet, hier und da ergänzt durch eine monatliche Entschädigung (z. B. von 20 Mk.) für Kesselreinigen. Im Tagelohn stehen meist die Arbeiter der elektrischen Licht- und Kraftanlage, und eine letzte schwer klassifizierbare Kategorie: die Kutscher, die mit den Verladern, aber nicht nur mit ihnen arbeiten, erhalten in einem Fall Monatslohn und freie Wohnung.

Gerade im Hochofenbetrieb, mehr als in Gießerei und Walzwerk und besonders Maschinenfabriken, bietet der Begriff der Platzarbeiter große Schwierigkeiten. Die Qualifikation des Arbeiters — ob gelernt oder ungelern —, der Zusammenhang mit dem eigentlichen Fabrikationsgegenstand und der Einfluß auf dessen Herstellung, die Art der Entlohnung schließlic — ob Tagelohn oder Akkord — sind drei verschiedene Kriterien für die Feststellung dieses Begriffes. Die Praxis hält sich an keines. Sie versteht unter dem Platzarbeiter zwar ursprünglich den ungelern Arbeiter, den man zu jeder gerade vorkommenden, nur nicht zu einer qualifizierten Verrichtung benutzt, der im Gang des Betriebs nur eine ganz untergeordnete Rolle spielt, und aus all diesen Gründen Tagelohn erhält. Die Praxis wendet aber diesen Begriff verallgemeinernd auch in Gewerben an, wo ein Teil

dieser Kriterien fehlt, und sie behält ihn bei, auch nachdem die industrielle Praxis des fortgeschrittenen Großbetriebs alle diese Wesensmerkmale vernichtet hat. Beides liegt im Hochofenbetrieb vor. Nirgends ist das Arbeitsresultat so sehr von dem Funktionieren des gesamten Betriebs, so wenig von den unmittelbar mit dem Gegenstand der Produktion beschäftigten Arbeitern abhängig wie hier. Daher die relative Wichtigkeit der Verlager, die in anderen Industrien die typischen Platzarbeiter sind. Fällt hiermit das eine Merkmal des Platzarbeiters, so beseitigt der Fortschritt der Technik, Betriebsgröße und Betriebsorganisation die übrigen. Man sieht dies am besten im Siegerland, wo solche Fortschritte nicht in dem Maße gemacht wurden wie an Rhein und Ruhr. Hier haben selbst die größeren Werke für die Verladearbeiten u. dergl. — z. B. auch die beschriebene Art der Schlackenfortschaffung — noch ein eigenartiges Akkordmeistersystem. Für Verladearbeiter besteht hier nicht regelmässig Beschäftigung, die Arbeiter müssen heute hier, morgen da verwandt werden, eine einheitliche Aufsicht ist nötig. Darum vereinbart die Fabrik mit einem Unternehmer, dem sog. „Akkordanten“, der dann die Platzarbeiter — bei einem größeren kombinierten Hüttenwerk 30 Mann — anwirbt und aus der eigenen Tasche in Tagelohn bezahlt. Teilweise hat dieses System auch seinen Grund in den Arbeiterverhältnissen des Bezirks: Seine ausgezeichnet qualifizierte Arbeiterschaft, seit Generationen in Bergwerks- und Hüttenbetrieb geschult, steht für die niedrige ungelernete Arbeit der Platzkolonne zu hoch; diese übernehmen meist Wanderarbeiter aus dem Hessischen, die sog. „Wittgensteiner“, Anwerber und Meister sind für sie dieselbe Person. In den großen Betrieben des Rhein- und Ruhrgebiets ist — wenn nicht gerade ein Erzschiefler ausbleibt — dieser Mangel an Beschäftigung der Platzarbeiter nicht vorhanden; mit wachsendem Umfang des Betriebs spezialisieren diese sich immer mehr auf gewisse Verladeverrichtungen, bekommen in diesen Arbeiten eine Gewandtheit, die sie zwar nicht zu gelerneten, aber zu geschulten Arbeitskräften macht und über die niedrigste Arbeiterstufe hinaushebt. Die Fabrikleitung nutzt diese Arbeitsteilung dahin aus, daß sie die spezielle Arbeit an der speziellen Leistung mißt und die Akkordarbeit

einführt oder den Tagelohn durch Prämien ergänzt. Trotzdem heißt der Verladearbeiter, auch wo er nur in Akkord arbeitet, noch meistens „Tagelöhner“. Die Eigenschaften des Platzarbeiters sind verschwunden, der Name ist geblieben.

2. Stahlwerke.

Im Gegensatz zum Hochofenbetrieb hat in den Stahlwerken die moderne Technik den Arbeitsprozess und damit die Lohnbemessung von Grund aus verändert. Aber die Entlohnungsmethode wird nur von den entscheidenden technischen Umwälzungen beeinflusst: ob Thomas- bzw. das bei uns sehr seltene Bessemerverfahren oder Siemens-Martin-Prozess und verwandte Systeme, bleibt sich vom Standpunkt der Lohnbemessung aus ziemlich gleich. Um so stärker unterscheiden sich diese neueren Stahlbereitungsverfahren insgesamt von dem alten Puddelprozess, den sie in den letzten 30 bis 40 Jahren in vereinzelte geographische und gewerbliche Zufluchtstätten (Teile des Siegerlands) und gewisse Zweige der Eisenverarbeitung (Ketten, Draht usw.) zurückgedrängt haben. Die technische Verschiebung wirkt auf die Entlohnungsmethode in zweifacher Richtung. Zunächst durch den veränderten Arbeitsprozess: dort an einem Puddelofen je zwei Puddler, die durch die unmittelbare Anstrengung ihrer Muskeln, das manuelle Umrühren des flüssigen Eisens das wesentlichste Element im Stahlbereitungsprozess sind; für andere, weniger unmittelbar wirkende Arbeitskräfte ist kein Platz, Vergrößerung der Produktion verlangt eine Vervielfachung, nicht eine Erweiterung des Arbeitsprozesses, d. h. neue Öfen mit weiteren je zwei Puddlern. Hier, bei der Bessemer- bzw. Thomasbirne und beim Martinofen eine ganze Armee mehr oder weniger unmittelbar auf die Umwandlung des Roheisens einwirkender Arbeitskräfte. Nicht weniger als 82 verschiedene Arbeiterkategorien werden in einem großen Dortmunder Hüttenwerk als der Arbeitsfaktor des Stahlwerks betrachtet, von den Schweißern und Roheisenfahrern herab bis zu den Stopfenmachern, Wiegern, Schmieden, Kranführern, Maschinisten, den Arbeitern der Dolomitmühle usw., allen wird der Lohn nach derselben Produktion der Martinöfen bemessen. Aber die Lohnbemessung in den modernen Stahl-

werken ist nicht nur infolge der technischen Umwälzung von der in den alten Puddelwerken verschieden, sondern auch eben deshalb, weil die Stahlwerke des heutigen Systems neu, die Puddelwerke alt, vielfach veraltet sind; ganz abgesehen von den äußerlichen Wandlungen des Arbeitsprozesses weht in den modernen Stahlwerken ein ganz anderer, frischerer Wind als in den Puddelwerken, wo die Tradition dem raffinierten Neuerungsstreben der heutigen Betriebsorganisation erfolgreich Widerstand leistet. Daher die Mannigfaltigkeit in gewissen Einzelheiten der Entlöhnungsmethode großer rheinisch-westfälischer Stahlwerke, die fast völlige Einförmigkeit in der Entlöhnung der Puddler.

Die beiden Puddler, die teils unmittelbar zusammenarbeiten, teils einander ablösen, erhalten jeder einen besonderen Akkordsatz nach dem Gewicht der Produktion, doch steht der Satz beider in einem ungeschriebenen traditionellen Verhältnis, das örtlich verschieden ist; es ändert sich ebensowenig wie die Höhe der Akkordsätze und — der Natur des Arbeitsprozesses entsprechend — des tatsächlichen Akkordverdienstes. Die Puddlerlöhne sind hohe; die Arbeit ist schwer, erfordert große Körperkräfte und lange Übung, der Nachwuchs an Puddlern ist bei den geringen Zukunftsaussichten dieses Gewerbezweiges spärlich. Wieviel besser sich der I. als der II. Puddler stellt, ist in den einzelnen Teilen Rheinland-Westfalens verschieden: hier erhält der I. Mann 3 Mk. pro t, der II. 2,40 Mk., dort der I. Puddler $\frac{2}{3}$ usw.

Die Entlöhnung des Puddlers wäre die denkbar einfachste, wenn sich nicht mitunter die eigenartige Erscheinung herausstellte, daß der Puddler für die Akkordberechnung eine Produktion höheren Gewichts präsentiert und tatsächlich aus dem Ofen bringt, als er an Roheisen eingesetzt hat. Das Rätsel löst sich einfach: der Puddler stiehlt. Was er an Eisen bekommen kann, wirft er in den Puddelofen; kein fertiges Eisen, kein Faß Nieten, keine Schraube ist vor ihm sicher. Das sind keine Ausnahmefälle von Unredlichkeit, sondern das Stehlen ist beim Puddler der treue und offenbar unvermeidliche Begleiter seiner guten Qualitäten, der starken Körperkraft und großen Geschicklichkeit. „Ein Puddler, der nicht stiehlt“, — heißt es auch bei der Fabrikleitung — „ist kein

rechter Puddler“. In einer Fabrik schwankt der Abbrand beim Puddlerprozeß zwischen 9 und 20 pCt.: der Puddler, bei dem sich das günstige Resultat ergab, hat gestohlen, dem anderen, bei dem sich 20 pCt. Abbrand herausstellten, ist gestohlen worden. Diese für den Unbeteiligten belustigende Berufskrankheit wird für die Unternehmung zu einer um so größeren Plage, je mehr der gesamte Betrieb unter dem Druck der Konkurrenz sich dem Zwang einer straffen Organisation unterwerfen, mit der zum Schlendrian ausartenden Tradition brechen muß. Das Puddelwerk ist nicht nur ein Stück veralteter Technik im Rahmen eines modernen Großbetriebs, es repräsentiert zugleich innerhalb der jetzigen einen Rest früherer Fabrikorganisation: der Puddler, in dessen Arbeitsweise sich nichts geändert hat, bleibt der Arbeiter alten Schlags, der sich nicht viel sagen läßt, der auch durch die gegenseitige Kontrolle in einem alten Puddelwerk in der Tat genügend beaufsichtigt war. Jetzt, wo der Puddelofen nur noch einen kleinen Teil des Betriebs ausmacht, moderne Stahlwerke und Werkstätten zur Weiterverarbeitung neben ihm entstehen, fällt die gegenseitige Kontrolle, verschwindet das Verantwortlichkeitsgefühl des Puddlers, der im Mittelpunkt der Fabrik stand, — in gleichem Maße wie die in demselben Gebäude hinzukommenden Betriebe die Gelegenheit zum Stehlen vermehren. Mit den traditionellen Vorzügen des Puddlers und den allgemeinen Voraussetzungen der Fabrikorganisation eines alten „reinen“ Puddelwerks verschwindet auch die einfache traditionelle Entlohnungsmethode. Aber da der alte Arbeitsprozeß bleibt, können die Wandlungen nur in Maßregeln gegen den Diebstahl bestehen; immerhin verändern sie das Bild der Lohnbemessung erheblich. Auf dreifache Weise geht man gegen das Stehlen vor. Einmal durch Strafen: 3 Mk., in einem anderen Werk 10 Mk. für jeden Fall. Dann durch erhöhte Aufsicht: man läßt gerade die feineren Waren besonders scharf bewachen, man wiegt den Puddlern den Einsatz vor und zieht ihnen, falls sie höheres Gewicht herausbringen, die Hälfte des Akkordverdienstes ab,*) oder

*) Bei demjenigen Hüttenwerk, das überhaupt das best durchdachte Entlohnungssystem zu besitzen scheint.

schliesslich setzt man Prämien für jede Entdeckung eines Diebstahls aus. Diese Mittel helfen nicht in allen Fällen; einen Diebstahl festzustellen, ist bei der Virtuosität des Puddlers nicht einfach, die fortwährende Aufsicht über eine so kleine Zahl von Arbeitern kostspielig; nicht zuletzt hat der Entdecker die kräftige Faust des Puddlers zu fürchten. Deshalb wird auch versucht, die Lohnbemessung selbst zu ändern und niemals mehr als ein bestimmtes Gewicht zu bezahlen; eine eigenartige Form des Minimallohns und der Akkordgrenze.

Kompliziertere Methoden der Lohnbemessung, die sich in Puddelwerken nur allmählich und zur Bekämpfung gewisser Auswüchse einbürgern, sind in den Stahlwerken moderner Technik, Thomas- und Martinwerken von vornherein zu Hause. Dafs keine Arbeitskraft die Produktion so unmittelbar beeinflussen kann, wie am Puddelofen, dafür aber eine um so grössere Anzahl von Arbeitern mittelbar in dem nämlichen Stahlbereitungsprozess beschäftigt ist, erfordert eine Lohnbemessung nach dem Gewicht einer und derselben Ofen- bzw. Konverterproduktion und zwar für jeden Arbeiter mit einem besonderen Akkordsatz pro t. Nur ausnahmsweise wird einmal einer Arbeiterkategorie der Lohn nach einer anderen Grundlage bemessen, so z. B. den „Bindern“ für das Binden der Schrottpakete nach deren Anzahl. Das Mafs von Einflufs, das die einzelnen Arbeiterkategorien auf die Produktion haben, läfst sich bis zu einem gewissen Grade in der Lohnbemessung berücksichtigen: so wird in einem rheinischen Martinwerk den eigentlichen Ofenarbeitern, dem I. bis VI. Schweißer und den Eisenfahrern, der Lohn nach der Produktion eines Ofens berechnet, den übrigen Stahlwerksarbeitern nach den beiden vorhandenen Öfen, also der gesamten Stahlproduktion. Aus der Natur des modernen Stahlwerksbetriebs ergibt sich ferner die Notwendigkeit eines Minimallohns für alle oder wenigstens — was die Regel — die ersten Stahlwerksarbeiter. Während der häufigen Reparaturen kann man, besonders in kleinen Werken mit wenigen Konverten bzw. Martinöfen, die Arbeiter nicht immer sofort anderweitig im gleichen Betrieb unterbringen, am wenigsten den hochbezahlten ersten Kräften eine gleich einträgliche Beschäftigung

zuweisen. Daher findet sich in den relativ kleinen Martinwerken des Siegerlands bei durchgängiger Akkordarbeit ein Minimallohn für alle Arbeiter, in typischen rheinischen Martinwerken für die Schweißer, z. B. für den I. Schweißer von 7,50 Mk. In Thomaswerken erhält der Blasemeister in einem Werk, wo er in Akkord ca. 15 Mk. verdient, einen Mindestlohn von 10 Mk. Dieser Mindestlohn nur für die ersten Arbeiter entspricht einem allgemeinen Prinzip der modernen Großbetriebe, die durch ihre Ausdehnung die große Masse der Arbeitskräfte meist an irgend einer Stelle verwenden können; sie geben den Mindestlohn, nicht, wie in älteren kleineren Werken, weil er für gewisse Arbeiterkategorien von altersher üblich, sondern um sich die wenigen besonders seltenen und von allen Werken umworbenen Vorarbeiter in dem komplizierten Stahlwerksbetrieb dauernd zu erhalten.

Im Rahmen dieser beiden Grundformen, gewisser Minimallöhne und der Lohnbemessung aller Arbeiter nach der gleichen Produktion, hat die komplizierte Technik der modernen Betriebsorganisation manche Gelegenheit, die Entlohnungsmethode den Erfordernissen des Betriebs gemäß auszugestalten. Es geschieht nach zwei Richtungen: durch Einführung von Prämien und Regelung der Bemessungsgrundlage. Welche Produktion man der Akkordberechnung zugrunde legen soll, wird verschieden beantwortet. Die einen wählen die Produktion jedes Tages und zwar jeder der beiden sich ablösenden Schichten gesondert; man hat auch den Versuch gemacht, die Produktion beider Schichten zusammenzurechnen, um die Arbeiter zu einer pünktlichen Ablösung bei Schichtwechsel zu veranlassen, aber ohne den gewünschten Erfolg. Häufiger wird die Produktion einer ganzen Lohnperiode von 14 Tagen oder 4 Wochen festgestellt und danach ein Schichtdurchschnitt berechnet und der Lohnbemessung zugrunde gelegt. Dies System ist einfacher, wird aber — wie so manches summarische Verfahren — in den neuesten Werken weniger angewandt.

Auch die Prämien finden sich mehr bei den modernsten Riesenbetrieben, wiederum — wie am Hochofen — nicht als Zeitprämie. Sie haben ein doppeltes Anwendungsgebiet, seltener bei den Arbeitern, ziemlich allgemein bei Meistern

und Betriebsleitern. Das Siegerland mit seiner älteren traditionellen Betriebsweise, seinem eingesessenen Arbeiterstamme lehnt auch hier jede Prämie ab, das rheinische Hüttenwerk, das die meisten polnischen Arbeiter beschäftigt, zugleich mit den modernsten technischen Einrichtungen ausgerüstet ist, wendet die Prämie allgemein und in mehreren Formen an. Die Prämie, sowohl für Arbeiter wie Beamte, ist entweder Gewichts- oder Chargenprämie. Die Arbeiter erhalten die Prämie entweder — in diesem Falle als Gewichtsprämie — als integrierenden Teil des Gesamtverdienstes, als durchgängigen Zusatz zu einem Grundtagelohn, etwa 2 Pf. pro t, oder — in diesem Fall als Chargenprämie — erst von einer gewissen Produktionshöhe, etwa 8 Chargen, ab als Zusatz zum Tagelohn, der ihre eigentliche Lohnmethode bleibt. Der Prämiencharakter, die Anfeuerung zu Fleiß und Achtsamkeit kommt bei der zweiten Art stärker zur Geltung. Die Prämie für die Arbeiter bedeutet hier in erster Linie — ebenso wie die früher erwähnte der Hochofenarbeiter — einen Versuch, zwischen Tagelohn und Akkordlohn zu vermitteln, da auch im Stahlwerksbetrieb mit den zeitweiligen Unterbrechungen und dem nur mittelbaren Einfluß der Arbeiter auf die Produktion der Tagelohn mit gewissen Einschränkungen seine natürliche Stätte hat. Wie im Hochofenbetrieb sind auch im Stahlwerk die Meister und der leitende Ingenieur, auch gewisse Vorarbeiter wie z. B. der I. Schweißser durch ihre Verantwortung für den gesamten Betrieb in anderer Lage. Sie erhalten die Prämien zu ihrem festen Gehalt als wirklichen Ansporn, und es fragt sich nur, ob diese als einfache Gewichtsprämien oder progressiv — dann meist als Chargenprämien — zu gestalten sind. Als Beispiel der letzteren diene das System eines rheinischen Martinwerks: dort erhalten Meister und I. Schweißser bei einer Leistung von 250 Chargen pro Lohnperiode 20 Mk. Prämien, bei 275 Chargen 25 und bei 300 Chargen 30 Mk. Prämie.

Ich fand „Schichtlohn“ freilich nur in einer einzigen der besuchten Unternehmungen, aber in einem der beiden Kölner Walzwerke, die mit höheren Frachten für Kohle und Eisen als die Konkurrenzwerke belastet sind und daher in Technik und Betriebsorganisation auf der Höhe stehen müssen. Dafs

hier im Stahlwerk Tagelohn üblich ist, beweist den relativ geringen Einfluß der Arbeiter auf das Arbeitsresultat. Der Anreiz zu gesteigerter Leistung, wie er im Akkordsystem liegt, hat keinen großen Spielraum, man kann deshalb ganz auf ihn verzichten, wenn man — wie in dem genannten Werk — über altgediente Arbeiter und erprobte Meister verfügt.

3. Walzwerke.

Das Charakteristikum des Arbeitsprozesses im Walzwerk gegenüber demjenigen der Hochöfen und modernen Stahlwerke ist der größere Einfluß der individuellen Leistung einer Arbeiterkategorie auf den Produktionserfolg. Daher finden sich im Walzwerk zwei neue Erscheinungen: eine individuellere Lohnbemessung und die Herausbildung fester Kolonnen. An der Walze fällt jeder Arbeiterkategorie, die meist nur durch eine, seltener durch zwei Arbeitskräfte vertreten ist, eine besondere Funktion zu, die auf das zu verwalzende Eisen sehr viel unmittelbarer einwirkt als Kopf und Hand der Arbeiter auf die Entstehung des Roheisens im Hochofen und seine Umwandlung im Konverter oder Martinofen. Hier ist der geeignete Boden für die Akkordarbeit, und in der Tat kommt für die eigentlichen Walzwerksarbeiter eine andere Entlohnungsmethode als der Gewichts- oder in gewissen Fällen der Stückakkord nicht vor. Nur gewisse Hilfsarbeiter, die der Walzkolonne Nebenarbeiten abnehmen, erhalten Tagelohn; z. B. in manchen Drahtwalzwerken für das Zerschneiden des Schrotts, das Aufhaspeln des Ausschufdrahts und dergl. Diese Tagelöhne rechnen aber für die Kalkulation meist nicht unter die Generalunkosten, was sonst bei Tagelöhnern üblich, sondern werden dem Walzakkord zugezählt.

Der Arbeitsprozess des Walzwerks zerfällt in drei organisch zusammenhängende Teile, die Arbeit am Schweißofen, das eigentliche Auswalzen und die Adjustage, zu denen als Nebenprozesse das Verladen und die mechanische Werkstätte treten. Den Mittelpunkt, auch für das Entlohnungsproblem, bildet das Walzen; das Wärmen des Eisens in den Schweißöfen wird derartig als Vorbereitungsstadium des Walzens betrachtet, daß die Schweißser in der Regel in die Walzkolonne einbezogen werden. Da es einer genauen

Schilderung der zahlreichen Walzerfunktionen für das Verständnis einer solchen Kolonne nicht bedarf, sei nur die typische Zusammensetzung einiger Walzwerkskolonnen wiedergegeben, wie sie sich in den besuchten Fabriken tatsächlich in Anwendung finden.

Kolonne einer Grobstrafse.

Am Ofen:	An der Walze:
2 erste Schweißser	1 Walzmeister
2 zweite Schweißser	2 Vorwalzer
1 Gasstoher	1 erster Schnapper
	2 zweite Schnapper
	1 Hebler
	3 Scherenarbeiter
	2 Paketier.

Kolonne einer Mittel- und Feinstrafse.

Am Ofen:	An der Walze:
erster Schweißser	1 Walzmeister
zweiter Schweißser	3 Vorwalzer
dritter Schweißser	5 Schnellwalzer
Paketier	1 Hebler
	2 Binder
	2 Scherenarbeiter
	2 Eisenfahrer
	1 Abzieher.

Arbeitet die hier für den Betrieb von 2 Schweißöfen beschriebene Kolonne nur mit einem Ofen, dann sind nur 2 Vorwalzer und 4 Schnellwalzer erforderlich.

Kolonne einer Drahtstrafse.

Am Ofen:	An der Walze:
bei Knüppelwalzen:	1 Walzmeister
1 erster Schweißser	3 Blockwalzer
1 zweiter Schweißser	2 Hebler (darunter 1 Ablöser)
4 dritte Schweißser	2 Scherenarbeiter (darunter
bei Blockwalzen:	1 Ablöser)
1 erster Schweißser	3 Vorwalzer
1 zweiter Schweißser	(wenn die mechanische Ver-
1 dritter Schweißser	richtung versagt

Am Ofen:	An der Walze:
1 Blockfahrer (vom Ofen zur Walze)	1 Leiter)
1 Gasstocher	5 Umwalzer (6, falls der Leiter nötig)
2 Chargierer	1 Steuerer
1 Maschinist an der Blockschiebevorrichtung.	3 Abtrager
	3 Binder.

Kolonnen einer Feinblechstraße.

Am Ofen:	An der Walze:
3 Wärmer	1 Walzmeister
3 Gehilfen.	1 Hintermann
	1 Schraubensteller
	1 Wippenjunge
	1 Kehrjunge
	1 Scherenmeister
	3 Scherengehilfen
	1 Verloader
	1 Wiegegehilfe.

Technisch ganz verschieden von diesen Walzenstraßen sind namentlich die Bandagen- und Röhrenwalzwerke. Die Kolonne eines Röhrenwalzwerks kann z. B. umfassen:

An Ofen und Walze:	Bearbeitung:
1 Schweißser	1 erster Hobler
2 Zangenmänner	3 zweite Hobler
2 Kratzer (an der Kratzbank)	4 dritte (gewöhnliche) Hobler
1 Stangenmann	4 erste Runder
1 Türmann.	12 zweite (gewöhnliche) Runder
	7 Richter
	4 Schleifer (für die Stopfen).

Jede dieser Walzkolonnen, die nur ein Teil der in Gebrauch befindlichen sind, je nach der Technik der Walzenstraße — z. B. bei den verschiedenen Verfahren zum Röhrenwalzen — auch andere Zusammensetzung haben, funktioniert im Betrieb in eigentümlicher Weise, diese Besonderheiten übertragen sich aber nicht auf die Entlohnungsmethode. In dieser Beziehung gelten für alle Walzwerke im wesentlichen die gleichen Fragen: die Bemessungsgrundlage, die Akkord-

verteilung innerhalb der Kolonne und die Bezahlung der leitenden Beamten, in erster Linie der Meister.

Die Frage der Bemessungsgrundlage ist durch die Anwendung des Gewichtsakkords bei fast allen Walzenstraßen und der Entscheidung für Stück- oder Gewichtsakkord in der Röhrenfabrikation nicht gelöst. Es bleiben drei Fragen offen. Zunächst, welche Produktion zugrunde zu legen ist. Ist im Stahlwerk ein Zusammenfassen der Produktion sämtlicher Öfen für eine oder sogar beide Schichten und die Berechnung der Tages- bzw. Schichtleistung als Durchschnitt einer 14 tägigen oder 4 wöchentlichen Lohnperiode deshalb angängig, weil die Beziehungen zwischen der einzelnen Arbeitskraft und dem Fabrikationsergebnis nicht sehr enge sind, so würde dieses in dreifacher Richtung summarische Verfahren der Leistung des Arbeiters an der Walze nicht gerecht werden. Trotzdem hat man diese Gewichtsrechnung — wenn auch nur vereinzelt — noch in älteren Werken. Die neuesten und vollkommensten Unternehmungen stellen die Produktion jeder Schicht, jeder Walze für jeden Tag gesondert fest. Fabrikant und Arbeiter haben in diesem Fall das gleiche Interesse: Bezahlung nach der tatsächlichen Leistung ist zugleich ein Ansporn für gutes Walzen. Die beiderseitigen Interessen geraten aber sofort in Widerspruch, wenn die Bezahlung für minderwertiges Walzfabrikat entschieden werden soll. Es sind drei Verfahren in Übung. Entweder der „Ausschuß“ wird überhaupt nicht bezahlt; dies geschieht auf alten wie neuen Werken, besonders da, wo viele geringe ausländische Arbeitskräfte (Polen) tätig sind, oder wo die Arbeiterschaft durch isolierte Lage des Fabrikorts oder aus anderen Gründen den Fabrikanten gegenüber ganz machtlos ist; ein durchaus rigoreses — denn der Fehler kann im Material liegen —, aber für Erhöhung der Geschicklichkeit und Achtsamkeit sehr wirksames Verfahren. Oder man bezahlt den Ausschuß, wenn er, freilich als geringere Qualität und zu niedrigerem Preis, noch verkäuflich ist; die Akkordsätze bleiben unverändert, und nur das sog. „Wrack“, d. h. was nur noch als Schrott brauchbar, wird nicht bezahlt. In manchen Röhrenwalzwerken ist es üblich, die Röhren — soweit möglich — umwalzen oder reduzieren zu lassen und

dafür den Arbeitern am Ofen besondere Sätze zu zahlen, hier ergibt sich aber für gewisse Arbeiterkategorien eine Kalamität, denn die Hobler und Runder, denen die Bearbeitung zufällt, haben bei diesem Umwalzen nichts zu tun und büßen durch die so veranlafte Beschäftigungslosigkeit einen Teil ihres Verdienstes ein. Ein drittes Verfahren haben schliesslich manche Werke, die sehr feine Profile walzen und deshalb besonderes Gewicht auf Achtsamkeit der Arbeiter legen müssen: sie machen für schlechtes Walzen Abzüge und zwar in der nämlichen Abstufung für die einzelnen Mitglieder der Kolonne, die auch in den Akkordsätzen besteht; so wird der Walzmeister, der im normalen Fall für seine erhöhte Verantwortlichkeit am besten bezahlt ist, für eigene Nachlässigkeit oder die seiner Kolonne am härtesten getroffen. Gerade bei diesen Werken, die Spezialitäten walzen, taucht eine dritte Frage der Bemessungsgrundlage auf. Die Arbeit der Walzkolonne besteht in dem Einstellen der Walzen und im Auswalzen. Wenn das Einstellen auch im Bureau genau berechnet wird und deshalb an den meisten Strafsen eine ganz mechanische Tätigkeit ist, so nimmt doch beim Walzen vieler verschiedener Spezialprofile das Einstellen so lange Zeit in Anspruch und ist mitunter so kompliziert, daß zuweilen ein besonderer Einstell- und Walzakkord festgesetzt wird. Auch bei Reparaturen an der Walze oder den Schweißöfen ist man hie und da dazu übergegangen, solche aufsergewöhnliche Arbeiten nicht innerhalb des Walzakkords ausführen zu lassen; besondere Akkordsätze lassen sich freilich hier nicht aufstellen, man bezahlt deshalb zu Tagelohnsätzen, die für jede Werkstatt gesondert festgelegt sind, — in einer Fabrik z. B. in Abstufungen von 3,10 bis 4 Mk.

Besonderen Verhältnissen begegnet die Lohnbemessung im Röhrenwalzwerk. Hier ist das Problem zu lösen, die je nach Länge, Durchmesser und Wandstärke verschiedene Schwierigkeit der Arbeit im Akkordsatz zu berücksichtigen. So ist z. B. bei der Maschinerie einer bestimmten Fabrik die Zunahme von 5,5 auf 6 m Länge mit einem gewaltigen Sprung in der Kompliziertheit der Arbeit verbunden. Eines der technisch höchststehenden Werke hat sich jahrelang gemüht, ehe es einen allen Faktoren einigermaßen gerecht werdenden

Akkordtarif zu Wege brachte. Dort enthält jetzt die erste Längskolumne des Tarifs die Dimensionen des Rohrs, deren Veränderung die Akkordsätze teils in entsprechendem Tempo, teils mit sprunghaften Erhöhungen, folgen; die zweite Kolumne gibt die normale Wandstärke, die dritte die normale Leistung pro Ofen und Mann, die vierte den Akkordsatz pro 100 Stück, in der letzten wird die für die Arbeit so wesentliche Wandstärke durch nachträgliche Wandstärkenzuschläge von 10, 25, 45 pCt. zum Akkordsatz berücksichtigt. In einem anderen Röhrenwalzwerk kommen zu dem Gewichtsakkord als Zuschlag bei über 7 m Länge 10 pCt., bei unter 10 kg Gewicht 50 pCt.

Das zweite, allen Walzwerken gemeinsame Problem ist die Akkordverteilung innerhalb der Kolonne. Da jedem Arbeiter in der Kolonne eine ganz bestimmte Funktion zufällt, hat sich seit langem ein traditionelles Verhältnis im Akkordsatz der einzelnen Arbeiterkategorien herausgebildet. Die Gliederung der Leistungen kommt dabei in mehreren Formen zum Ausdruck. Entweder (1.) hat jeder seinen eigenen Satz pro t Walzfabrikat wie im Stahlwerk; auch diesen Sätzen liegt ein ungeschriebenes Prozentverhältnis zugrunde; eine Vorliebe bestimmter Werke für diese Form läßt sich ebenso wenig feststellen wie ein besonderer Vorzug oder Nachteil. Jedenfalls eignen sich zur (2.) reinen Prozentform der Akkordverteilung Walzenstraßen mit großer Mannschaft schlechter als solche mit weniger Arbeiterkategorien und Abstufungen im Akkordsatz. Im Siegerland und bei älteren Walzwerken Rheinland-Westfalens setzt man gewöhnlich den ersten Arbeiter, z. B. den ersten Schweißser und den Walzmeister gleich 100, den nächsten gleich 75 usw. Dies scheint namentlich in den Werken üblich zu sein, die kein modernes Stahlwerk besitzen oder wenigstens lange Zeit nicht besaßen: in diesen Stahlwerken hat jeder seinen eigenen Gewichtssatz, die Betriebsleitung ist daher geneigt, zur Vereinfachung der Lohnverrechnung das System auf die Walzwerke auszudehnen. Bei den reinen Walzwerken tritt die durch die Natur des Arbeitsprozesses festere Kolonne auch bei der Akkordverteilung in größerer Geschlossenheit in die Erscheinung. In der reinsten Form findet sich das Prozentverhältnis als

Methode der Akkordverteilung bei Walzwerken mit so wenigen Arbeiterkategorien wie in der Röhrenfabrikation. Im Akkordtarif einer bedeutenden Firma ist hier die Abstufung der Leistungen so genau berücksichtigt, daß von einer gewissen Dimension der Röhren ab, mit der für den ersten Zangenmann eine gewisse Nebenarbeit entsteht, dieser 0,25 pCt. mehr vom gesamten Kolonnenakkord, der Stangenmann 0,25 pCt. weniger erhält. — Die dritte Form der Akkordverteilung ist diejenige (3.) nach Maßgabe der Tagelöhne, d. h. jeder Arbeiter wird mit einem bestimmten Tagelohn angestellt und partizipiert an jedem Kolonnen-, so auch am Walzakkord im Verhältnis dieses Tagelohns, der seine Leistungsfähigkeit generell ausdrückt. Dieser Akkordverteilung*) werden wir erst im Maschinenbau als ihrem typischen Anwendungsgebiet begegnen. Die wichtigste Arbeitskolonne des Maschinenbaus, die Schlosserkolonne, unterscheidet sich von derjenigen des Walzwerks dadurch, daß bei jener das einzelne Mitglied nicht an eine bestimmte Funktion gebunden ist, das Zusammenarbeiten in gegenseitiger Hilfe besteht; die einzelne Arbeitskraft läßt sich daher nur nach ihrer allgemeinen Leistungsfähigkeit, nicht — wie bei der Walzkolonne — nach ihrer besonderen Leistung bewerten. Daher dort Akkordverteilung nach Maßgabe der Tagelöhne, hier nach einem festen Prozentverhältnis der Arbeiterkategorien. Wenn diese Regel für die Walzkolonne gerade bei einigen Werken mit weit fortgeschrittener Betriebsorganisation durchbrochen wird, so hat dies seinen Grund zum Teil in den mannigfachen Verbesserungen des Walzwerksbetriebs und den damit verbundenen häufigen Änderungen im Arbeitsprozeß: jede derselben würde eine Verschiebung der prozentualen Gliederung in den Sätzen der Arbeiterkategorien erfordern, ohne daß diese schwierigen Einschätzungen eine Garantie für gerechte Bewertung der einzelnen Leistungen bieten könnten.

Walzwerke sind diesem neuen System terner zugänglich wegen ihrer Kündigungsfrist. Wir werden an anderer Stelle

*) Sie wird im folgenden stets kurzweg als „Akkordverteilung nach Tagelöhnen“ bezeichnet.

sehen, welche allgemeine Bedeutung dieser Teil des Arbeitsvertrags für die Entlohnungsmethode hat. Fehlt es in Walzwerken, die an einer 14 tägigen Kündigungsfrist festhalten, an Beschäftigung, so kann der Arbeiter nicht ohne weiteres entlassen werden. Die Fabriken beseitigen daher sein Recht auf hochbezahlte Arbeit, indem sie jeden Arbeiter mit einem bestimmten Tagelohn anstellen und ihn in der Arbeitsordnung verpflichten, jede Arbeit zu tun. Die Bestimmung ist dadurch gemildert, daß der Arbeiter gehen darf, wenn er drei Tage hintereinander seine gewöhnliche Beschäftigung nicht bekommen kann. Ist dieser generelle Tagelohn einmal da, dann erleichtert es auch die in modernen Hüttenwerken sehr umfangreiche Lohnberechnung, wenn nicht besondere Prozentverhältnisse für die Gruppenarbeiten bestehen, und alles nach dem Verhältnis der Tagelöhne gerechnet werden kann. — Andererseits ergibt sich bei der Akkordverteilung im Verhältnis der Tagelöhne in Walzwerken eine naheliegende Schwierigkeit. Die Bewertung des Arbeiters im Tagelohn ist eine zu allgemeine, seine Rolle in der Walzkolonne nicht genügend berücksichtigende. Deshalb setzen in Technik und Betriebsorganisation führende Werke einen besonderen Stundenlohn für jeden Teilnehmer an der Walzkolonne fest; „Zentsatz“ wird er an einer Stelle genannt. Alle zum Zentsatz verdienten Tagelöhne werden pro Schicht addiert, die Summe im gesamten Kolonnenakkord dividiert; es ergibt sich das „Auskommen“, ein Koeffizient von 1,5 oder ähnlich, mit dem der Zentverdienst jedes Arbeiters multipliziert wird. Also: Zentsatzverdienst · auskommen = Akkordverdienst oder Lohn.

Gerade weil im Ganzen das System der Akkordverteilung nach Tagelöhnen seinen natürlichen Boden in der Maschinenindustrie hat, charakterisiert das Eindringen in die Walzwerke seine allgemeine Zweckmäßigkeit für die moderne großindustrielle Entlohnungsmethode und damit die tieferen ökonomischen Tendenzen dieser letzteren. Jenes System ermöglicht eine größere Beweglichkeit in der Bewertung der Arbeitskräfte; der traditionelle Prozentanteil der einzelnen Kategorien läßt die mit Alter und Erfahrung steigende Geschicklichkeit, auch den Fleiß des einzelnen Arbeiters unberücksichtigt. Bei Verteilung nach Maßgabe der Tagelöhne, kann man mit wachsen-

der allgemeiner Arbeitsfähigkeit und zur Belohnung besonders guter Eigenschaften den Tagelohn und damit zugleich den Akkordverdienst in der Kolonne erhöhen. Aber auch umgekehrt: man braucht einen jungen Arbeiter, der billiger zu haben ist, nicht ebenso zu bezahlen, wie einen erwachsenen in der gleichen Beschäftigung. Der moderne Fabrikant will die Arbeitskraft bewerten statt der Funktion der traditionellen Arbeiterkategorie. Den alten, wenn auch weniger leistungsfähigen Arbeiter höher zu bezahlen als den in den Jahren der vollsten Kraft stehenden, dieses Postulat vieler Sozialpolitiker, liegt ihm grundsätzlich fern, so gern er dieses Lohnsystem benutzen mag, dem jungen Arbeiter trotz der gleichen Funktion weniger zu geben als dem erwachsenen, dessen Arbeitskraft teurer ist. Trotzdem schafft der Fabrikant mit einem Lohnsystem, das er selbst nach den geschäftlichen Grundsätzen der Konkurrenz ausnutzen muß, unbewußt den Mechanismus für eine sozialpolitische Bewertung der Arbeitskraft, für eine Erhaltung der Lohnhöhe des Arbeiters, nachdem er den Höhepunkt seiner Leistungsfähigkeit in einem gewissen Alter überschritten hat.

Die Verschiedenheit in der Form der Akkordverteilung ist gewiß von großer prinzipieller Bedeutung: wenn die traditionelle Lohnbemessung nach einem geschriebenen oder ungeschriebenen Prozentverhältnis der Arbeiterkategorien einer Bewertung der Arbeitskräfte nach ihrem Preis auf dem Arbeitsmarkte weicht, so vollzieht sich damit eine reinere Ausbildung der kapitalistischen Bezahlung der Arbeitskraft. Diese positive Schöpfung der modernen großindustriellen Lohnorganisation hat ihr Gegenstück im endgültigen Bruch mit jener älteren Form der Akkordverteilung, die als Akkordmeistersystem bezeichnet wird. Es besteht in seiner reinsten Form darin, daß der Meister die gesamte Lohnsumme für sich selbst und die ihm unterstehenden Arbeiter erhält und diese ohne Einmischung der Fabrikleitung aus seiner Tasche bezahlt. Zur Würdigung dieses Systems, das meist als der Inbegriff aller schlechten und ungerechten Entlohnungsweise betrachtet wird, ist es nötig, sich dreierlei zu vergegenwärtigen: erstens den Gegensatz dieses Systems gegen sonstige Meistersysteme, die auf ganz anderem volkswirtschaftlichem Boden gedeihen,

zweitens die Verschiedenheit seiner Anwendungsgebiete speziell in der Eisenindustrie und drittens die Gründe seiner Abschaffung. Zunächst hat das Akkordmeistersystem nichts zu tun mit dem Zwischenmeistertum der Hausindustrie: der Akkordmeister ist Fabrikmeister, seine Aufgabe besteht im allgemeinen*) auch nicht im Anwerben von Arbeitern, wie wir es bei dem „Akkordanten“ sahen, der den Siegerländer Hüttenwerken die Platzarbeiter aus dem Wittgensteiner Land besorgt. Daß der Akkordmeister seine Arbeiterschaft vorfindet, seine Funktion in der Beaufsichtigung und Anleitung zur Arbeit besteht — nicht wie beim Zwischenmeister der Hausindustrie im Aufsuchen möglichst billiger zerstreuter Arbeitskräfte, — eben dies ist das Wesentliche. Denn er hat mit Arbeitern des Arbeitsmarkts zu rechnen, die ihre feste Lohnforderung stellen, deren Lohn obendrein bis zu einem gewissen Grade traditionell bekannt ist. Der Fabrikant, der diese Löhne ziemlich genau kennt, bemißt die Lohnsumme, die er dem Meister gibt, nach diesen Löhnen und einem gebührend höheren Verdienst für den Meister. Hinter dem Gespenst des Akkordmeistersystems steht also nicht der Wunsch des Fabrikanten, durch Einschalten eines Zwischenglieds den Lohn zu drücken, sondern der, die Regelung der Arbeit und des Lohnes einer Person zu überlassen, an die der Fabrikant sich halten kann, sich selbst nur die kaufmännische und technische Leitung vorzubehalten. Möglichkeit und Notwendigkeit einer so einfachen, schematischen Betriebsorganisation, der rohen Arbeitsteilung zwischen Bureau und Fabrik, Ein- und Verkauf und Herstellung der Ware, liegt aber nur in der Kleinindustrie mit ihren später zu schildernden Bedingungen vor. Wo diese Voraussetzungen entfallen, verschwindet auch das Akkordmeistersystem. In einem modernen Großbetrieb hört der Meister, der mitarbeitet und seine Gruppe anleitet, auf, das Zentrum der Fabrik zu sein. Wo mehrere Walzen in Betrieb genommen werden, Stahlwerke und Walzeisenverarbeitung dazutreten, in einer Maschinenfabrik zahlreiche und

*) Siehe später im Kapitel über die Kleinindustrie abweichend in der Pflugscharenfabrikation, Breitschmiederei usw. Auch da sucht der „Meister“ die Arbeiter nicht nach der Billigkeit, sondern als Gehilfen aus. Deren Sätze stehen traditionell fest wie seine eigenen.

verschiedene Maschinen gleichzeitig gebaut werden, die Arbeiterzahl sich auf mehrere Tausend vermehrt, da weicht die Selbstherrlichkeit des Akkordmeisters der modernen Fabrikhierarchie von Werkmeister, Ingenieur, Direktion und Lohnbureau. Der Meister hat jetzt die Fähigkeit nicht mehr, den Betrieb zu leiten, der Großbetrieb nimmt ihm deshalb auch das Recht dazu: gleichzeitig oder nacheinander das der Lohnauszahlung und der Lohnfestsetzung für seine Gehilfen. Lohnfestsetzung und Lohnzahlung gehen auf andere Instanzen über, auf die Direktion mit ihren Ingenieuren und beratenden Meistern einerseits, auf das Lohnbureau, das den eigentlichen Fabrikationsprozess rechnerisch einreicht in den Kreislauf der modernen Kalkulation, andererseits. Nicht sozialpolitische, sondern betriebstechnische Gründe treiben also den Fabrikanten zur Abschaffung des Akkordmeistersystems, nicht der Widerstand der Arbeiter oder die arbeiterfreundliche Befürchtung, der Meister bereichere sich auf Kosten seiner Gruppe, sondern das Mißtrauen gegen den Akkordmeister, der in den modernen Großbetrieb einfach nicht mehr paßt, wie der Handwebstuhl nicht in die Webfabrik.

Der Übergang zu strafferer Zentralisation, wie er selbst nur allmählich und in verschiedener Stärke erfolgt, braucht auch das Akkordmeistersystem nicht überall sofort zu verdrängen. Es kann in gewissen Parzellen des modernen Großbetriebs, eingeschachtelt in diesen, bestehen bleiben, z. B. in Schmiedewerkstätten von Maschinen- und anderen Fabriken, auch in Walzwerken an Walzenstraßen mit wenig veränderlicher Betriebsweise, — namentlich wenn noch alte und besonders erfahrene Meister vorhanden sind. Weniger Schutz, als man erwarten sollte, gewährt dem Akkordmeistersystem der Kleinbetrieb, der sich auch auf den eigentlichen Gebieten der Großindustrie noch erhält, im Walzwerksbetrieb z. B. im Siegerland. Obwohl hier scheinbar die Voraussetzungen des alten Systems noch vorhanden sind, drängt doch gerade die Konkurrenz mit den modernen Betrieben dazu, sich alle Erfindungen neuzeitlicher Betriebsorganisation anzueignen. Ich fand in der Tat bei kleinen Werken des Siegerlands besonders straffe Zentralisation des Betriebs und ganz detaillierte Kalkulation, wie ich auch in wenig umfangreichen Fabriken

— freilich der Verfeinerungsbranchen — in Siegen das amerikanische Zeitprämiensystem und eine besonders komplizierte amerikanische Art des Arbeitszettels bemerkte, die in den großen Fabriken des niederrheinisch-westfälischen Bezirks noch nicht Eingang gefunden haben. — Jedenfalls wäre aber das Akkordmeistersystem nicht so rasch und vollständig verschwunden, wenn nicht die Gesetzgebung eine der ungewollten Wirkungen gehabt hätte, die in Deutschland an so vielen Stellen dem modernen Großbetrieb zum Durchbruch verholfen haben. Die Unfallversicherungsgesetzgebung des Jahres 1884 zwang den Fabrikanten, die Jahreslöhne seiner Arbeiter genau festzustellen. Mußte diese mühsame, eine Vergrößerung des Bureaupersonals erfordernde Arbeit doch einmal ausgeführt werden, dann war es zuverlässiger und auch bequemer, die Lohnberechnung für jeden einzelnen Arbeiter im Bureau vorzunehmen. Es fragt sich nur, wie viel in Rheinland-Westfalen durch die Wirkung des Versicherungsgesetzes überhaupt noch zu vernichten war. In der Großeisenindustrie ist dies nach den verschiedensten Erkundigungen herzlich wenig. In den älteren Hüttenwerken an Rhein und Ruhr aus den 50er, zum Teil aus den 20er und 30er Jahren soll nie ein Akkordmeistersystem bestanden haben. Die gewerbliche Struktur, die von der werdenden Großeisenindustrie des Siegerlands und des eigentlich rheinisch-westfälischen Industriebezirks zu Beginn des 19. Jahrhunderts vorgefunden wurde, läßt dies durchaus glaublich erscheinen: dort im Gebirgstal der Sieg eine alte eingesessene, zugleich grundbesitzende und seit Generationen gewerblich tätige Bergwerks- und Hüttenarbeiterschaft; alte Betriebsformen waren umzuwandeln, alte Traditionen zu übernehmen; hier in der Ebene eine im wesentlichen neu entstehende Industrie. Die großindustrielle Entwicklung hat durch Verdrängung des Akkordmeistersystems die historische Differenz ausgeglichen.

Schließlich ist für die Beurteilung des Akkordmeistersystems die Technik der verschiedenen eisenindustriellen Betriebszweige wesentlich. Das Akkordmeistersystem ist anders im Walzwerk als in der Schmiedewerkstatt oder in den Schlosserkolonnen, es hat seine eigentümliche Gestalt in der Kleineisen- und Stahlindustrie. Das wesentliche Merkmal der Walzkolonne, die Beschäftigung jedes Teilnehmers in einer festen

technisch und traditionell abgegrenzten Arbeitsfunktion, entscheidet auch über die Rolle des Akkordmeisters. Er hat einen bekannten, in seinen Grundzügen ein für allemal feststehenden Arbeitsprozess zu leiten, ihn nicht für die jeweilige Arbeit neu zu formen, zu diktieren, wie etwa der Leiter einer Schlosserkolonie, die eine Maschine montiert. Dieser hat jedem seine Arbeitsverrichtung zuzuweisen, die Kolonnenteilnehmer hierhin und dorthin zu dirigieren, einen gelernten Mann, einen Lehrling dazu zu nehmen. Wenn da der Kolonnenführer zugleich der Akkordmeister ist, kann er mit der beliebigen Verteilung der Arbeitsfunktionen auch in der Akkordverteilung bevorzugen und zurücksetzen. In der Walzkolonne, wo der Vorwalzer, der Schnapper, der Hebler usw. traditionell ihren Lohn in einem ungeschriebenen Verhältnis erhalten, die Lohnsätze überhaupt allgemein bekannte und stabile sind, geht das nicht. Das Wurzeln in einer vorhandenen Fabrikarbeiterschaft ist daher in der Walzwerksindustrie nicht nur die tiefere Ursache des Akkordmeistersystems, sondern auch der Riegel gegen Ausbeutung.

In dieser sozialpolitisch unanfechtbaren, nur betriebstechnisch unzeitgemäßen Form soll das Akkordmeistersystem noch in einigen wenigen der ganz kleinen Walzwerke des Siegerlands vorkommen (nach einer Auskunft in Geisweid an der Sieg). Da es aber an den meisten Stellen des untersuchten Bezirks nie vorhanden war, an den übrigen nahezu verschwunden ist, haben die Walzwerke neben der bereits besprochenen neuen Form der Akkordverteilung auch das Problem der Entlohnung der Meister zu lösen.

Das einfachste System haben auch hier wieder die meisten Walzwerke des Siegerlands: der Meister erhält festes Gehalt, gewisse sogen. „Untermeister“ bekommen sogar Tagelohn. Die Meister sind hier altgediente Männer, es weht in diesen Werken auch noch nicht so rauh der Wind des modernen Großbetriebs: daher dieses einfache traditionelle Anstellungsverhältnis der Meister. — Um eine Stufe höher stehen die großen reinen Walzwerke. Ein hervorragendes rheinisches Werk hat drei Systeme an seinen verschiedenen Walzenstraßen nebeneinander: 1. an der Grobstrasse, der Mittel- und Feinstrasse und an der Blechstrasse stehen die Meister einfach in festem Gehalt; sie heißen „Obermeister“ zum Unterschied von

den Walzmeistern; 2. beim Röhrenwalzwerk sind sie mit besonderem Satz am Akkord beteiligt; 3. an der Drahtstrafse schliesslich erhalten sie ein Fixum, dazu $\frac{1}{2}$ Pf. pro 1000 kg Versand. — Das letztere Verfahren, festes Gehalt plus Prämie, ist typisch für die grossen gemischten Werke, findet sich aber hier in verschiedenen Formen. Ziemlich gleich ist bei den Werken des Bezirks das Verhältnis der Prämie zum Fixum: beide sind meist gleich gross, auch wenn die absolute Höhe des Meisterverdiensts je nach Dienstalter, Geschäftsgrundsätzen des Werks und der gesamten Position des Meisters zwischen Betriebsingenieur und Arbeitern schwankt. In den drei grössten gemischten Werken in der Nähe des Rheins erhält der Meister bei einem rund 150 Mk. Fixum und 150 Mk. Prämie, beim zweiten 200 und 200 Mk., beim dritten besteht sein Jahresverdienst von 5000 Mk. zu gleichen Teilen aus Gehalt und Prämie. Auch aus der Höhe dieser Gehälter sieht man die veränderte Rolle eines solchen Meisters gegen den Akkordmeister einer Kolonne; er ist „Obermeister“ und die rechte Hand des Betriebsingenieurs, der seinerseits in derselben Weise an der Produktion seines Betriebs interessiert ist. Wird infolge von Reparaturen oder Betriebseinschränkungen weniger produziert, so pflegt der Meister doch den normalen Prämienverdienst zu erhalten; die Prämie soll ja den Eifer des Meisters bewerten, nicht die von ihm unabhängigen Bedingungen der Fabrikation. Dafür sind anderseits die Prämien auch nur „Versandprämien“, d. h. Prämien nicht auf jegliche, sondern nur auf gute Produktion; vereinzelt werden sogar für minderwertiges Walzen Abzüge gemacht. Die modernsten Unternehmungen erwarten erhöhte Erfolge dieser Prämien durch progressive Gestaltung und Bemessung nach den auf die Produktion verwandten Arbeitsstunden. Eines der Thyssenschen Werke hat drei Mafsregeln nebeneinander. „Obermeister“ und Betriebschef erhalten: (1.) Abzüge für schlechtes Walzen, im übrigen eine Gewichtsprämie, die (2.) im Satz steigt, zugleich aber (3.) sich richtet nach der verarbeiteten Stundenzahl. Sie sind also dreifach interessiert an guter, grosser und billiger Produktion. Am raffiniertesten ist die Prämie auf den geringen Arbeitsaufwand. Sie veranlaßt die Betriebsleiter, auf möglichst flotte Arbeit zu sehen,

zugleich — da dem Arbeitstempo durch die Technik des Walzens gewisse Schranken gesetzt sind — das Walzprogramm zweckmässig zu gestalten und auf arbeitsparende Vorrichtungen zu sinnen. Der Sinn dieser Einrichtung ist Steigerung der Produktivität der Arbeit. Weder begrifflich noch in der tatsächlichen Gestaltung in der genannten Fabrik liegt darin eine Tendenz zur Senkung der Arbeitslöhne.

Die größte Beachtung verdient die progressive Prämie, nicht als solche, sondern wegen ihrer wirtschaftlichen Grundlage. Sie ist mit Erfolg nur durchführbar, wo auf einer Walze stets das gleiche Profil gewalzt wird. Wo die Profile wechseln, ist ein forziertes Arbeiten, ein zu starkes Antreiben durch den Meister gefährlich, weil es zu Nachlässigkeit beim Einstellen der Walzen führen kann. Das System der Spezialstrafen, d. h. der Walzenstrafen für ein einziges Profil, ist — wie rheinisch-westfälische Fabrikanten bestätigen — der Vorsprung, den die mit einem immensen Absatzmarkt gesegnete Hüttenindustrie der Vereinigten Staaten vor den technisch durchaus auf der Höhe stehenden gemischten Werken Rheinland-Westfalens hat. Der Übergang zu diesem System, der durch einen Teil der deutschen Eisenkartelle bisher hintangehalten wurde,*) neuerdings durch den Stahlwerksverband mit seiner Austauschbarkeit der Beteiligungsziffern erleichtert wird und von einigen ganz grossen Unternehmungen — wieder die Thyssenschen voran — aus eigener Kraft vollzogen worden ist, — dieser Übergang beeinflusst ganz entscheidend auch das Lohnsystem. Was zuerst durch progressive Gestaltung der Meisterprämien versucht wird, überträgt man allmählich auch auf die Arbeiter: die Akkordsätze werden progressiv. Nur zwei Beispiele: in einem Werk wird an der Grobstrafe eine Schichtleistung von 15 000 kg als normal betrachtet, für die Mehrleistung erhalten der I. und II. Schweißser, der Gasstoher und der Walzmeister den doppelten Akkordsatz; an einer anderen Stelle gelten an der Spezialstrafe 40 t als normale Produktion, wird mehr gewalzt, so erhalten die

*) H. G. Heymann, Die gemischten Werke im deutschen Groseisengewerbe (Münchener Volkswirtschaftliche Studien, 65. Stück), 1904, S. 247.

Arbeiter für die ganze Leistung — z. B. bei 41 t nicht bloß für die eine übernormale Tonne, sondern alle 41 t — erhöhte Akkordsätze. Darüber hinaus ist man in Rheinland-Westfalen noch nicht gegangen. Das amerikanische Zeitprämiensystem kommt schon technisch solange nicht in Frage, als infolge des ewigen Umsetzens der Walzen eine erhebliche Steigerung der Leistung ausgeschlossen ist. Das Problem der durch ein schematisches Akkordsystem gehinderten, durch bessere Entlöhnungsmethoden geförderten Arbeitsproduktivität entsteht im Walzwerk erst mit der Massenfabrikation. Versteht man darunter die Herstellung der nämlichen Gegenstände in unverändertem und im Prinzip ununterbrochenem Arbeitsprozefs, dann gibt es in den meisten rheinisch-westfälischen Walzwerken noch keine Massenfabrikation: die Walzenanlage hat jetzt dieses, nachher jenes zu leisten und bei jedem Wechsel die entsprechende Veränderung durchzumachen; sie dient nicht einem Produktionszweig, sondern mehreren, deren jeder dadurch an der Entwicklung zur Massenproduktion verhindert wird. Mit der im Gang befindlichen Umwälzung dieser Verhältnisse entsteht erst der technische Boden für neue Entlöhnungsmethoden.

Während die beiden ersten Teile des Walzprozesses, die Arbeit an den Schweißöfen und an der Walzenstrafe, vom Standpunkt der Entlöhnungsmethode gesehen, eng zusammengehören, weil ihre Arbeitskräfte in der einen Walzkolonne vereinigt sind, gelten für die Adjustage besondere Regeln. Nur in seltenen Fällen gehören auch die Adjustage und sogar die Verladearbeiter zur Kolonne, so z. B. in der auf Seite 24 mitgeteilten Kolonne einer Feinblechwalze. In der Adjustagewerkstatt wird das gewalzte Eisen verkaufsfertig gemacht: Schienen, Träger, Stabeisen sind zu richten, in kaltem Zustand zu behauen, in Schienen Löcher zu bohren, die Enden abzufräsen u. dergl. Der Arbeitsprozefs verursacht folgende Gruppierungen der Arbeiter: beim Bohren und bei älteren Arten des EndenabfräSENS ein einzelner Arbeiter, meist ohne jede Hilfe, — beim Kalthauen zwar möglicherweise mehrere Arbeiter an einem Stück, aber völlige Selbständigkeit des Einzelnen in seiner Arbeitsverrichtung; Arbeiten nebeneinander, nicht miteinander — beim Richten sowie bei den mo-

dernen Maschinen zum Absägen der Träger- oder Schienenenden und an der Blechschere kleine Kolonnen von 3 bis 4 Mann unter Anführung eines Vorarbeiters, des „Richt-“ bzw. „Scherenmeisters“.

Dem verschiedenen Arbeitsprozeß entspricht die Lohnbemessung. Für Bohren der einfachste Einzelakkord, ein Stückakkord nach der Zahl der gebohrten Löcher. Beim Kalthauen desgleichen, nur hier nach Länge. Beim Richten und an der Schere oder Säge ist eine so genaue Bemessungsgrundlage nicht möglich: es wird nach Gewicht bezahlt. Zugleich tritt hier wieder das Problem der Akkordverteilung auf. Die typische Kolonne der Adjustage, die Richtkolonne, ist von der Walzkolonne recht verschieden: erstens ist sie erheblich kleiner, zweitens ist die Tätigkeit des Vorarbeiters (I. Manns, Meisters), der die Maschine bedient, für den Arbeitserfolg noch mehr entscheidend als die des Walzmeisters, und daher sind drittens die übrigen zwei oder drei Kolonnenmitglieder kaum etwas anderes als generelle Gehilfen des Vorarbeiters, ohne die fest abgegrenzte Funktion des Walzarbeiters. Die Richtkolonne ähnelt mehr der Schmiedekolonne, nur ist die gesamte Adjustagearbeit weniger belangreich und schwierig als die des Schmiedens. Die Akkordverteilung wird entweder wie im Stahlwerk oder im eigentlichen Walzwerk geregelt. In manchen Werken hat man Kolonnenakkord mit einer geschriebenen oder ungeschriebenen prozentualen Verteilung, in der mehrfach erwähnten vorbildlichen Hütte mit Verteilung nach Maßgabe der Tagelöhne. In anderen — und diese scheinen zu überwiegen — berücksichtigt man bei der Entlohnung die Arbeitskolonne nicht, sondern setzt für jede Adjustageverrichtung einen Akkordsatz fest, in derselben Weise wie im Stahlwerk. Hand in Hand damit geht vielfach eine schematischere Benutzung des Gewichts als Bemessungsgrundlage. Mit gewissen Umrechnungen läßt sich dies sogar auf das Bohren der Löcher ausdehnen; bezeichnenderweise besteht dieses System auf demselben Werk, das — unter Umrechnung des Ofenrauminhalts — die Koksproduktion nach Gewicht, nicht nach Zahl der ausgedrückten Öfen bezahlt. Diese einheitliche Lohnbemessung hat gewiß den Vorteil, die Lohnberechnung zu vereinfachen, ein solches schematisches

Verfahren, das der von der Literatur verlangten Elementenberechnung ganz und gar widerspricht, hat auch gewiss Existenzfähigkeit in einem Gewerbe, wo die individuelle Arbeitsleistung eine so untergeordnete Rolle im Produktionsprozess spielt wie auch noch im Walzwerk; es hat aber nicht den Anschein, als ob sie von den fortgeschrittensten Werken bevorzugt würde. — Nur auf alten Werken findet sich noch Tagelohn. Eine große Unternehmung am Rhein hat zwei örtlich getrennte Walzwerke; auf dem neuen hat jeder Adjustearbeiter seinen besonderen Akkordsatz, auf dem alten jeder Tagelohn: hier wird traditionell die Adjustage, die obendrein infolge des beschränkten Walzprogrammes eine wenig komplizierte ist, nur als eine Hilfsarbeit für die Walzkolonie betrachtet, die Tagelöhne der Adjustearbeiter rechnen in primitiver Weise als Generalunkosten.

Mit dem Walzwerk ist stets eine mechanische Werkstätte verbunden, die in gemischten Werken auch Arbeiten für Hochofen und Stahlwerk ausführt. Es sind drei Gruppen von Arbeitern erforderlich: Schlosser, Schmiede und Dreher, und von diesen vier verschiedene Arbeiten auszuführen: 1. Reparaturen an den Werkanlagen selbst, am Hochofen, am Konverter, an der Walzenstraße oder den Maschinen, der Gebläseanlage usw. 2. Reparaturen von Teilen dieser Anlagen in der mechanischen Werkstätte, in erster Linie das Nachdrehen der Walzen. 3. Das Herstellen von Ersatzstücken. 4. Das Abdrehen der neuen, entweder in einer eigenen Gießerei gegossenen oder gekauften Walzen. Vier Arbeitsverrichtungen, deren Unterschiede unmittelbar die Lohnbemessung beeinflussen. Bei den Reparaturen der ersten Art außerhalb der mechanischen Werkstätte ist fast nie abzuschätzen, wieviel Arbeit sie kosten werden: daher meist Tagelohn. Bei den Reparaturen der zweiten Art, z. B. an einer abgenutzten Walze ist eine solche Abschätzung schon eher möglich, noch besser bei der Herstellung von Ersatzstücken: der Meister vereinbart daher am liebsten jedesmal mit dem Arbeiter einen Akkordsatz. Das Abdrehen der neuen Walzen schliesslich ist mehr oder weniger Massenfabrikation, es hat mit den Reparaturarbeiten außer dem Arbeitsraum nichts gemeinsam: hier lassen sich ein für allemal feste Akkordsätze aufstellen.

Die Bezahlung der Reparaturarbeiten ist ein schwieriges Problem, — zugleich ein sehr wichtiges, denn man hat es mit verantwortungsvollen Arbeiten und tüchtigen, handwerksmäßig ausgebildeten Arbeitern zu tun. Es ist interessant, die einfachste Lösung gerade bei jenen Werken zu finden, die ihr Lohnsystem am vollständigsten nach Zweckmäßigkeitseründen eingerichtet haben: sie geben den Reparaturarbeitern Tagelohn, den besten festes Gehalt, weil ein guter Arbeiter für so verantwortliche Dienste auf festen Lohn Wert legt. Dies System erklärt sich aus der schwierigen Beschaffung besonders tüchtiger Arbeiter für einen Betrieb, wo Schlosser und Schmiede eine isolierte Stellung haben; es ist unmöglich — was umgekehrt in Maschinenfabriken die Regel —, aus der großen Masse der Arbeiter mit der Zeit die Tüchtigsten zu den verantwortungsvollsten Funktionen heranzuziehen, sondern die wenig zahlreichen Arbeiter der mechanischen Werkstätte sind — meist auf Zeitungsinserate hin — aus fremden Betrieben, Maschinenfabriken u. dergl. zu übernehmen. So werden die individuellen Qualitätsunterschiede zu einem allgemeinen Charakterzug des Betriebs. Daraus folgt zweierlei: erstens daß — wie bei der Behandlung der Lohufestsetzung noch näher zu begründen — eine jedesmalige Vereinbarung der Akkordsätze zwischen Meister und Arbeiter in diesem Falle am Platz ist, und zweitens, daß für die Werke, die mit Tagelohn nicht auskommen, das Zeitprämiensystem in dieser Betriebsabteilung zweckmäßig sein kann. Wirklich eingeführt fand ich das Prämiensystem nirgends, aus den allgemeinen Gründen, die wir später als Hindernisse dieses Systems näher kennen lernen werden. Die Abneigung des Arbeiters gegen dasselbe ist hier noch stärker als gewöhnlich, denn abgesehen vom eigensinnigen Festhalten am Alten gerade bei so hochgelernten Arbeitern hat er auch tatsächlichen Grund zum Mißtrauen: bei Akkordarbeit ist die ganze ersparte Zeit sein Gewinn, beim Prämiensystem nur ein Teil; den Nachteil des Akkordsystems, das Herabsetzen der Akkordsätze braucht er aber hier nicht zu fürchten, da wenig regelmässig wiederkehrende Arbeiten ausgeführt werden. Umgekehrt gewinnt in der mechanischen Werkstätte das Prämiensystem in den Augen des Fabrikanten: er hat es mit schwer einzuschätzen-

den, einmaligen Arbeiten zu tun; wird der Akkordsatz zu hoch angesetzt, dann verdient der Arbeiter möglicherweise ungewöhnlich viel, kalkuliert man zu niedrig, dann kommt der Arbeiter nicht auf seinen Durchschnittsverdienst und belästigt die Betriebsleitung mit durchaus gerechtfertigten und meist anerkannten Nachforderungen. Während also an der Walzenstrafse die Massenfabrikation Voraussetzung des Prämiensystems, ist es hier deren vollkommenes Gegenteil: die schwer kalkulierbare, weil selten in derselben Form wiederkehrende Reparaturarbeit. In der Tat beschäftigen sich mehrere Fabriken mit dem Gedanken des Prämiensystems, den meisten scheint aber die Zahl der Reparaturarbeiter zu klein; so beschäftigt ein reines Walzwerk mit ausgedehnten Verfeinerungs- (Stanz)-Werkstätten von seinen rund 670 Arbeitern 30 in der Reparaturabteilung. Ein gewisser Übergang ist aber vorhanden, indem für viele Arbeiten ein besonderer, etwas höherer Akkordsatz für den Fall ausgemacht wird, daß die Arbeit in einer bestimmten Zeit fertig ist. Zum Prämiensystem fehlt eben das Systematische. Dagegen deckt sich dieser an der betreffenden Stelle sogenannte „Stunden-“ oder „Zeitakkord“ im wesentlichen mit dem differential rate system of piece-work, für das innerhalb der American Economic Association*) schon vor 10 Jahren Propaganda gemacht wurde.

Die Platzarbeiter verdienen vom Standpunkte der Entlohnungsmethode auch da Interesse, wo sie für den Gang der Fabrikation von untergeordneter Wichtigkeit sind. Denn hier ist das Feld für die ganz ungelerten, schlechtest bezahlten Arbeiter, die eigentlichen „Tagelöhner“, für die allein der „ortsübliche Tageslohn“ praktische Geltung haben kann. In einem Düsseldorfer Stahl- und Walzwerk mit Verfeinerungswerkstätten für Draht ist die Hofkolonne bei 1000 Arbeitern 50 Mann stark. Diese Platzarbeiter haben in Walzwerken eine andere Stellung als an den Hochöfen, wo sie sich im Grad des Einflusses auf den Produktionserfolg nicht so wesentlich von den übrigen Arbeiterkategorien unterscheiden. Verlade-

*) American Economic Association: Economic Studies Vol. 1 (Ferd. W. Tylor: A Piece-rate system, S. 112 ff., New-York 1896).

arbeit wird in folgender Weise bezahlt: Ausladen von Kohle, Roheisen, Schrott, Halbzeug geschieht übereinstimmend in Akkord, an der Kolonne partizipiert jeder zu gleichen Teilen. Verladen erfordert mehr Vorsicht und erfolgt deshalb meistens, bei empfindlicher Ware wie Röhren stets, im Tagelohn; wo aber Akkord gegeben wird, haben ein oder zwei beaufsichtigende Vorarbeiter einen höheren Anteil am Kolonnenakkord als die übrigen.

B. Die Gießerei.

Im eisenindustriellen Produktionsprozess nimmt die Gießerei die gleiche Stufe ein wie Stahl- und Walzwerk, sie verarbeitet das Roheisen in ihrer eigenen Weise. Mit dem Walzwerk hat sie gemein, daß sie zum Teil Gebrauchsware (gewalzte Schienen, gegossene Röhren, eiserne Masten usw.), zum Teil fertige Teilstücke zur Weiterverarbeitung (Baueisen, Träger und dergl., für Eisenkonstruktionen, Herdguß, gewisse Maschinenteile), zum Teil Rohmaterial für die Bearbeitung in anderen Werkstätten herstellt (Walzblöcke bzw. Gußstücke der Maschinenfabrikation, die in Dreherei und Schlosserei ihre Form mehr oder weniger verändern). Vom Stahl- und Walzwerk unterscheidet sie sich einmal durch ihre Rolle in der eisenindustriellen Betriebskombination: sie kommt in nicht unbeträchtlichem Umfang als selbständige Unternehmung vor, ist nur selten mit Hochofenwerken, häufiger mit Maschinenfabriken verbunden. Die größte Gießerei des Niederrheins, die 500 Arbeiter beschäftigt, ist die der Gasmotorenfabrik Deutz; die wenigen Hochofenwerke, deren Spezialität Gießerei-roheisen ist, beschränken sich im Ganzen auf die Herstellung von großen Rohren und schwerem Maschinenguß, die gleichzeitige Fabrikation von Roheisen, Gußstücken und Maschinen bei der Gutehoffnungs- und der Friedrich-Wilhelmshütte schließlich ist kaum mehr als eine Ausnahme. Eigenartig ist aber namentlich Technik und Arbeitsprozess in der Gießerei. Die feste Kolonne der Walzwerkerarbeiter, die unter genauer Verteilung der einzelnen Funktionen an dem einheitlichen Arbeitsprozess zusammenwirken, fehlt hier. Statt der Einheitlichkeit eine Reihe von Arbeitsprozessen, statt der

einzigsten Kolonne Einzelarbeiter bei der einen, Kolonnen besonderer Art bei der anderen Verrichtung, statt der Anpassung aller Arbeiten an die eine maschinelle Tätigkeit der Walzen überwiegend Handarbeiten verschiedener Qualifikation: daher als wesentliches Merkmal des Arbeitsvorganges in der Gießerei die Differenzierung in der Verantwortlichkeit für den Arbeitserfolg.

Verfertigen des Modells, Formen, Gießen und Gufsputzen sind die wesentlichen Teile des Arbeitsprozesses, leichtere Hilfsarbeiten gliedern sich ihnen an. Die Zusammensetzung der Arbeiterkategorien wie ihre relative Wichtigkeit für das Gelingen der Arbeit hängt wesentlich ab von der Art des Gusses. Wie die Entlöhnungsmethode auf die Besonderheiten des Arbeitsprozesses reagiert, kommt kaum in einem Fabrikationszweig besser zum Ausdruck als in der Gießerei.

Das gilt schon für den Modellschreiner. Werden ganz einfache Stücke gegossen, einerlei ob große Blöcke oder gewisse einfache Marktware wie Platten und dergl., dann ist er entweder ganz überflüssig oder hat eine Arbeit, die ein halbgelernter Schreiner machen kann. Er bekommt meistens Akkord, nur da Tagelohn, wo es an Arbeit fehlt, um ihn dauernd zu beschäftigen, d. h. in kleineren Gießereien oder größeren mit durchweg einfachen Modellen. Umgekehrt ist bei Maschinenguß, gerade bei den schweren Maschinen für den Bergbau, bei großen Dampf- und Gaskraftmaschinen, wie sie von den Maschinenfabriken Rheinland-Westfalens*) mit Vorliebe gebaut werden, der Modellschreiner vielleicht die wichtigste Person. Seine Arbeit erfordert große Geschicklichkeit, weil er den ganzen Plan — z. B. des „Gehäuses“ einer Gasmaschine — im Kopf haben muß. Ihm gibt man deshalb vielfach Tagelohn, weil er zu derjenigen Gattung hochqualifizierter Arbeiter gehört, die auf festes Einkommen Gewicht legen. Vorwiegend ist aber Akkord, der dann auf das ganze Modell geht, die Arbeit mehrerer Wochen umfassen kann; der Arbeiter bevorzugt ihn, weil sich im Verlauf der Arbeit manche Gelegenheit bietet, an Zeit zu sparen, und im

*) Humboldt, Haniel & Lueg, Gasmotorenfabrik Deutz, Schüchtermann & Kremer, Bechem & Keetman usw.

Akkord mehr zu verdienen, als selbst bei hohem Tagelohn, — ohne die Gefahr der Akkordherabsetzung, da das gleiche Modell selten wiederkehrt. Dem Fabrikanten macht gerade diese schwierige Kalkulation neuer Arbeiten den Tagelohn schätzenswert, — aus Erwägungen, die wir schon bei den Reparaturarbeiten kennen gelernt haben. Das Schneiden des Holzes an den Holzbearbeitungsmaschinen besorgt der Modellschreiner in der Regel selbst; hat er Hilfsarbeiter dafür, dann tritt das später zu schildernde System der Maschinenfabrik in Anwendung.

Die Former stellen das Hauptkontingent der Gießereiarbeiter. Sie verrichten zwei ganz verschiedene Arbeiten, werden aber nur für eine — das Formen — bezahlt; besorgen andere Arbeiter das Gießen, dann würden die Streitigkeiten über die Schuld an mißlungenem Guß kein Ende nehmen. Akkordarbeit ist bei den Formern die bloß in zwei Fällen durchbrochene Regel. Tagelohn findet sich nur in manchen Gegenden mit alter Industrie, auch da bloß noch vereinzelt; so in der ältesten Walzenfabrik in Siegen, die von ihren rund 180 Arbeitern zwei Drittel in der Gießerei beschäftigt, während die übrigen Walzengießereien des Siegerlandes in Akkord arbeiten lassen. Diese Fabrik, eine private Unternehmung, rühmt dem Tagelohn nach, daß er für die beim Walzenguß notwendige Sorgfalt bürge; auch sei der Tagelohn bei den günstigen Arbeiterverhältnissen des Siegerlands keine Verleitung zur Lässigkeit; immerhin wird das Bedürfnis starker Überwachung von Zeitlöhnen praktisch dadurch anerkannt, daß auf je rund 20 Mann 1 Meister kommt. Zweitens arbeiten die Maschinenformer in einigen Fabriken in Tagelohn; aber in den mir bekannt gewordenen Fällen nur deshalb, weil die Leistungsfähigkeit der Maschinenformer zwecks Feststellung von Akkorden erst erprobt werden mußte. Keine einheitlichen Grundsätze bestehen über die Bemessungsgrundlage des Akkords. Bei einfachen Modellen, wo der Former Massenarbeit macht, ist Stückakkord für kleine, Gewichtsakkord für große Formen die Regel; offenbar ist vorausgesetzt, daß von den kleinen Formen eine größere Anzahl in kurzer Zeit fertig wird. Bei ganz einfachen Arbeiten, so beim Bleiplattenguß der Akkumulatorenfabriken

oder in der Gießerei einer Herd- und Ofenfabrik, die fast nur die leichte pneumatische Maschinenformerei kennt, werden die Stücke jeden Abend dem Former vorgewogen und nach dem Gesamtgewicht bezahlt. Bei maschinellem Formen kleiner Stücke wird der Lohn meist nach Kästen bemessen, z. B. in Armaturenfabriken. Teils Stück-, teils Gewichtsakkord besteht auch bei den schwierigen Formen von Maschinenguß, aber in der Weise, daß kompliziertere Modelle nach Stück, die anderen — ohne Rücksicht auf die Größe — nach Gewicht gerechnet werden; in Fabriken für schwere Maschinen überwiegt entschieden der Stückakkord, desgleichen aber auch in einer Düsseldorfer Fabrik für die mannigfaltigsten Werkzeuge, leichten Werkzeugmaschinen und Hebezeuge. Nach der Schwierigkeit der Formerarbeit richtet sich auch die Bezahlung von mißglücktem Guß: den Maschinenformern rechnet die Herdfabrik nur die wirklich fertig gewordenen Stücke an; bei komplizierten großen Modellen, deren Fertigstellung längere Zeit dauert, wird der Akkord meist gezahlt, wenn nicht offenbare Schuld des Formers vorliegt; auch Auszahlung des bloßen Tagelohns kommt vor. Die Fälle mißglückten Gusses sind aber, wenigstens bei großen Stücken, fast so selten, wie die Anwendung des Rechts auf Schadenersatz, das die meisten Fabriken sich in der Arbeitsordnung ausdrücklich vindizieren.*)

Im Prinzip arbeitet der Former immer allein, höchstens mit einem Lehrling zur Handreichung. Trotzdem steht er nur dann im Einzelakkord, wenn am Formen eines Modells nur ein Mann beschäftigt ist, nämlich bei kleinen Stücken und einfachen Modellen jeder Größe. Aber selbst hier findet sich eine Ausnahme vom Einzelakkord: Die 15 Coquillenformer eines mit Gießerei verbundenen Hüttenwerks werden

*) Zum Beispiel: „Wer ein Arbeitsstück durch grobe Fahrlässigkeit oder böswillig verdirbt, kann zum Ersatz des Schadens angehalten werden.“ (Harkort, § 23, 4). Oder: „Jeder Nachteil, welcher der Fabrik absichtlich oder fahrlässigerweise durch einen Arbeiter zugefügt wird, sei es an Materialien, Zeichnungen, Werkzeugen, Maschinen und anderem Fabrikzubehör, sei es an Arbeitserzeugnissen, ist von demselben, abgesehen von den gesetzlichen und in dieser Arbeitsordnung vorgesehenen Folgen, zu ersetzen“ (Gasmotorenfabrik Deutz, VI, 1).

als Kolonne betrachtet; in den Kolonnenakkord, dem das Gewicht einer ganzen Monatsproduktion zugrunde gelegt wird, teilen sie sich im Verhältnis ihrer Tagelöhne. Diese Kolonne, deren typisches Anwendungsgebiet uns in der Massenfabrikation begegnen wird, wurzelt nicht in der Möglichkeit gegenseitiger Hilfeleistungen, sondern in dem Wunsch der Fabrikleitung, nicht mit jedem Former gesondert verhandeln zu müssen und die Überwachung durch gegenseitige Kontrolle zu ersetzen. Die typische Formerkolonne kommt nur da zustande, wo mehrere (2—4 Mann) an derselben Form arbeiten, also bei sehr großen oder komplizierten Modellen. Dabei hat jeder die Rolle des Einzelarbeiters, wie wenn er an einer besonderen Form beschäftigt wäre; die Arbeitsteilung besteht nur in der Vergebung des Arbeitsstücks in mehreren prinzipiell gleichen Teilen, nicht eines Arbeitsprozesses in verschiedene Teilprozesse: die Former arbeiten nebeneinander, nicht miteinander wie die Walzwerksarbeiter, die Verloader, die Stahlwerksarbeiter. Zur Kolonne verbindet die Former nicht die gemeinsame Arbeit, sondern die gemeinsame Verantwortung: hat einer Fehler gemacht, mißlingt der ganze Guß, die Former sind daher an gegenseitiger Kontrolle nicht — wie die Walzwerksarbeiter — interessiert, weil, sondern gerade darum, weil sie nicht zusammenarbeiten. Normale Verteilung des Kolonnenakkords ist unter diesen Umständen, daß jeder Former gleichen Anteil hat. Wenn einer als Vorarbeiter bezeichnet wird, bedeutet es nur, daß der Meister oder eine andere Instanz den Akkord mit ihm abschließt; dieser Mann befiehlt nicht, sondern repräsentiert nur die Kolonne; „man muß sich an einen halten können“, heißt es in der Fabrikssprache. Die Akkordverteilung zu gleichen Anteilen wird in zahlreichen Gießereien aus zwei Gründen abgelehnt: Erstens kann unter den Arbeitern an einer Form doch eine gewisse Arbeitsteilung eintreten, indem der eine die schwereren Teile des oft nicht symmetrischen Modells übernimmt. Zweitens macht sich auch in der Gießerei die großindustrielle Tendenz geltend, die Arbeitskraft nicht nach ihrer tatsächlichen Leistung, sondern nach ihrem Marktpreis zu bezahlen; daher haben viele Gießereien die Akkordverteilung nach Tagelöhnen, aber sie ist nicht Regel.

Zu einigen unmittelbaren Hilfsarbeiten brauchen die Former ungelernete Arbeitskräfte, die ihnen ganz allgemein von der Fabrik gestellt, deren Tagelöhne ihnen also nicht vom Akkord abgezogen werden. Nur selten lassen sich solche Tagelöhnerarbeiten im Akkord vergeben; bei den Ausschachtern, deren Arbeit dem Formen vorausgeht, kommt es vor. Nicht zu diesen Verrichtungen gehört das Kernmachen, das — so unentbehrlich auch für die Form — eine von den Formern nicht unmittelbar abhängige Arbeit ist und eine eigene Arbeiterkategorie erfordert. Die Lehmformer haben leichte Arbeit, sie werden mit den Kernen so schnell fertig, daß ihre Beschäftigung mit derjenigen der Former nicht Schritt hält; sie tun deshalb auch Arbeit von Tagelöhnern und werden wie diese bezahlt. In Maschinenfabriken, wo das Kernmachen nicht so einfach ist, herrscht Stückakkord vor. Am interessantesten liegen die Dinge im Coquillenguß: hier ist das Formen einfach und nähert sich der Arbeit des Kernmachers in Schwierigkeit und Zeitaufwand; der Former und sein Kernmacher erhalten daher Kolonnenakkord, entweder so, daß sie sich im Verhältnis ihrer Tagelöhne darein teilen, oder daß bei der Abrechnung der Tagelohn des Kernmachers vom Akkord des Formers abgezogen wird. Diese Arbeitsteilung unterscheidet sich von der in der Formerkolonne; zwei verschiedene Arbeiten, in gleicher Weise Vorstufen einer dritten, des Gusses, werden jede von einem besonderen Arbeiter ausgeführt.

Kaum mehr als Hilfsarbeiter der Former sind die Arbeiterkategorien, die mit ihnen das Gießen besorgen: die Schmelzer am Gasofen und ihre Hilfsleute. Die Lohnbemessung ist bei ihnen abhängig von der Art des Gusses, noch mehr von der Größe des Betriebs. Die Maschinenformer der Herd- und Ofenfabrik gehen selbst an den Gießsofen; es bedarf hier nur eines Tagelöhners, der den Ofen ansteckt. Bei anderem Guß ist zwar der Schmelzer nie zu entbehren, in kleinen Gießereien, wo heute 100, morgen 200 t gegossen werden, ist aber die Beschäftigung so schwankend, daß er Tagelohn bekommen muß. In großen Gießereien findet man mit dauernder Beschäftigung auch Akkordarbeit, die „pro Einsatz“, d. h. nach dem Gewicht des Eingefüllten gemessen wird. Mit dem Um-

fang des Betriebs wächst die Zahl der Arbeitskräfte am Ofen: sie werden entweder als besondere Arbeiterkategorien behandelt und erhalten Akkordsätze für Einfüllen und Abstechen, für Herbeischaffen des Rohmaterials, Zerkleinern des Einsatzes; oder man gibt nur dem Schmelzer Akkord „unter freier Gestellung der Hilfskräfte durch die Fabrik“; die größten Gießereien fassen die gesamten — kaum mehr als 12 — Coupolofenarbeiter als Kolonne zusammen und lassen die Einzelnen nach Maßgabe ihrer Tagelöhne am gemeinsamen Akkord partizipieren.

Das Reinigen des fertigen Gusses erfolgt durch die Gußputzer. Die Schwierigkeit ihrer Arbeit steht zu derjenigen der Former vielfach in gerade entgegengesetztem Verhältnis: bei großen, einfach zu formenden Stücken ist es schwerer, die Umhüllung loszubekommen, als bei kleineren komplizierten Modellen. Deshalb werden letztere in Akkord, öfter in Gewichts- als Stückakkord bezahlt, große Stücke dagegen in Tagelohn, weil die Härte der Umhüllung Schwierigkeiten zu bieten pflegt, die sich bei der Akkordfestsetzung nicht vorher berechnen lassen. Im allgemeinen ist das Gußputzen leicht, besonders bei Verwendung des Sandstrahlgebläses, vielfach — z. B. bei Herdguß oder Bleiplatten für Akkumulatorren — so einfach, daß auch aus dem entgegengesetzten Grund Tagelohn vorkommt. Werkzeugteile werden in Trommeln geputzt, der Lohn richtet sich nach dem Gewicht. Wo die Schwierigkeit der Former- und der Gußputzerarbeit der Natur der Stücke entsprechend so ziemlich die gleiche, daher das Gewicht für beide die normale Bemessungsgrundlage ist, wie namentlich bei Herdguß, da wird durch das Lohnsystem eine Verbindung zwischen Former und Gußputzer geschaffen, die im Arbeitsprozeß nicht existiert; der Akkord der Gußputzer steht in einem geschriebenen festen Verhältnis zu den gezahlten Formerlöhnen. — Der Gußputzer unterscheidet sich vom Former — insbesondere dem für Maschinenguß, der für Rheinland-Westfalen am meisten interessiert — als Arbeiterkategorie dadurch, daß von ihm zwar Geschicklichkeit und bei großen Gußstücken Körperkraft, aber wenig Intelligenz verlangt wird. Der Gußputzer ist kein gelernter, bestenfalls ein geübter Arbeiter während beim Former sogar die hand-

werksmäßige Vorbildung allein nicht genügt, sondern durch individuelle Fähigkeit ergänzt werden muß; der Former steht darin auf einer Stufe mit den besten Schlossern. Daher ist der einzelne Gufsputzer leicht ersetzbar, und der Fabrik kann es gleich sein, welcher von ihren Gufsputzern dieses, welcher jenes Stück bearbeitet. Das spiegelt sich im Lohnsystem wieder: während bei den Formern mit jedem der Akkord besonders ausgemacht wird, betrachtet man die Gufsputzer durchweg als eine einzige große Kolonne. Der erwähnte Ausnahmefall der Coquillenformer ist bei den Gufsputzern Regel. Es kommt zwar auch eine wirkliche Arbeitskolonne der Gufsputzer vor, wenn bei schweren Stücken der eine das Stemmeisen ansetzt, ein anderer mit dem Hammer daraufschlägt, aber diese Kolonne findet im Lohnsystem keine Berücksichtigung. Der Zweck der typischen allgemeinen Gufsputzerkolonne ist, durch den gemeinsamen Akkord einen im Arbeitsprozeß nicht vorhandenen Zusammenhang der Einzelarbeiter herzustellen; den Arbeiter an der Kontrolle seiner Mitarbeiter zwecks schneller Beendigung des Akkords zu interessieren. Dadurch wird die besondere Aufsicht durch die Betriebsleitung ganz oder zum großen Teil überflüssig. Diese Kolonne kommt in drei Formen vor: 1. alle haben gleichen Anteil am Akkord, 2. nur ein oder zwei Mann erhalten etwas mehr und werden so zu Vorarbeitern; in der größten rheinischen Gießerei bekommen alle gleich viel vom Akkord, einem Mann legt die Fabrik aber 5 Mk. pro Woche zu; 3. die Verteilung des Akkords erfolgt nach den fingierten Tagelöhnen, die durch ihre Abstufung einen Teil der Arbeiter ohne ausdrückliche Erklärung zur Aufsicht designieren.

Ein besonderes Merkmal der Gießerei ist die große Zahl von Tagelöhnern. Ihre Hauptarbeit ist das Tragen von Rohmaterial, Kästen, fertigem Guß und dergl. Ein Teil hilft hier und dort mit beim Gießen, auch beim Putzen und Schleifen. Das Zerschlagen von Ausschufs durch die sog. Fallwerker geschieht in großen Werken in Akkord. Eine interessante Figur ist in allen Branchen der Maschinist. In der Gießerei ist er Kranführer, der ganz mechanisch auf Zuruf handelt und aus den einfachen Tagelöhnern genommen wird.

Wie beim Walzen gibt es in der Gießerei gewisse Fabrikationszweige mit besonderer Technik und deshalb auch mehr oder minder abweichendem Lohnsystem. Der Stahlguß, der heute von den größten Maschinenfabriken in eigenem Stahlwerk besorgt wird, bringt, soweit in Coquillen gegossen wird, das Lohnsystem der Martinwerke in die Gießerei: die Formerarbeit fällt weg, die Herstellung des Stahls im Martinofen und das Gießen durch die Martinofenarbeiter wird zum Mittelpunkt. Wird in Formen gegossen, dann bleibt immer der Unterschied, daß in der Eisengießerei die Former, in der Stahlgießerei die Martinofenarbeiter den Guß besorgen, die Mehrzahl der Arbeiter nach dem System der Stahlwerke einen festen Gewichtsakkord haben, — einen besonderen für jeden Mann; das tatsächliche Zusammenarbeiten kommt nur in der einheitlichen Bemessungsgrundlage, nicht in einem Kolonnenakkord zum Ausdruck. — Das Formen fehlt auch beim Röhrenguß. Der Kern ist eine einfache Walze; die tönernerne Umhüllung, die an die Stelle der Form tritt, ist leicht zusammensetzen. Je nach der Dimension sind 4—12 Mann einschließlichs Ofenarbeiter dabei beschäftigt. Die tatsächlich vorhandene Arbeitskolonne erhält einen Kolonnenakkord, an dem die Einzelnen nach Maßgabe ihrer fingierten Tagelöhne teilnehmen; diese Form der Akkordverteilung entspricht der Art des Zusammenarbeitens, das überwiegend in gegenseitiger Hilfe, nicht in genauer Verteilung der Funktionen besteht. Der Akkord wird nach Stück bemessen; Ausschufs nicht zu bezahlen, begegnet daher keinen Schwierigkeiten. Nebenarbeiten wie das Winden der Strohseile, mit denen der Kern umwickelt wird, und das Schwärzen der glühend gemachten Rohre durch Eintauchen in flüssiges Asphalt, werden in Tagelohn bezahlt, nicht weil es sich um ganz einfache Verrichtungen handelt, sondern weil eine Bemessungsgrundlage für Akkordlohn schwer zu finden ist. — Wegen der eigenartigen Kolonnenbildung sei noch der Bleiröhrenguß erwähnt. Es arbeiten 3 Mann zusammen; der erste füllt das heiße Blei ein, der zweite preßt es in die Form, der dritte dreht das fertige Stück heraus. Die Verantwortung ruht ganz bei den beiden letzten; wenn sie pro Stück z. B. je $1\frac{3}{4}$ Pf. erhalten, wird daher von ihrem Akkord bei der Lohnabrechnung für den Einfüller je $\frac{1}{4}$ Pf. abgezogen.

Von diesen Spezialbetrieben abgesehen, ist das Wesentliche in der Gießerei die entscheidende Rolle des handarbeitenden Formers. Ihn zu überwachen, ist nur dem Arbeiter an derselben Form möglich, seinen Arbeitseifer anzustacheln, genügt das Akkordsystem. Deshalb ist die Stellung des Meisters in der Gießerei von der in den Hüttenbetrieben verschieden. Seine Aufsichtsfunktion ist gerade den wesentlichen Arbeiten gegenüber gegenstandslos, ihn durch Prämien zu interessieren, hat deshalb wenig Sinn, — abgesehen von der Schwierigkeit, eine geeignete Bemessungsgrundlage dafür zu finden. Um so wichtiger wird dagegen — wiederum im Gegensatz zu den Meistern der Hüttenbetriebe — der Gießereimeister bei der Lohnfestsetzung, für die in Ermangelung theoretischer Berechnungsgrundlagen die praktische Erfahrung eines Werkstattleiters der einzige Anhaltspunkt ist.

C. Die Massenfabrikation in der Eisenverarbeitung.

Massenfabrikation ist kein klarer Begriff. Volkswirtschaftlich wird sie gern verstanden als das allgemeine Charakteristikum der großindustriellen Produktionsweise; der Konsument sieht in ihr den Gegensatz zur Qualitätsware, der Techniker die vollkommenste Anwendung von Arbeitsteilung und Maschinerie zur Fabrikation eines speziellen Artikels, der Fabrikant die Herstellung auf Vorrat statt auf Bestellung. Die ökonomischen Vorgänge, die diesen verschiedenen Vorstellungen zugrunde liegen und sie verbinden, haben uns nicht zu beschäftigen. Vom Standpunkt des Arbeitsprozesses, der die Entlohnungsmethode diktiert, liegt Massenfabrikation schon unter zwei Voraussetzungen vor: 1. der Arbeiter muß eine feste, dauernde Arbeitsverrichtung haben, 2. der Arbeitsvorgang selbst muß ein im Prinzip ununterbrochener sein, d. h. ein bestimmter Herstellungsprozeß muß sich fortwährend zur Anfertigung des nämlichen Gegenstands wiederholen. In Deutschlands sind weder in den Walzwerken noch in den Maschinenfabriken — mit relativ wenigen Ausnahmen in der Herstellung leichter Arbeitsmaschinen, in Rheinland-Westfalen z. B. der Nadel- und der Nähmaschinen —, selbst kaum in der Werkzeugfabrikation diese Voraussetzungen erfüllt.

Nicht erfordert ist, daß die Arbeit leicht und ungelernt, daß der Fabrikationsgegenstand zerlegt, daß die Arbeit Bedienung von Maschinen ist. Freilich ist die Tendenz vorhanden, in der Eisenverarbeitung wie in allen anderen Industriezweigen den Herstellungsprozeß durch Arbeitsteilung und Anwendung von Maschinerie zu erleichtern und zu verbilligen. Massenfabrikation herrscht aber in der so wenig maschinellen Fabrikation von Wagenfedern oder in Stanzarbeiten ohne jegliche Arbeitsteilung ebenso, wie in den mit dem größten technischen Raffinement ausgestatteten Fabriken für Nadeln, Stahlfedern, Fahrräder und Fahrradteile und dergl.

So verstanden, ruft die Massenfabrikation der Eisenverarbeitung gewisse typische Probleme des Lohnsystems hervor. Es hat im Ganzen den Anschein, als ob deren Lösung sich mit arbeitsteiliger und maschineller Fabrikation und mit der Entfernung des Produkts vom guß- oder schmiedeeisernen Rohmaterial vereinheitliche, während bei weniger ausgebildeter Maschinerie und Arbeitsteilung fast jeder Fabrikationszweig Besonderheiten bietet.

Wo irgend möglich, besteht auch in diesen letzteren Branchen Einzelakkord, wenigstens für die wesentlichen Arbeiten. Zum Beispiel in der Herstellung von Tragfedern und Rädern für Eisenbahnwaggons, die heute noch in ungefähr dieselben Einzelverrichtungen zerfällt wie vor 20 Jahren. Fast nur Einzelakkorde, nach Stück leicht zu bemessen, haben die Dreher und Schlosser der Räderfabrikation, die sich — in getrennter Werkstatt — unmittelbar an die Zusammenschweißung der Radsätze und Bandagen im Walzwerk anschließt. Tragfedern aus Schweißseisen erfordern zwar neben tatsächlichen Einzelarbeiten wie Schneiden, Richten usw. auch gewisse Gruppenarbeiten, z. B. von 3 Mann beim Lochen, aber jeder Mann hat bei diesem eine so abgegrenzte Funktion, daß jeder bei der Herstellung von Federn beschäftigte Mann seinen Einzelakkord pro 1000 kg Gewicht erhält. Der Arbeiter kann nichts durch zu große Hast verderben, die Steigerung der Leistung ist ihm nicht durch eine automatische Maschinerie erschwert.

Verwickelter ist das Lohnsystem in zwei anderen Zweigen der Walzeisenverarbeitung, bei Stanzarbeiten und der Draht-

fabrikation. Die letztere beginnt mit der Drahtzieherei. Die Maschinerie, die Trommeln, auf die der Draht aufgerollt wird, ist die gleiche wie früher, die Schwierigkeit und Dauer der Arbeit hängt ab von der Feinheit des gezogenen Drahts. Es bestehen daher nach der Dicke des Drahts — bei nicht runden Drahtmustern nach anderen Merkmalen — abgestufte Akkordsätze, die mit abnehmendem Durchmesser progressiv höher werden. Der Abstufung der Feinheit und Akkordsätze entsprechend bezeichnet man die Drahtzieher als Grobzieher (von 4—2 $\frac{1}{2}$ mm), Mittel- und Feinzieher. Jeder arbeitet allein; daher auch hier einfacher, nach Gewicht bemessener Einzelakkord. Vom Kunden zurückgeschickter Draht wird den Arbeitern nachträglich abgezogen. Schwerer ist schon das Glücken und Beizen des Drahts in Akkord zu vergeben. Am Sitz der westfälischen Drahtindustrie, soweit sie großindustriell betrieben wird, in Hamm, arbeiten 4 Mann in Kolonne bei Glühe und Beize und erhalten Akkord, obwohl die Leistung des Arbeiters den Arbeitsvorgang kaum beschleunigen kann; ähnlich wie in Teilen der Hüttenindustrie entfällt dabei die leistungsteigernde Absicht des Akkords, die Lohnbemessung enger als beim Tagelohn an die Arbeit anzupassen, ist der einzige Zweck. Am Kolonnenakkord sind die vier Arbeiter deshalb in gleicher Höhe beteiligt. Andere Fabriken geben an Glühe und Beize wie an Eisen- und Stahlwäsche Tagelohn. Das Verzinken von Draht erfolgt ganz allgemein in Tagelohn, ebenso wie das Vernickeln, Emaillieren, Galvanisieren in Ofenfabriken. Anders z. B. beim Verzinken von Blechen und Röhren in Hüttenwerken: es geschieht in Arbeitskolonne und wird in der Regel in Gewichtsakkord bezahlt; nach Art der Hüttenwerke meist so, daß jeder Arbeiter seinen eigenen Satz hat. In der Drahtverarbeitung liegt die Sache ähnlich. Der Stand der Technik bedingt, daß achteckige Drahtgeflechte ganz von der Maschine und aus unverzinktem Draht, viereckige mit der Hand aus verzinktem gemacht werden. Die Herstellung des Drahtgeflechts geschieht in beiden Fällen in Akkord, das Verzinken dagegen nur bei den achteckigen Geflechten, wo im Gegensatz zum einfachen Draht eine arbeitsteilig gegliederte Kolonne beschäftigt ist. Ein Mann steht am Feuer, zwei ziehen das Geflecht durch

das Zinkbad, zwei rollen die Geflechte zusammen, jede der drei Kategorien hat ihren besonderen Akkordsatz, Einzelakkorde trotz tatsächlicher Kolonnenarbeit.

Ein neues Problem bieten die Drahtstiftmacher. Sie bedienen selbsttätige Maschinen, in denen die Stifte vom Draht abgeschnitten, am einen Ende mit Spitze, am anderen mit Kopf versehen werden. Was der Arbeiter zu leisten hat, ist scharfe Aufsicht über die Maschine. Mehrleistung ist nur dadurch möglich, daß der geschickte Arbeiter mehrere Maschinen bedient. Wo man sich nicht mit Tagelohn begnügt, weil der Akkord, wenn auch beim automatischen Gang der Maschine vielleicht keine Mehrleistung, so doch Vermeidung von Minderleistung (durch Störung der Maschinerie) erzwingt, da bleibt die Wahl, den Akkord nach der Zahl der bedienten Maschinen oder nach dem Quantum der produzierten Drahtstifte zu bemessen. Im ersteren Fall tritt zu dem Akkord der einen Maschine wie in den später zu besprechenden Drehereien ein Bruchteil desselben Akkords auf jeder daneben bedienten Maschine hinzu. Die zweite Methode reizt den Arbeiter mehr zum Übernehmen weiterer Maschinen, macht aber die Akkordherabsetzungen fühlbarer. — Auf etwa 6 „Stiftmaschinensteller“ — wie man diese Arbeiter nennt — kommt ein Werkzeugmacher zum Ersatz der wichtigsten Maschinenteile. Er arbeitet in enger Verbindung mit den Maschinenarbeitern, aber nicht so, daß er in den Akkord einzuschließen ist; ihm Tagelohn geben, macht ihn lässig und beeinträchtigt dadurch den Akkordverdienst der Stiftmacher, seinen Akkord nach jeder einzelnen Reparatur oder Ersatzarbeit zu bemessen, ist unmöglich. Deshalb wird in Hamm der Ausweg gewählt, den Akkord der Werkzeugmacher in ein festes Prozentverhältnis zum Lohn der von ihm versorgten Stiftmaschinensteller zu setzen. — Den Drahtstiftmachern schließt sich zwei Kategorien von Arbeitern an, die zwar ungelernt sind, aber einige Übung haben müssen: die Putzer, die in Trommeln das Abschleifen der Kanten an den Stiften besorgen, und die Verpacker, meist Frauen von großer Handfertigkeit. Die Putzer, immer 5 zusammen, erhalten in Hamm Kolonnenakkord, davon alle gleich viel; die Verpacker haben Einzelakkord und zwar bei Fässern pro

Fafs, bei Packeten, die nach Gewicht verkauft werden, nach Gewicht. Andere Fabriken kennen diese individuelle Behandlung der einzelnen Kategorien von ungelerten Arbeitern nicht: in einem Düsseldorfer Werk bestehen für Beize, Glühe, Eisen- und Stahlwäsche, Verpacken, Lackieren Kolonnenakkorde, die meisten so, daß 2 Vorarbeiter etwas mehr erhalten als die gleichhoch bezahlten Übrigen (z. B. bei 33 Pf. Lohn im allgemeinen, die Vorarbeiter 1 Pf. mehr). Eine Nebenarbeit ist schließlic in vielen Fabriken das Litzenmachen, das in Einzelakkord an selbsttätigen Maschinen geschieht. In der erwähnten Fabrik in Hamm werden die Litzen hauptsächlich zum Verpacken im eigenen Betrieb gebraucht, andere Werke machen durch Umwickeln eines Kerns mit ihnen die Drahtseile. In der Drahtseilerei der Düsseldorfer Fabrik erhalten die Arbeiter Tagelohn.

Ein anderer Zweig der Walzdrahtverarbeitung ist das Nietenmachen. Drei Mann arbeiten zusammen: ein Erwachsener bedient den Stempel der kleinen Maschine, ein jugendlicher Arbeiter wärmt das Eisen und steckt es in die Matrize, ein anderer kühlt die Matrize und nimmt die fertige Niete heraus. Von diesen Teilprozessen, die sich zeitlich aneinander reihen, ist der mittlere der wichtigste; der sog. Meister hat die Verantwortung für die Matrizen und ist deshalb an dem gemeinsamen Gewichtsakkord höher beteiligt als die beiden gleich hoch bezahlten jugendlichen Arbeiter und zwar im Stundenlohnverhältnis von etwa 50:30.

Das Problem der Bezahlung der Arbeiter an automatischen Maschinen kehrt in anderer Form als bei den „Stiftmachern“ in Stanzereien wieder. Stanzarbeiten werden in den verschiedensten Fabriken gemacht. Von solchen, die zur Herstellung im wesentlichen fertiger Artikel dienen, seien nur erwähnt die Laschenfabrikation, das Pressen von Ofenteilen und allerlei später zu emaillierenden Gerätschaften aus Feiblech und das Stanzen von Ornamenten und Rosetten aus Walzeisen. Gemeinsam ist allen diesen Arbeiten, daß sie in Tagelohn bezahlt werden. Die Gründe dafür sind verschieden: Laschenfabrikation erfolgt meist in Walzwerken durch ganz junge Arbeiter, die zum Teil sogar im Lehrvertrag stehen, jedenfalls einen so niedrigen Tagelohn erhalten, daß eine

Akkordfestsetzung keinen Sinn hat. Bei den Prefsarbeiten besorgt die Maschine den Arbeitsvorgang ganz allein: daher gleichfalls Tagelohn, während beim Formenstanzen aus Walzeisen — einem Konkurrenzverfahren weniger Walzwerke gegen guß- und schmiedeeiserne Rosetten und dergl. — zwar auch die Maschine die Arbeit allein besorgt, das Unterlegen des Materials jedoch so große Vorsicht erfordert, daß hier umgekehrt gerade die Schwierigkeit der Arbeit Tagelohn verlangt.

Im Gegensatz zu den Hüttenbetrieben und der Gießerei, wo die Akkordarbeit als selbstverständliche Voraussetzung jedes Lohnsystems gilt, im Gegensatz auch zu den Kreisen des Maschinenbaus ist in der Massenfabrikation der Eisenverarbeitung die Entscheidung über Stück- oder Zeitlohn ein schwieriges Problem. In den sog. Perforationsanstalten, Fabriken für gelochte und gestanzte Bleche, in denen die Verhältnisse weniger einfach sind als bei den bisher genannten Stanzarbeiten, zeigen sich daher die ökonomischen Beziehungen von Stück- und Zeitlohn in eigenartigem Licht. In einer Fabrik in Kalk bei Köln werden die Bleche für landwirtschaftliche Maschinen (insbesondere Samenreinigungsmaschinen, sog. Trieurs) und für Kesselbau gelocht. Beim Lochen gibt es zwei Systeme: Eindrücken (Pressen, Stanzen) und Ausfräsen. Ersteres ist einfacher, weil automatisch durch die Maschine besorgt, die Verdickung der Lochränder durch das ausgepresste Metall verhindert aber die Herstellung so zahlreicher Löcher, wie sie bei Kesselblechen zur Erzielung großer Oberflächen erwünscht sind; das Ausfräsen ist sehr schwierig, weil nicht zu tief gefräst werden darf. Fräsen wird daher in Tagelohn bezahlt. Der Tagelohn in der Presserei, wo an Stanzmaschinen gearbeitet wird, hat einen anderen Grund: die Massenfabrikation ist erst im Entstehen begriffen; bisher muß zu häufig ein neues Muster gestanzt, der Stanzen ausgewechselt werden. Neuerdings ist es durch jedesmalige Notierung aller gleichartigen Aufträge an den einzelnen Maschinen gelungen, einige Arbeiter ganz in Akkord zu beschäftigen; einem Akkord nach Quadratmeter und Lochzahl. Der vorherrschende Tagelohn hat das Bedürfnis stärkerer Aufsicht zur Folge: über 60 Arbeitern, einschließlich der

Stanzenmacher, die wegen ihrer hohen handwerksmäßigen Fertigkeit kaum der Aufsicht bedürfen, stehen zwei Meister, die in manchen Werken sogar festes Gehalt bekommen. In einer anderen Spezialfabrik für gestanzte Bleche in derselben Stadt haben 70–80 Mann einen einzigen Meister. Diese Fabrik hat ein ganz eigenartiges Akkordsystem, das eigentlich nur ein verhüllter Tagelohn ist. Daran ist die Technik schuld. Es werden sehr feine Muster, oft bis zu 2 m Breite, gestanzt, ihre gute Ausführung ist abhängig von der Qualität der Bleche, die nicht nur untereinander verschieden sind, sondern auch am einzelnen Stück mehr und weniger leicht zu bearbeitende Stellen aufweisen. Bei einfachen Mustern andererseits hängt das Quantum der Leistung weniger vom Arbeiter als von der Maschine ab. Nun geht man in der genannten Fabrik nach der an anderer Stelle zu würdigenden Sitte vieler Meister des Maschinenbaus von dem Grundsatz aus, daß der Arbeiter im normalen Fall in Akkord das Anderthalbfache des Tagelohns, zu dem er eingestellt, erhalten soll. Da die Leistung bei einfacheren Stücken nicht erheblich schwankt, wird folgende Rechnung angestellt: der Arbeiter hat 5 Mk. Tagelohn, er leistet normal 15 qm und soll das anderthalbfache seines Tagelohns, d. i. 7,50 Mk. verdienen; also Akkordsatz pro qm 50 Pf. Bei schwereren Stücken ist die verschiedene Qualität der Bleche, daher auch der Akkord nicht vorher festzustellen; deshalb wird den Vollarbeitern am Ende der Woche die Hälfte des Tagelohnverdienstes „zuschrieben“. Bei Hilfsarbeitern, dem etwa 20 jährigen Tagelöhner, der bei breiten Mustern dem Vollarbeiter hilft, ohne in dessen Akkord eingeschlossen zu werden, ist dasselbe Verfahren des nachträglichen Zuschreibens, allerdings von weniger als der Hälfte des Tagelohns, üblich. Es wird bei der Lohnfestsetzung zu zeigen sein, daß ein solches Akkordsystem, das nur maskierter Tagelohn ist, tief in den Voraussetzungen der Entlöhnungsmethode wurzelt: die Akkordgrenze kann auf das Gleiche herauskommen. Aber wo es der Arbeitsprozeß erlaubt, wird zwecks Erzielung kontinuierlich steigender Leistung ein schematisch angenommener Akkordverdienst nicht so streng eingehalten. Damit wird der Zeitlohncharakter des Akkords verschleiert, und zugleich sieht der Arbeiter das Akkord-

system mit anderen Augen an. Ein Arbeiter dieser Stanzerei antwortete auf die Frage nach seiner Beschäftigung, daß er Akkordarbeiter sei. Die Blechstanzerei mit ihrer zwar maschinellen, aber einfachen und unveränderlichen Technik ist der rechte Boden für diese alte Auffassung, die im Akkord nicht eine Ausbeutungsmethode, sondern die natürliche Bezahlung gelernter höherstehender Arbeiter sieht. Es ist kein Zufall, daß in jener Spezialfabrik echt patriarchalische Zustände herrschen. Es hat sich in Betriebsorganisation und Lohnsystem seit Jahrzehnten fast nichts geändert: der Meister ist bereits seit 30, viele Arbeiter sind seit 20, die meisten seit über 10 Jahren in der Fabrik. Für allgemein patriarchalische Verhältnisse ist Stabilität der Technik bei hoher Geschicklichkeit der Arbeiter nicht die einzige, aber eine wesentliche Vorbedingung. Auch persönliche Umstände wirken mit und nicht zuletzt die kaufmännische Struktur einer solchen Spezialfabrik für Qualitätsware: Absatz im In- und Ausland zu suchen, ist eine für den Betrieb so wichtige und so schwere Aufgabe, daß der Fabrikleiter, der zugleich die Verkaufsorganisation verkörpert, in höherem Maße als bei anderen Fabriken die Seele des Unternehmens und als solche anerkannt ist.

Wegen der Auseinandersetzung zwischen Stück- und Zeitlohn verdient ein anderer Zweig der Massenfabrikation Erwähnung, obwohl es sich um Blei-, nicht Eisenverarbeitung handelt. In Akkumulatorenfabriken ist die Arbeit so einfach, daß gelernte Arbeiter überhaupt nicht vorkommen. Deshalb bestand in der größten rheinischen Unternehmung dieser Branche bis vor 3 Jahren ausschließlich Zeitlohn, der auch heute noch vorherrscht. Er führte aber zu schreienden Mißständen: es wurde möglichst langsam gearbeitet, nur um Überstunden machen zu können; das erhöhte nicht nur den Verdienst, sondern erleichterte ihn auch erheblich, weil die Meister nach 12 stündiger Tagesarbeit nach Hause gingen und die Werkstatt ohne Aufsicht ließen; bis zu 12 Überstunden kamen vor. Dem wurde durch eine dreifache Reform abgeholfen. Zunächst durch Verbot der Überstunden; keine Maßregel erbitterte die Arbeiter so sehr wie diese, weil sie sofort den Verdienst herabsetzte. Die teilweise Einführung der

Akkordarbeit, macht diese Lohnherabsetzung durch Erhöhung der Arbeitsintensität zum Teil wieder gut; im Akkord wird jetzt gearbeitet beim Guß von Bleiplatten, von Bleiröhren und sonstigem Bleiguß wie Kugeln, die pro 100 oder 1000 kg, und Bleiringen und -gittern, die pro Stück bezahlt werden, ferner von Schreibern, die Kisten machen. Die Akkorde sind leicht zu bemessen und in einfache Akkordtarife zu fassen; bei dem geringen Einfluß, den die ungelerten Arbeiter bei diesen Verrichtungen auf die Produktion haben, ist es aber schwierig, die Akkorde so festzusetzen, daß der Arbeiter, wenn die Minderleistung nicht seine Schuld, immer auf seinen festen Verdienst kommt. Deshalb hat man hier ein ähnliches System der Akkordergänzung wie die oben erwähnte Stanzerei: Bei dreißig Bleiießern wird am Schluß der Woche vom Meister oder Vorarbeiter zu den tarifarisch feststehenden Akkorden auf dem Wochenzettel eine sog. Prämie zugeschrieben, die nicht Belohnung ist, sondern nur eine Erhöhung des Lohnes auf die für die betr. Arbeiter üblichen 3,80—4,00 Mk. Wegen dieser Schwierigkeiten ist bei der Mehrzahl der Arbeiten noch immer Tagelohn Brauch. Schließlich schuf man ein gründliches, in seiner Art vorbildliches Aufsichtssystem. Es müßte auch bei weiterer Einführung von Akkordarbeit bestehen bleiben; denn bei einer Fabrikation, wo ungelerte Kräfte ohne vollkommene Maschinenteknik arbeiten, ist ebenso sehr Gefahr vorhanden, daß durch die Hast bei Akkordarbeit zu viel verpfuscht, als daß bei Tagelohn gefaulenzt wird.

In der automatischen Massenfabrikation, wenn man die Eisenverarbeitung mit der vollkommensten Anwendung von Arbeitsteilung und Werkzeugmaschinen*) so bezeichnen will, existiert das Problem des Zeit- oder Stücklohns nicht. Es fehlt ebenso das Problem der Hochöfen und Stahlwerke, eine Bemessungsgrundlage zu finden, und die Frage der Verteilung des Kolonnenakkords in Walzwerken. So kompliziert die Fabrikation von kleinen Maschinenteilen, Fahrradteilen, Fahr-

*) Bei der Fabrikation von Wagenfedern ist die Arbeitsteilung da, aber die Arbeitsmaschine fehlt; gestanzt wird mit der Maschine, aber ohne Arbeitsteilung.

rädern, Nähmaschinen, Stahlfedern und Nadeln, um nur diese herauszugreifen, vom technischen Standpunkt ist, so schnell erledigt sich die Frage ihres Lohnsystems.*)

Kolonnen gibt es nicht, jeder arbeitet allein an seiner Werkzeugmaschine und fabriziert eine Menge ganz gleicher Artikel: daher Einzelakkorde mit Lohnbemessung nach Stücken, oder wenn diese zu klein, nach Gewicht. Gewisse Verschiedenheiten des Arbeitsprozesses existieren natürlich in den einzelnen Branchen und Fabrikationsarten: die Nadel- und Stahlfedernfabriken in Aachen und Iserlohn beschäftigen fast nur Arbeiterinnen, die hier bei einer leichten aber große Handfertigkeit erfordernden Arbeit am Platze sind, und zahlen deshalb mitunter Tagelohn. In der großindustriellen Stahlwarenindustrie des bergischen Landes, die in der Nachbarschaft der Kleinindustrie Remscheids und Solingens, in Ohligs und

*) Einige Beispiele zeigen die mit der fast völligen Einheitlichkeit des Lohnsystems kontrastierende Mannigfaltigkeit der Fabrikationsgegenstände. Bei den neuesten Registerkassen besteht der noch nicht faustgroße Zähler aus 109 Teilen, zu deren Herstellung gegen 350 Arbeitsverrichtungen nötig sind. — Eine Hagener Firma empfiehlt ihren Spezialstahl u.a. für folgende Fahrradteile:

Fahrradketten, Pedalplatten, Pedalhüllen, Pedalkonusse, Tretkurbeln, Steuerkonusse, Rohrverbindungsstücke, Laternenhalter, Schutzblechstrebenbügel, Sattelstützrohre, Bremslöfel, Bremsstangen, Gabelköpfe, Rohrkopfkonusse, Rohrkopfmutter, Fahrradschraubenschlüssel, Gabelschlüssel, Gewindeflanschen, Glatte Flanschen, Steuerteller, Nabenkranze, Kurbelglocken, Gabelenden, Schutzblechstreben, Kettenkastenschellen, Bremsstangencharnierkolben, Kugeldeckscheiben für Vorder- und Hinterräder, Steuerungskontremuttern, Gabelkopfeinlagen, Rohrkopfklemmringe, Lager und innere Lenkstangenverbindung usw.

Und für folgende Nähmaschinenenteile: Nähmaschinenrädchen, Zugstangen, Apparatkastenfedern, Spuler, Spulerfedern, Spulerblättchen, Spulerklappen, Spulertragerhalter, Spulerstiftdeckel, Kopfdeckel, Transporteurschlitten, Schieber, Schieberhaken, Stichstellerskala, Stichstellerplättchen, Stichplatten, Mutterschlüssel, Zeugdrückhebel, Rollfußhebel, Schifführungsringe, Schiffsauswerfer, Ringschiffschieber, Ringschiffexzenterplättchen, Ringschiffspulerklappen, Ringschiffadenführung, Schließbleche, Schließhaken, Fadenhebel, Fadenhebelklappen, Fadenhebelbügel, Fadenhebelplättchen, Kurvenfadenhebel, Fadenregulierhebel, Auslösungshebel, Auslösungsplättchen, Nadelkissenscheiben, Kettenklammern, Gestelltraversbolzenmutter, Riegelplättchen, Untersatzplättchen, Wattiererhalter usw.

anderen Orten ihren Sitz hat, sind die einfachen Einzelakkorde, d. h. für Bedienung meist nur einer Maschine, vorherrschend und in der Zahl übersehbar. Eine der bekanntesten Fabriken in Ohligs stellt z. B. außer Schirmgestellen, die erst in den Schirmfabriken zurechtgeschnitten werden, Felgen für Fahrräder her, die in 12 Einzelakkorde zerfallen; das Lochen und Speicheneinziehen erfolgt erst in den Fahrradfabriken. Das Charakteristische der Fahrradfabrikation schliesslich ist erstens die fast unübersehbare Zahl von Akkorden, in einer Spezialfabrik in Köln 8—10 000; auch das Montieren geschieht in etwa 10 Einzelakkorden. Zweitens eine so vollkommene Maschinerie, daß oft mehrere Einzelakkorde auf verschiedenen Maschinen von einem Arbeiter zugleich übernommen werden können; das Arbeiten an mehreren Maschinen kann soweit gehen, daß in Tagelohn bezahlt werden muß, — so bei der Bedienung von 19 Maschinen durch einen Mann in der Kölner Fabrik.

Die durchgängige Anwendung komplizierter, automatischer Arbeitsmaschinen führt zu einer Besonderheit. Der Akkord wirkt hier nicht auf Mehrleistung, sondern auf vorsichtige Behandlung der Maschine, um Minderleistung durch Reparaturen daran zu vermeiden. Der Fabrik kann diese Selbstkontrolle aber nicht genügen, da die Maschinenarbeiter zwar nicht ungelernt, aber auch nicht handwerksmäßig ausgebildet sind, und viele jugendliche Kräfte beschäftigt werden, die Beschädigung von Maschinen für die Fabrik weit kostspieliger ist als die des Werkzeugs durch einen Handarbeiter. Mitunter veranlaßt dies nur eine eigentümlich organisierte Aufsicht, nämlich eines Aufsehers über eine einzige Gruppe von Teilarbeitern, in der Fabrik in Ohligs z. B. über nur je 8 Mann. Oft arbeitet dieser „Vorarbeiter“ gar nicht mit und steht in Gehalt; in anderen Fabriken, z. B. der Dürrkopschen Fahrradfabrik in Bielefeld, erhält ein älterer Akkordarbeiter zur Hilfe bei der Aufsicht ein paar Jungens, deren niedriger Tagelohn von seinem Akkord abgezogen wird. Vielfach entsteht aber aus demselben Bedürfnis heraus ein gemeinschaftlicher Akkord, den die Fabrik- und Ingenieursprache als „Gruppenakkord“ im Gegensatz zu den „Kolonnen“ der Maschinenschlosser bezeichnet. Wir haben ihn schon bei den

Coquillenformern kennen gelernt: Teilarbeiter bekommen, obwohl jeder für sich arbeitet, einen gemeinsamen Akkord, an dem sie zu gleichen Teilen oder nach Maßgabe ihrer Tagelöhne teilnehmen. Es ist die einzige Fortbildung des Einzelakkords in der modernen Massenfabrikation: sie ergänzt die Selbstkontrolle durch die gegenseitige Überwachung. — Die Besonderheit dieses Gruppenakkords gegenüber anderen gemeinsamen Akkorden zeigt ein mildes Akkordmeistersystem mancher Armaturenfabriken. Der Gegenstand wird da in mehreren Hauptteilen in Akkord gegeben, z. B. ein gewöhnlicher Bierzapfapparat in 3—4. Die feinere Arbeitsteilung innerhalb eines Akkords erfolgt in einem sog. Untersystem des mitarbeitenden Vorarbeiters; er gibt jede einzelne Verrichtung (Teilstück eines Ventils drehen und hobeln, Gewinde schneiden, Verbindungsstück ansetzen usw.) einer Reihe von Teilarbeitern in Gruppenakkord. Man hat also mehrere Gruppenakkorde, durch ein Akkordmeistersystem zusammengefaßt; dabei bleiben alle Verrichtungen Einzelarbeiten, es besteht keine Arbeitskolonne.

D. Das Gebiet des Maschinenbaus.

Die ganze übrige Eisenverarbeitung setzt sich aus drei Arbeitsprozessen zusammen: dem Drehen und verwandten Arbeiten, der Schlosserei und dem Schmieden. Einzelne Fabrikationszweige erschöpfen sich in einem einzigen dieser Prozesse, die Herd- und Ofenfabrikation in der Schlosserei, die Herstellung von Ketten in der Schmiede, von gewissen Geschützen in der Dreherei usw. Die Kesselfabrikation verlangt nur Schlosser- und Schmiedearbeit. Der eigentliche Maschinenbau, die Eisenkonstruktionen und deren besonderes Anwendungsgebiet, der Waggonbau, setzen sich trotz aller Verschiedenheit der Technik und des Fabrikationsgegenstandes aus diesen drei Arbeitsprozessen zusammen. Immer teilt sich der Fabrikbetrieb in die Herrschaftsgebiete von Dreher-, Schmiede- und Schlossermeistern, zu denen sich der Platzmeister und in Maschinenfabriken mit Gießerei noch der Gießereimeister gesellt. Eine Kölner Fabrik für Seilbahnförderwagen hat über ihren 180 Arbeitern 1 Dreher-,

1 Schlosser-, 1 Schmiede- und 1 Platzmeister; die gemeinsamen Meister über Schlosserei und Dreherei in älteren Fabriken, insbesondere des Siegerlandes, sterben allmählich aus.

Die bunte Mannigfaltigkeit in der Eisenverarbeitung, die nicht Massenfabrikation ist, reduziert sich daher auf eine kleine Reihe von Fragen des Lohnsystems. Die Probleme dieser drei Arbeitsprozesse unterscheiden sich von denjenigen in der übrigen Eisenindustrie und untereinander. Im Mittelpunkt steht die Frage der Kolonnen; sie findet in der Akkordverteilung der Schlosserei ihre endgültige Lösung, im Gegensatz zu der alten, traditionellen Regelung in der Schmiede. Die Dreherei schließt sich neue Formen des Einzelakkords. Dem ganzen Gebiet des Maschinenbaus ist gemeinsam, daß in ihm das Meiste für die Ausbildung der Lohnsysteme geschieht; der frische Wind des modernen Großbetriebs weht nicht weniger in gewissen Zweigen der Massenfabrikation, aber während da nur technische Aufgaben zu lösen sind, spielt der Arbeitsfaktor bei Eisenkonstruktionen, in Maschinenfabriken usw. eine so wichtige und verschiedenartige Rolle, daß wohl in kaum einer Industrie die Betriebsorganisation so schwierige Probleme bietet wie hier. Das Arbeiten aller Fabrikinstanzen an ihrer Lösung ist zugleich am dringendsten in einer Industrie, die mit so großen wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen hat wie der Maschinenbau. Erstens mit dem komplizierten Organismus der einzelnen Maschine; in der gegenwärtig unter den ungünstigsten finanziellen Verhältnissen arbeitenden Massenfabrikation der Fahrradindustrie ist keine Zeichnung nötig, kein Fehler an den mit Präzisionsmaschinen hergestellten Maschinenteilen möglich, die Qualität der Arbeitskräfte nicht so wichtig. Zweitens existiert trotz mancher Ansätze keine Massenfabrikation, am wenigsten im Kraftmaschinenbau. Der Bau von Bergwerksmaschinen ist für sie ein ganz ungeeignetes Objekt, da die natürlichen Bedingungen der Zechen immer verschieden sein werden; die Unterschiede z. B. der Wetter- und Wasserverhältnisse sind durch keine großindustriellen Maßnahmen im Sinne der Verlegung der ganzen Produktion in die leistungsfähigsten Schächte völlig aus der Welt zu schaffen. Auch die Hindernisse, die der Massenfabrikation durch die Sonderwünsche

des Kunden entstehen, werden auf absehbare Zeit nicht verschwinden. Das Streben, die Produktionskosten durch verbesserte Maschinerie zu verbilligen, ist die Seele jeder aufstrebenden Fabrikunternehmung; es wird nicht nur von Industriellen des In- und Auslands versichert, daß dieser Eifer nicht zuletzt die großen Erfolge der deutschen Industrie im allgemeinen veranlaßt, sondern auch von Maschinenfabrikanten zugegeben, daß die oft kleinlich erscheinenden Sonderwünsche des Bestellers ebenso fruchtbare Anregung geben wie die theoretischen Erfindungen der Techniker. Unmittelbar bleibt es für die Maschinenfabriken stets lästig; es erschwert die Kalkulation, erhöht die Verwaltungskosten durch die Notwendigkeit eines Stabs von Ingenieuren, verhindert die völlige Ausnützung der vorhandenen und erfordert die Anschaffung neuer Arbeitsmaschinen; es nimmt schließlich dem Arbeiter die Möglichkeit, durch Geschicklichkeit bei der gleichen Arbeit seine Leistung zu erhöhen, wozu nirgends so viel Gelegenheit ist wie in der Schlosserei. Es sei nur auf eine technisch erstklassige moderne Fabrik in Düsseldorf hingewiesen, die Krane und Hüttenwerks- (z. B. Walzwerks-) Anlagen aller Art baut, bei 500 Arbeitern im technischen Bureau 150 Zeichner beschäftigt und absolut nicht rentiert. Es ist hier nicht der Ort, die erfolgreichen Versuche zu schildern, wenigstens für einige Maschinenteile Normalien aufzustellen, durch Zusammenschluß von Fabriken Spezialisierung zu ermöglichen, namentlich die ungeheuer kostspielige Versuchsfabrikation (z. B. von Großgasmotoren und Turbinen) zu zentralisieren; auch nicht die Unannehmlichkeiten aufzuzählen, die aus dem Fehlen der Massenfabrikation nicht bloß für die Produktionskosten, sondern auch für die Preisbildung entspringen; daß nämlich bei jedem Angebot alle Maschinenfabriken in Konkurrenz treten, daß Kartellierung unmöglich ist usw.

Wie das Fehlen der Massenfabrikation auf die Entlohnungsmethode wirkt, zeigt erst die Lohnfestsetzung. Aber die schwierigen äußeren Verhältnisse des Maschinenbaus und der verwandten Branchen liefern einen Maßstab für die allgemeine Beurteilung der Betriebsorganisation in solchen Fabriken: der Druck, alles so zweckmäßig wie möglich ein-

zurichten, lastet auf ihnen mit aller Schwere. Es kann keine Verbesserung unbeachtet bleiben, wenn sie den besonderen Verhältnissen der rheinisch-westfälischen Industrie entspricht. Wenn daher das englisch-amerikanische Zeitprämiensystem in der folgenden Darstellung fehlt, so verliert die bestehende Regelung der Lohnbemessung dadurch nicht ihre Qualifikation als typisch großindustrielles Verfahren.

I. Schmiede.

Jener Zug nach Modernisierung der Betriebsorganisation fehlt im allgemeinen in der Schmiede. Ihr Charakteristikum gegenüber der Dreherei und Schlosserei ist das Vorherrschen von Traditionen, das wiederum auf der Stabilität von Technik und Arbeitsprozess beruht. Handarbeit, auch wo mit dem Hammer geschmiedet wird, und auserlesene Geschicklichkeit des Schmiedes, dessen Befehl seine Kolonne folgt, sind die Elemente. Nicht das vielseitige Streben nach neuem, sondern die Mannigfaltigkeit der Tradition verhindert die Einheitlichkeit der Lohnbemessung. Probleme gibt es für den allgemeinen Schmiedeprozess nur zwei, die Bildung von Kolonnen und die Akkordverteilung innerhalb derselben, — abgesehen von den besonderen Verhältnissen der Kettenschmiede und Kesselfabrikation, in denen der Schmiedeprozess der Kern, nicht wie im Maschinenbau ein dem Umfang nach untergeordneter Teil der Fabrikation ist. Dagegen ist die Bemessungsgrundlage einfach: Stückakkord ist die Regel, nur bei ganz großen unter dem Hammer oder der Presse bearbeiteten Stücken wird nach Gewicht bemessen.

Die einfachste Kolonne ist 1 Schmied und 1 Zuschläger; sie herrscht bei Eisenkonstruktionen und im Waggonbau fast ausschließlich — in der Fabrikation von Förderwagen z. B. wird nur bei Veränderungen eine größere Kolonne verlangt —, im Maschinenbau für kleine Stücke. Eine Verschiebung kommt mit dem Hammer, der von einem Erwachsenen bedient wird; die Kolonne bleibt dabei gleich groß, den Zuschläger ersetzt aber ein Wärmejunge, der nur Handreichungen tut, nicht unmittelbar beim Schmieden hilft. Der inneren Veränderung der Arbeitskolonne folgt die Akkordverteilung. Vorausgesetzt, daß kein Akkordmeistersystem be-

steht, erhält der Wärmejunge meist einen Tagelohn, der bei der Lohnberechnung vom Akkord des Schmieds abgezogen wird; zuweilen wird die Arbeitskolonne überhaupt nicht berücksichtigt, und dem Jungen ein selbständiger Tagelohn von der Fabrik gegeben. Zwischen Schmied und Zuschläger findet hingegen eine regelrechte kolonnenmäßige Teilung des Gesamttakkords statt, die auch prinzipiell die gleiche bleibt, wenn die Schmiedestücke schwerer und mehr Zuschläger nötig werden. Diese Akkordverteilung kommt in vier Formen vor; in jeder auf der doppelten Eigentümlichkeit des Arbeitsprozesses beruhend: daß beim Schmieden die Kolonne tatsächlich zusammenarbeitet, am selben Stück, zu gleicher Zeit und in fest abgegrenzten Funktionen, daß aber nur zwei verschiedene Arbeitsverrichtungen vorhanden sind, die des Schmieds und sämtlicher Zuschläger. Letzteres unterscheidet die Schmiedekolonne von der Walzkolonne und der Nietkolonne, in denen in der Regel jedem Arbeiter eine besondere Funktion zufällt, der erste Mann dadurch nicht die dominierende Stellung des Schmieds hat. Daher bei allen Arten der Akkordverteilung ein erheblich höherer Anteil des Schmieds und gewöhnlich gleicher Anteil der Übrigen.

Noch heute am üblichsten ist die prozentuale Verteilung nach traditionellen und danach von der Fabrik zur Regel erhobenen Sätzen. Aber gerade an diesen Punkt wirkt die Vielgestaltigkeit der Tradition. Zwar ist die vorherrschende folgende:

bei 1 Zuschläger: der Schmied (oder Schirrmeister) 60,
der Zuschläger 40 pCt.,

bei 2 Zuschlägern: Schmied 42, jeder Zuschläger 29 pCt.,

bei 3 Zuschlägern: Schmied 37, jeder Zuschläger 21 pCt.;

ein später zu nennendes Kalkulationsbuch, das niederrheinische Verhältnisse zum Vorbild hat, empfiehlt diese Akkordverteilung. Aber es kommen überaus zahlreiche andere Verteilungsmodi vor, z. B. sehr häufig der Schmied $\frac{2}{3}$, der Zuschläger $\frac{1}{3}$. In den Feuerbetrieben der Kesselfabriken findet man auch, daß der Schmied 50 pCt., seine Mitarbeiter vom Rest gleiche Teile bekommen; von den Fabrikanten selbst wird diese übermäßige Bevorzugung des Schmieds für ungerecht gehalten, ihre Be-

seitigung aber durch den Widerstand der meist alten und hoch qualifizierten Vorarbeiter verhindert.

Die zweite Form, das reine Akkordmeistersystem, ist in Rheinland-Westfalen von der traditionellen Teilung praktisch nicht sehr verschieden. Von England erzählt ein mit den dortigen Verhältnissen persönlich vertrauter Düsseldorfer Fabrikant, daß es noch allgemein üblich sei, den Schmieden den ganzen Lohn auszuzahlen, von dem sie ihre Mitarbeiter, die sie selbst beschaffen müssen, zu entlohnen haben; wie sie sich mit ihnen abfinden, ist ihre Sache; es soll vorkommen, daß der Schmied dabei 30 sh. täglich verdient, jedenfalls Regel sein, daß Samstags und Montags nicht gearbeitet wird. In Rheinland-Westfalen existiert das Akkordmeistersystem selbst in der Schmiede wesentlich nur noch als Festsetzung des Mitarbeiteranteils durch den Schmied. Es ist auch an Rhein und Ruhr noch durchaus lebensfähig, aber in sehr harmloser Form: die Mitarbeiterlöhne werden vom Schmied auf dem Akkordzettel vermerkt und vom Werkmeister durchgesehen. Zudem diktiert die ungeschriebene Tradition die Sätze. Die Grundlagen des Systems sind die persönlichen Eigenschaften des Schmieds, die freilich mit seiner Rolle im Arbeitsprozeß zusammenhängen: meist alte hochgelernte, nicht leicht zu ersetzende Arbeiter, die selbst in den allermodernsten Fabriken der Schmiede einen patriarchalischen Charakter verleihen.

Auch das dritte Verteilungssystem, die Festsetzung der Anteile durch den Meister, hängt wesentlich von der Persönlichkeit ab. Wo ein sehr erfahrener, tüchtiger Meister ist, der genügende Autorität auch über die alten Schmiede hat, da setzt er den Anteil der Zuschläger in allen oder den meisten Kolonnen fest. Die Akkordverteilung durch den Meister sieht so aus: einem Zuschläger, der einen fingierten Stundenlohn von z. B. 35 Pf. hat, erklärt der Meister, daß er in Akkord z. B. 42 Pf. pro Stunde verdiene; was nach Abzug dieser Stundenlöhne der Zuschläger vom Akkord übrig bleibt, gehört dem Schmied. Obwohl nicht gerade das vorherrschende, ist es doch das für die Schmiede typische System der Akkordverteilung; denn indem es die Gehilfen des Schmieds zu Zeitlöhnern macht, nimmt es ihnen das Interesse an Beschleunigung

der Arbeit und läßt es — dafür in erhöhtem Maße — nur für den Schmied bestehen, der nicht nur seine, sondern auch seiner Gehilfen Zeitersparnis in Geldform in die Tasche steckt.

Mit dem Akkordmeistersystem hat diese Regelung gemeinsam, daß sie die Form der prozentualen Verteilung aufgibt, aber tatsächlich die traditionelle Verteilung in der Regel beibehält; dem vierten System, der Akkordverteilung nach Tagelöhnen, nähert sie sich, sobald diese Regel durchbrochen wird, und der Meister den in Akkord zu verdienenden Stundenlohn nach dem Marktpreis der betreffenden Gattung von Arbeitskräften festsetzt. Von den früher genannten Fällen der Verteilung nach Tagelöhnen unterscheidet sich der vorliegende dadurch, daß die große Überlegenheit des Schmieds zuweilen in einem „Voraus“ des Schmieds von einigen Prozent zum Ausdruck kommt; erst nach diesem Abzug erfolgt die Verteilung nach Tagelöhnen. In einer großen Fabrik des Siegerlandes wird es so gemacht: vom Akkord gehen erst die fingierten Stundenlöhne ab, vom Rest (Akkordüberschuß) zunächst $\frac{1}{4}$ für den Schmied; das dann Verbleibende wird unter Schmied und Zuschläger nach Tagelohn verteilt. Zu der Verteilung nach Tagelöhnen neigen naturgemäß am meisten die modernen Maschinenfabriken.

Von den üblichen Schmiedewerkstätten der Maschinen- und Konstruktionsfabrik weicht die Lohnbemessung in drei Schmiedebereichen ab: durch eine andere Technik bei den schweren Schmiedehämmern und Pressen; durch Annäherung an die Massenfabrikation in der Kettenschmiede; durch Ausdehnung des Arbeitsprozesses auf eine Reihe außergewöhnlicher Schmiedearbeiten im Kesselbau. Der Hammer verändert den Arbeitsprozeß dahin, daß die Zuschläger das Schmiedestück hin und her zu bewegen haben; die Lohnbemessung durch die größere Zahl der Mitarbeiter: 8 bis 10 Mann sind nicht selten; schon beim Pufferschmieden treten zu der Kolonne gelernter Arbeiter Hilfskräfte in Tagelohn, die nicht am Gesamtakkord teilnehmen. Die prozentuale Verteilung wird erschwert: am Hammer wie an der Schmiedepresse herrscht Akkordverteilung nach Tagelöhnen. Als Bemessungsgrundlage dient oft das „Feuer“, ein Mittelding zwischen Stück- und Gewichtsakkord; denn jedes Schmiede-

stück wird vor und nach der Bearbeitung gewogen und samt dem Gewicht des zum Schrott kommenden Ausschusses gebucht. Diese Aufgabe fällt dem Hammerwerksmeister zu; er steht nicht wie die anderen Meister in festem Gehalt, verdient etwa 7 Mk. im Tagelohn und wird als „Wiegemeister“ bezeichnet.

Im Arbeitsprozess bestehen wesentliche Unterschiede zwischen Hammer und Presse. Beim Hammer ist der Maschinist, der den Hammer fallen läßt, ein einfacher Tagelöhner; er hat, da der Hammer mit einem einzigen Schlag fast gar nichts ausrichtet, überhaupt keinen unmittelbaren Einfluß auf den Arbeitsvorgang; der Schmied, der das Kommando gibt, ist der höchst verantwortungsvolle Leiter, er nimmt mit dem besten Tagelohn am Kolonnenakkord teil. Die mit Wasserdruck betriebene Presse arbeitet mit einem einzigen Druck das ganze Stück; hier hat der Mann, der, ohne fremdes Kommando, die Presse einstellt, die wichtigste Stellung, er ist daher mit hohem Schichtlohn in den Akkord eingeschlossen. — Eine Besonderheit des Hammerwerks sind die Prämien für denjenigen, welcher einen Riß oder eine andere defekte Stelle am Stahl oder Fehler an den Ketten zum Transport der Schmiedestücke entdeckt. Die Prämien sind hoch, weil die Fabrik dadurch vor erheblichen Verlusten geschützt werden kann.

Die Kettenfabrikation besteht im Schmieden einer Menge von gleichen Kettengliedern. So mannigfaltig auch die Kettenmuster, ist das Kettenmachen daher bis zu einem gewissen Grade Massenfabrikation. Die meist kleinen Schmiedekolonnen haben überwiegend die Akkordverteilung durch den Meister. Die Kettenfabrikation verarbeitet Schweifeseisen, ist daher gewöhnlich den älteren Werken angegliedert und vollzieht sich heute in derselben, große Geschicklichkeit des Arbeiters und Erfahrung des Meisters erfordernden Weise wie vor Jahrzehnten. Man findet daher viele alte Meister, die in der Akkordverteilung an keine Regel gebunden sind; es verschwindet daher im Akkordausdruck vielfach die Kolonne, und jeder Mann hat seinen eigenen Akkordsatz, der wie ein Einzelakkord aussieht. Umsoweniger hat — darin liegt die Besonderheit der Kettenschmiederei — der Meister in der

Akkordfestsetzung zu tun; denn da nur eben soviel verschiedene Arbeiten zu machen sind, als Kettenmuster — nicht Kettenglieder — existieren, während in der Schmiede der Maschinenfabrik ebensoviele Akkorde wie Stücke vorkommen, bestehen in der Kettenschmiede feste Tarife. Sie richten sich nach der Art der Ketten und dem Gliedgewicht, leichte Ketten werden nach m (Metern), schwere nach Glied bezahlt. Dabei ändert sich der Arbeitsprozess von einem gewissen Gewicht des Glieds ab insofern, als für Stegketten 2 Zuschläger nötig sind. Das Adjustieren der Ketten — für Flaschenzugketten und dergl. erforderlich*) — und das Prüfen der einzelnen Glieder durch Hämmern geschieht in Tagelohn; der Arbeiter hat keine schwere Arbeit, aber er muß Erfahrung haben und darf nicht durch Akkordlohn nachlässig gemacht werden.

In einer rheinischen Kesselfabrik bestehen außer der Nietkolonne, die später zu schildern, folgende Kolonnen: 1. in der einfachen Schmiedekolonne erhält der Schmied 57, der Zuschläger 43 pCt. 2. Die sog. Bördelkolonne der Flanschenmacher: Schmied erhält 42, Vorhalter 30, Zuschläger 28 pCt. vom Akkord. 3. Schweißerkolonne: Schmied 35, Vorhalter 23, zwei Zuschläger je 21 pCt; eventuell kommen noch 2—3 Zuschläger hinzu, wodurch sich die Prozentsätze entsprechend ändern. 4. Die interessanteste und für die Kesselschmiede charakteristische Kolonne ist die für das Stemmen. Es wird am Kessel nicht miteinander, sondern — ähnlich wie von mehreren Formern an einer Form — an demselben Gegenstand nebeneinander gearbeitet. Das Stemmen zerfällt in mehrere Verrichtungen — Nietenstemmen, Nahtstemmen, Nähte schräghauen, Löcher auskreuzen, Stuppen stemmen —, die entweder alle nacheinander von demselben Mann oder arbeitsteilig jede von einem besonderen ausgeführt werden. Jedenfalls arbeitet jeder für sich und kann, da es qualifizierte Handarbeiter sind, mit der Zeit durch Übung seine Leistung bedeutend steigern. Viele Fabriken bilden daher überhaupt keine Entlohnungskolonne und geben einen festen Akkordsatz teils pro Nietkopf, teils nach Metern.

*) Der Unterschied gewöhnlicher und adjustierter Ketten kommt auch in der Preisgrundlage zum Ausdruck; erstere werden nach Gewicht, letztere nach m verkauft.

Dabei verdient ein geschickterer Mann zum gleichen Akkordsatz möglicherweise 6 Mk., ein anderer nur 4 Mk. Umgekehrt glauben manche Fabriken, daß diese erhebliche Differenzierung der Leistungsfähigkeit in der Abstufung der Tagelöhne ausreichend berücksichtigt sei: sie fassen deshalb die lose Arbeitskolonne zu einer festen Entlohnungskolonne zusammen, wenn genügend Aufträge vorliegen, sogar für einen ganzen Satz von Kesseln (ein Dutzend oder mehr). Traditionell erhält der erste Arbeiter — Kolonnenführer — für seine Aufsichtsfunktion gewöhnlich ein „Voraus“ von 5 pCt. oder 10 pCt.; aber selbst diese nicht sehr große Bevorzugung wird von einem Düsseldorfer Kesselfabrikanten getadelt und durch andere Abstufung der Tagelöhne zu beseitigen gesucht. — Die zahlreichen anderen Kolonnen der Kesselfabrikation, wie z. B. die von vier Mann (1. Mann, 2 Gehilfen, 1 Kranführer) an der Blechwalze, wo das Blech kalt gebogen wird, verdienen keine besondere Erwähnung.

II. Dreherei.

Die Dreherwerkstatt der Maschinen- und verwandten Fabriken hat nur in der Technik Ähnlichkeit mit der Massenfabrikation. Die Bearbeitung der meisten, namentlich großer Maschinenteile durch Bohrer, Hobler, Dreher usw. ist heute nicht Massenfabrikation. Aber auch der einzelne Arbeitsvorgang ist nicht ganz derselbe wie bei der Massenfabrikation: dort gänzlich automatische Werkzeugmaschinen, die mit rasch arbeitendem Mechanismus in wenigen Augenblicken das einzelne Stück erledigen; hier zwar auch eine selbsttätige Maschine, die aber im Laufe der langsamen Bearbeitung des großen Arbeitsstücks mehrfach neu eingestellt werden muß. Das Einstellen des Werkzeugstahls wie das Aufspannen des Arbeitsstücks ist eine schwierige und verantwortungsvolle Sache, es erfordert qualifiziertere Arbeit als die Bedienung kleinerer Arbeitsmaschinen in der Massenfabrikation. Trotzdem sind die Dreher usw. zum größten Teil nicht handwerksmäßige ausgebildete Arbeiter wie die Schlosser; man bezeichnet die meisten als „angelernte“ Arbeiter und faßt sie im Sprachgebrauch der Maschinenfabrik unter den Begriffen „Maschinenarbeiter“ (im Gegensatz zu den handarbeitenden Schlossern),

„Arbeiter an den Werkzeugmaschinen“ und „Dreher“ zusammen; die Bezeichnung als Dreher schlechtweg wird im folgenden beibehalten. Das Wesentliche ihres Arbeitsprozesses spiegelt sich im Lohnsystem wieder: sie haben Einzelarbeit und daher Einzelakkord, aber der Einzelakkord wird im Gegensatz zur Massenfabrikation in vielen Fällen modifiziert durch Hilfeleistungen anderer Arbeiter, insbesondere von Lehrlingen, und durch die in diesen Werkstätten kompliziertere Bedienung mehrerer Maschinen durch denselben Arbeiter. Am besten wird die typische Lohnbemessung der Dreherei als die des erweiterten Einzelakkords bezeichnet.

Mit einem Lehrling wird namentlich in zwei Fällen gearbeitet: wenn — wie in Werkzeug- und Werkzeugmaschinenfabriken — viele Stücke in einem Tag auf derselben Bank zu erledigen sind, weil dann häufige Hilfe beim Aufspannen nötig wird. Für die Bezahlung des Lehrlings und seines Meisters bestehen in der rheinisch-westfälischen Großindustrie folgende Methoden: Entweder der Lehrling bekommt von der Fabrik Tagelohn und wird dem Arbeiter ohne Schmälerung seines Einzelakkords beigegeben; dieses System, obwohl es sozialpolitischen Forderungen offenbar am meisten gerecht wird, ist nur für kleinere Fabriken, besonders der Eisenkonstruktionsbranche, geeignet, in großen Werken würden die Tagelöhne die Generalunkosten zu sehr vermehren und die Kalkulation ungenau machen. Zweitens die Teilnahme von Vollarbeiter und Lehrling am gemeinsamen Akkord im Verhältnis der Tagelöhne. Man hat dabei zwei Absichten: jede Willkür in der Akkordverteilung auszuschließen und den Lehrling durch Teilnahme am Akkord anzuspornen oder zu belohnen. Aber gerade der zweite Zweck wird nicht gut erreicht, da der Unterschied der Tagelöhne ein zu großer ist, um der individuellen Leistung des Lehrlings gerecht zu werden. Dieses System, das sich sonst überall Bahn bricht, ist daher bei den Drehern selten.

Auf eine Bewertung der konkreten Leistung des Lehrlings wird vollständig verzichtet, wo der im Lehrlingsvertrag festgesetzte Tagelohn vom Akkord des Vollarbeiters abgezogen wird. Dieses System besteht in einer Fabrik im Zusammenhang mit dem zuerst genannten: im ersten Jahr, wo der

Lehrling noch gar nichts kann, wird sein Stundenlohn von 5 Pf. glatt von der Fabrik gezahlt, im zweiten, wo er seinem Meister doch schon etwas hilft, werden seine $7\frac{1}{2}$ Pf. vom Akkord des Vollarbeiters abgezogen. Diese Bewertung des Einflusses, den der Lehrling in den verschiedenen Stadien seiner Ausbildungszeit auf die Ausführung der Arbeit hat, ist das schwierigste Problem. Der Vollarbeiter ist zweifellos die sachverständigste Instanz hierfür, überläßt man ihm aber ganz die Bezahlung seines Lehrlings, dann ist der Willkür Tür und Tor geöffnet. Deshalb ist in sämtlichen untersuchten Fabriken der Großindustrie die Auszahlung an den Lehrling der Fabrik vorbehalten, und in großen Werken, wo diese Kontrolle nicht genügend erscheint, hat der Meister den Akkordanteil, den der Vollarbeiter seinem Lehrling bestimmt, zu genehmigen. Hierdurch haben sich mit der Zeit gewisse Schemata der Lehrlingsentlohnung herausgebildet, die auf eine systematische Modifizierung des Einzelakkords hinauslaufen. Für die typischen Fälle, daß der Lehrling eine Arbeit auf der Nebenbank ausführt, sind in einer Duisburger Fabrik folgende Normen schriftlich niedergelegt. I. Fall: Der Arbeiter hat einen Lehrling, der 1 Mk. oder weniger Tagelohn erhält; dann werden vom Einzelakkord, der auf die Arbeit an der Nebenbank festgesetzt ist, zunächst 10 pCt., vom Rest $\frac{1}{3}$ abgezogen. II. Fall: Hat der Lehrling einen höheren Tagelohn als 1 Mk., dann werden vom Akkord der Nebenbank gleichfalls 10 pCt., vom Rest aber nur $\frac{1}{5}$ abgezogen. In beiden Fällen hat der Vollarbeiter den Lehrling von seinem Akkord zu bezahlen, wodurch es begreiflich wird, daß er im II. Fall weniger abgezogen bekommt, obwohl er einen Lehrling hat, der ihm mehr zu helfen weiß als der weniger gelernte des I. Falls. In der Fabriksprache arbeitet der Vollarbeiter im I. Fall im „Akkord zu $\frac{2}{3}$ “, im II. Fall im „Akkord zu $\frac{4}{5}$ “.

Diese Modifikationen des Einzelakkords sind nichts anderes als formulierte Erfahrung, keine theoretisch abgeleiteten Prinzipien, sie lassen sich jederzeit verändern, wie auch der Abzug der 10 pCt. vom Akkord nichts anderes ist als eine nachträgliche Verbesserung des einfachen $\frac{2}{3}$ - und $\frac{4}{5}$ -Systems. Dies gilt noch mehr als beim Arbeiten mit Lehrling von der Bedienung mehrerer Bänke. Die Natur des Arbeitsprozesses

verhindert in der Dreherei die weite Ausdehnung dieser Arbeitsweise, wie sie in der Massenfabrikation herrscht. Mehr als zwei oder höchstens drei Bänke werden selten von demselben Arbeiter bedient. Allgemein wird Akkord für die Arbeit auf der Nebenbank niedriger bemessen als auf der Hauptbank, aber es besteht in den meisten Fabriken kein festes Schema für diese Herabsetzung: es wird von Fall zu Fall entschieden. In zahlreichen Maschinenfabriken, auch der größten des Rheinlands ist es üblich, den Akkord der Hauptbank um $\frac{1}{6}$ zu erhöhen, wenn zugleich eine zweite Bank bedient wird; aber die Reformbedürftigkeit dieses schematischen Verfahrens wird von den meisten Ingenieuren anerkannt. Ein schon einmal erwähntes „Hand- und Nachschlagebuch für den praktischen Maschinenbauer“ empfiehlt als vielfach im Gebrauch befindlich folgendes System:*) „Bedient ein Mann gleichzeitig zwei Arbeitsmaschinen, so erhält er für die Arbeiten auf der Hauptmaschine vollen, für die auf der Nebenmaschine halben Akkordlohn. Bedient derselbe drei Maschinen, so erhält er für die dritte Maschine $\frac{1}{4}$ des Lohnes.“ Und für einen Spezialfall: „Wird auf einer Maschine ausnahmsweise nicht in Akkord, sondern im Tagelohn gearbeitet, was der Fall ist, wenn ein Stück ohne des Arbeiters Verschulden sich als Wrackstück zeigt, so wird auf der einen Maschine der volle Akkordlohn, auf der anderen nur ein Drittel Tagelohn gezahlt.“ Die Duisburger Fabrik, in welcher der Verfasser des zitierten Buches Werkmeister ist, betrachtet das Arbeiten an zwei Bänken als den dritten Fall ihres Schemas: wird ohne Lehrling an zwei Bänken gearbeitet, dann werden wie in den beiden ersten Fällen vom Akkord der zweiten Bank erst 10 pCt., vom Rest die Hälfte abgezogen; man spricht dann vom „Akkord zu $\frac{1}{2}$ “.

Die Modifikation des Einzelakkords wird erheblich komplizierter, wenn die Hilfe durch den Lehrling und das Arbeiten von mehreren Bänken nicht die ganze Arbeitsschicht dauert; dann ist der modifizierte Einzelakkord nur für eine gewisse Zahl von Stunden anzurechnen, in denen ein Akkord nicht

*) Durchschnittspreise für Akkordarbeiten in Maschinenfabriken. Von Christian Cremer, Maschinenbauwerkmeister. Duisburg 1903. S. 111.

„zu voll“, sondern „zu $\frac{2}{3}$ “, „zu $\frac{1}{2}$ “ oder „zu $\frac{1}{5}$ “ ausgeführt wird. In der Duisburger Fabrik sind für diese Variationen Rechenschemata aufgestellt, die hier nicht wiedergegeben zu werden brauchen. Im allgemeinen dauert die Mitarbeit eines Lehrlings oder die Bedienung mehrerer Maschinen lange genug, um solche Berechnungen überflüssig zu machen. Die bloß vorübergehende zeitweise Modifikation des Einzelakkords ist typisch für die Hilfe Erwachsener beim Einspannen schwerer Stücke, das immer nur kurze Zeit der Akkordausführung in Anspruch nimmt. Die Verteilung des Akkords, der eher erweiterter Einzel- als wirklicher Kolonnenakkord ist, geschieht nach den fingierten Tagelöhnen. Selten sind die regelrechten Dreherkolonnen; ihr Gebiet ist die Geschützfabrikation: in der Lafettendreherei z. B. arbeitet eine Kolonne von 8 Mann häufig gemeinsam an einem Akkord, dessen Fertigstellung ein halbes Jahr und länger in Anspruch nimmt; sie teilen nach Maßgabe der Tagelöhne. Es kommt auch vor, daß an einem Arbeitsstück ein Dreher und ein Schlosser zugleich, und zwar neben-, nicht miteinander, beschäftigt sind; das Lohnsystem wird da entweder der tatsächlichen Einzelarbeit gerecht, und Schlosser und Dreher haben jeder besonderen Einzelakkord, oder man betrachtet das Arbeiten am gleichen Stück als feste Kolonne, an deren Akkord jeder nach seinem Tagelohn partizipiert.

III. Schlosserei.

Ein Wesensmerkmal der Schlosserkategorien kommt schon in der Fabrikssprache zum Ausdruck; diese glaubt mit der Nennung eines einzigen Arbeitsprozesses, des Drehens, den ganzen Kreis von Verrichtungen in dem Teil der Fabrik, wo die Arbeitsmaschinen stehen, genügend bezeichnet zu haben, während sie die verschiedenen Zweige der Schlosserei unter dem vieldeutigen Namen der „mechanischen Werkstatt“ zusammenfaßt. Die Schlosserei hat nicht die weitgehende nivellierende Anwendung von Maschinen wie die Dreherwerkstatt. Es herrscht durchweg Handarbeit, und auch die Nietmaschine erleichtert und beschleunigt sie zwar, hebt aber keine ihrer Verrichtungen ganz auf; das Quantum von Handarbeit, das sie ersetzt, läßt sich mit den Leistungen einer

maschinellen Drehbank, einer Bohr- und Stoßmaschine oder gar der ganz selbsttätigen Arbeitsmaschine der Massenfabrikation nicht vergleichen.

Die Entlöhnungsmethode hat sich mit drei verschiedenen Arten von Schlossern abzufinden: den Einzelschlossern, den Nietern, und den Monteuren; den Konstruktions- und Maschinenschlossern schließen sich dabei, nur in Einzelheiten abweichend, die Schlosser des Waggon- und Schiffbaus an. Aber auch diese besonderen Kategorien repräsentieren keinen feststehenden Arbeitertypus. Der vorwiegend manuelle Arbeitsprozess erhält unter den Schlossern dauernd eine starke und bewegliche Differenzierung der individuellen Arbeitskräfte. Die Akkordverteilung unter gelernten Arbeitern von veränderlicher Qualifikation ist daher das charakteristische Lohnbemessungsproblem der Schlosserei, wenig ausgeprägt beim Nieten, am schärfsten bei der Montagekolonne des Maschinenbaus.

Dem Einzelschlosser gegenüber macht sich der Zusammenhang von individueller Qualifikation des Arbeiters mit dem Lohnsystem mehr als Problem der Lohnfestsetzung geltend. Dieser sog. „Bankarbeiter“ macht gewisse Maschinenteile, arbeitet nicht mit der Maschine, sondern mit dem Werkzeug; er hat als „Elektriker“ eine an Feinmechanik grenzende Arbeit. In der Werkzeugmaschinenfabrik ist der Einzelschlosser die vorherrschende Arbeiterfigur. Eine schwere Maschine zerfällt da in 100 und mehr Einzelakkorde. Als einfacher Einzelakkordant verdiente der Bankarbeiter in diesem Abschnitt kaum besondere Erwähnung, wenn nicht sein Verhältnis zu den Lehrlingen zeigte, wie fein das Lohnsystem auf die Unterschiede in den gewerblichen Grundlagen reagiert. In der Dreherei hat der Lehrling nicht viel zu lernen; er soll eine Maschine bedienen, bringt also dem anlernenden Vollarbeiter weder viel Mühe im Anfang, noch erheblich wachsende Hilfe später; und da das Meiste die Maschine besorgt, ist auch schwer zu beurteilen, was auf den Lehrling zurückzuführen ist. Bei der schwierigen Handarbeit des Schlossers bereitet dagegen das Anlernen anfänglich viel Mühe, die aber durch die wachsende Hilfe des Lehrlings bald belohnt wird. Im Gegensatz zur Dreherei gibt es daher keine

Modifikation des Einzelakkords, sondern der Schlosser und sein Lehrling bilden eine regelrechte Entlohnungskolonie, an denen sie nach Tagelöhnen partizipieren, — wenigstens gegen Ende der Lehrzeit, während im Anfang vielfach ein Tagelohn von der Fabrik gegeben wird. Da die Tagelöhne der Lehrlinge nicht immer von den Meistern, sondern da, wo ein Lehrlingsvertrag besteht, vielfach von der Fabrik festgesetzt werden und zwar so, daß sie jedes Jahr steigen, ist zwar die Bewertung der Lehrlingsleistung keine genaue; doch gleicht sich dies dadurch aus, daß ein Schlosser seinen Lehrling immer lange behält, und er daher das, was ihn der Lehrling durch die Unterweisungen zu viel kostet, später, wenn der Tagelohn des Lehrlings nicht mit seiner Leistung Schritt hält, reichlich zurückerstattet bekommt.

Von allen Gruppenakkorden ist in der nationalökonomischen Literatur die Nietkolonne am besten bekannt, sie gilt als Verkörperung der Akkordverteilung. In Wirklichkeit ist sie gegenüber den bisher geschilderten Kolonnen nichts Neues. Ihre Merkmale sind: 1. beschränkte, feststehende Zahl von Teilnehmern, 2. genaue Abgrenzung der Funktion jedes Nieters; daher prozentuale Verteilung des Kolonnenakkords als vorherrschendes System. Nicht für jede Nietarbeit bildet sich eine Kolonne: bei Förderwagen z. B., wo die meisten Niete unter 12 mm Durchmesser haben, nietet ein Mann allein, bei um wenig größeren hat er einen Wärmejungen zur Hilfe, mit dem er meist eine Kolonne bildet. Die übliche Nietkolonne für den Brückenbau, in dem auch nicht die ganz großen Niete, sondern nur die von 16—23 mm Anwendung finden, ist meist 5 Mann stark. Die stärksten Niete finden im Kesselbau Verwendung. In einer Fabrik dieses Zweigs bestehen folgende 3 Nietkolonnen:

Handnietkolonne*):	Nietmaschinen:	Handnietmaschinen:
Nietmeister	Nietmeister (Führer des	1 Mann $\frac{3}{4}$
Vorhalter	Nietstempels) 40 %	Hilfsjunge $\frac{1}{4}$
2 Zuschläger	2 Hilfsleute . je 25 %	
(bei dicken Niete	Nietenwärmer . 10 %	
2—3 mehr)		
Nietjunge (Wärmer)		

*) Die Verteilung ist hier verschieden; die nicht-maschinelle Verrichtung läßt eine begrenzte Differenzierung der Einzelleistung zu. Eine Benrather Fabrik läßt sogar die Akkordüberschüsse durch den Meister verteilen.

In Kranfabriken, wo meist mit der Maschine genietet wird, besteht die Kolonne höchstens aus vier, meist aus 3 Mann (ein Stockhalter, der anderwärts wegen seines einer Schraube ähnelnden Werkzeugs auch „Windemann“ genannt wird, 1 Zuschläger, 1 Wärmer).

Trotz der günstigen Vorbedingungen für prozentuale Verteilung kommt in der Nietkolonne auch die Akkordverteilung nach Tagelöhnen häufig vor. Aus zwei Gründen: ist die Kolonne sehr groß, wie bei den schweren Nieten im Kesselbau (bis 8 Mann im obigen Beispiel), dann wird die prozentuale Verteilung unbequem; kommen wie bei Kranen, Eisenkonstruktionen, — nicht im Kesselbau — die verschiedensten Nietengrößen nebeneinander am selben Stück vor, dann wird auch bis zu einem gewissen Grad die Schwierigkeit der einzelnen Arbeitsfunktionen ungleichmäßig, und einmalige prozentuale Verteilung würde den wirklichen Leistungen weniger gerecht werden als das Partizipieren nach Tagelöhnen.

Vom Schmiedeprozess unterscheidet sich die Nietkolonne in einem Punkt, der in älteren Werken für die Akkordverteilung wichtig werden kann: es besteht nicht der große Abstand zwischen der Leistung des Schmieds von derjenigen der sämtlichen Mitarbeiter. Dadurch wird es in vielen alten Schlossereien möglich, daß die Teilnehmer an der Niet- wie jeder anderen Kolonne sich vor Beginn der Arbeit über den Anteil einigen; eventuell hat der Meister ein Bestätigungsrecht. So hat diese Schlosserkolonne eine gewissermaßen demokratische Organisation, im Gegensatz zu dem autoritären Aufbau der Schmiedekolonne.

Die Lohnbemessung ist von der Form der Arbeitsteilung in zweifacher Weise abhängig. Erstens bestimmt die Arbeitsteilung das Objekt der Lohnbemessung, das Arbeitsstück, und damit die Bemessungsgrundlage. Zweitens gibt sie dem Subjekt der Lohnbemessung, dem Arbeiter, seine Stellung im Arbeitsprozess. Am klarsten ist die Lohnbemessung, wo die Arbeit sich in Einzelprozesse an einzelnen Arbeitsstücken zerlegen läßt: der Fall der Massenfertigung, der Dreherei. Wo das Arbeitsstück sich nicht mehr teilen läßt, aber die Arbeit mehrere Hände erfordert, entsteht das Problem der Akkordverteilung. Seine Lösung ist einfach, wenn die Ar-

beitsverrichtungen sich zerlegen lassen, so daß, wie im Walzwerk, in der Schmiede und bei den Nietern, jedem Arbeiter eine feste Funktion zufällt. Das Zusammensetzen einer Maschine, der Mittelpunkt des Maschinenbaus, ist das vollkommene Gegenteil der Zerlegung des Arbeitsstücks; an der gemeinsamen Arbeit hat auch keiner seinen abgegrenzten Anteil; es heißt sich gegenseitig zu helfen, die Arbeit zwar zu teilen, aber so, wie es in jedem Augenblick zweckmäßig erscheint. An der Walze, beim Nieten steht die Arbeitsteilung fest, das Zusammenarbeiten diktiert im wesentlichen die Maschinerie, nur eine überwachende Aufsicht ist nötig; bei der Montage ist die Arbeitsteilung selbst andauernd von neuem vorzunehmen. Daher bietet die Monteurkolonne das schwierige Problem der ununterbrochenen Regulierung des Arbeitsprozesses durch einen Vorarbeiter. In demselben Maße, wie beim Zusammenbauen einer Maschine die Grenzen der einzelnen Arbeitsverrichtungen verwischt werden, wächst die Machtvollkommenheit des Kolonnenführers, jedem leichte oder schwere Arbeit zuzuweisen, dem Arbeiter Gelegenheit zu raschem Aufsteigen in der Werksatt zu geben oder dauernd zu verschließen. Der Arbeitsprozeß selbst gibt der Kolonne einen mehr oder weniger despotischen Charakter; nicht wegen der monarchischen Leitung, die schärfer als in den meisten Montagekolonnen in der Schmiede ausgeprägt ist, sondern wegen des Fehlens der konstitutionellen Beschränkung des Kolonnenführers durch die unverrückbare Begrenzung der einzelnen Arbeitsfunktionen. Dieser verfassungsmäßige Aufbau des Montageprozesses steht im Widerspruch zu Tendenzen des modernen Großbetriebs, die Lohnbemessung hat beiden gerecht zu werden; darum gewährt die Montagekolonne einen tieferen Einblick in die ökonomischen Bedingungen der Entlohnungsmethode als besser bekannte Formen der Einzel- und Gruppenarbeit.

Den individuellen Verschiedenheiten der Maschinen oder Eisenkonstruktionen entspricht die Mannigfaltigkeit im Aussehen der Montage und der Kolonne, die sie ausführt; das Problem der Lohnbemessung ist daher nicht überall in der gekennzeichneten Form vorhanden. Von der Art der Montage hängt die Größe der Kolonne ab. Bei einer großen

Reihe von Maschinen braucht man nur einen Gehilfen und einen Lehrling; da gelten dann die bereits bekannten Regeln der Auseinandersetzung. Oder bei schweren Maschinen zwei Gehilfen und zwei Lehrlinge; die beiden Schlosser sind gleich qualifiziert, ihre Zusammenarbeit ist durchaus kollegial, keiner hat zu befehlen, keiner zu gehorchen, ihr Anteil am Akkord ist gewöhnlich der gleiche, soweit nicht in Fabriken mit altem Arbeiterstamm die Beiden sich vorher anderweitig einigen; jeder Lehrling gehört zu seinem Meister und wird nach den üblichen Regeln bezahlt. Diese Kolonne ist noch vollkommen demokratisch, sie kann es auch noch bleiben, wo drei oder vier Arbeiter zusammen arbeiten. In einer Düsseldorfer Werkzeugmaschinenfabrik kommen größere Kolonnen gar nicht vor: vieles ist Einzelarbeit, Hebezeuge werden von 2, Werkzeugmaschinen meist von 4 Mann montiert.

Hier fehlt noch die hierarchische Gliederung der Kolonne. Bei Eisenkonstruktionsarbeiten gewöhnlicher Art, z. B. Winkelrichten mit 3–4 Mann, Zusammenpassen von Konstruktionen, Herstellung von Längs- und Querträgern in Kolonnen von 4–12 Mann, ist diese Gliederung vorhanden, aber die Größe der Kolonne wechselt im allgemeinen nicht während der Arbeit. Bei den größeren Montagekolonnen von 4–15 Mann zur Bearbeitung eines Schwungrads, zum endgültigen Zusammenbau einer Maschine, in der Eisenkonstruktionsbranche zum Bau eines Gaswerks, eines Hochofengerüstes, einer Hüttenwerkshalle usw., ist dagegen die Zusammensetzung der Kolonne nicht dauernd dieselbe. Der Vorarbeiter braucht jetzt beispielsweise 2 gelernte Leut^e, dann noch einen Lehrling dazu, dann eine Zeitlang ein halbes Dutzend Vollarbeiter; oft wechselt er die Arbeiter im Lauf einer Stunde. Diese häufige Gelegenheit zum Aussuchen der geeigneten Arbeiter erhöht einerseits seine Freiheit, erschwert andererseits die Bewertung der Leistung seiner Mitarbeiter. Dem allem hat die Akkordverteilung Rechnung zu tragen.

Ein regelrechtes Akkordmeistersystem bei der Montage soll in der rheinisch-westfälischen Großindustrie nie in weitem Umfang bestanden haben. Die Großbetriebe führten schon bei ihrer Gründung die Akkordverteilung nach Tagelöhnen ein. Sie scheint die mehr oder minder stabilen

Fabriken eigentümliche Gewohnheit; historisch löst sie Bestimmungsrechte des Werkmeisters und Kolonnenführers über die Löhne der Kolonnenteilnehmer ab, deren Wesen eben das Fehlen systematischer Regelung war.

Eine Werkzeugmaschinenfabrik behauptet, daß seit der Verteilung nach Tagelöhnen die ewigen Reibungen zwischen Meistern, Kolonnenführern und Arbeitern völlig verschwunden seien. Der Vorarbeiter ersucht einfach den Meister um Stellung von Arbeitern bestimmter Qualität, die er im allgemeinen durch Angabe des Stundenlohnsatzes für genügend bezeichnet hält. Der Vorarbeiter selbst partizipiert gleichfalls nach Maßgabe seines Tagelohns. Der Unterschied gegen diese Art von Akkordverteilung in den bisher besprochenen Branchen liegt nur in der Berechnungsmethode; er ist veranlaßt durch den Wechsel in Größe und Zusammensetzung der Kolonne. Es wird nicht mehr der ganze Akkord im Verhältnis von z. B. 35 zu 40 zu zweimal 45 verteilt, sondern es werden die Stunden, die jeder gearbeitet hat, berücksichtigt. Zwei typische Teilungsregeln sind folgende. Die eine wird von dem erwähnten Kalkulationsbuch des Duisburger Werkmeisters gegeben:*)

		Akkordpreis = 314 Mk.			
A.	Tagelohnsatz	3.00 Mk.,	10 Arbeitstage	— 30 Teile	× 2 — 60 Mk.
B.	-	2.50	- 15	- 37,5	- × 2 — 75 -
C.	-	2.80	- 20	- 56	- × 2 — 112 -
D.	-	2.00	- 10	- 20	- × 2 — 40 -
E.	-	2.70	- 5	- 13,5	- × 2 — 27 -
				157 Teile	= 314 Mk.
				1 Teil = 2 Mk.	

Eine Düsseldorfer Werkzeugmaschinenfabrik hat folgende Regel: Erst multipliziert man als fiktive Anzahlung die Zahl der Stunden mit dem Stundenlohnsatz, dividiert man die Restsummen oder den Akkordüberschuß (d. h. die Differenz zwischen Akkordsatz und Anzahlung) durch die angezahlte Summe, dann erhält man den sog. „Stundenpfennig“; der Arbeiter erhält seine Anzahlung, multipliziert mit dem Stundenpfennig. Also:

$$\frac{\text{Restsumme} \times \text{Stunden} \times \text{Stundenlohnsatz}}{\text{Angezahlte Summe}} = \text{Lohn.}$$

*) Cremer, a. a. O. 112.

Dieses System schaltet mit der Willkür des Vorarbeiters auch das höhere Maß von Rechten gegenüber den Mitarbeitern aus, das die Monteurkolonne im Gegensatz zu den übrigen Kolonnen verlangt. Ist das Akkordmeistersystem zu willkürlich, so ist Akkordverteilung nach Tagelohn zu schematisch; daß mit dem Vorarbeiter der Akkord ausgemacht wird, und er gewöhnlich mit dem höchsten Schichtlohn am Gesamtakkord partizipiert, erscheint gerade den fortgeschrittensten Fabriken ungenügend. Sie haben das System der Verteilung nach Tagelöhnen daher in folgender Weise modifiziert. Entweder wird die finanzielle Vorzugstellung des Vorarbeiters verstärkt; in seinem hohen Stundenlohn ist nur seine Arbeitsfähigkeit bewertet, nicht die Leitung der Kolonne, nicht seine Verantwortung. Er bekommt daher oft im Voraus vom Akkordüberschuß 10 pCt., namentlich wenn in einer Kolonne mehrere erstklassige Schlosser gebraucht werden, deren allgemeiner Stundenlohnsatz derselbe wie der des Vorarbeiters ist. Oder man läßt nur die rechnerische Technik der Verteilung nach Stundenlöhnen bestehen, ändert aber diese Stundenlöhne ab, um den besonderen Leistungen während der Montage gerecht zu werden. In einer Kölner Fabrik fand sich z. B. folgende Kolonne; es waren 6 Mann nötig: ein guter zu 45 Pf., ein minder guter zu 45 Pf., einer zu 40, zwei zu 35, einer zu 25; während der Montage wird der Erste Kolonnenführer mit 55 Pf., die nächsten vier nehmen mit je 45 Pf., der sechste mit 35 Pf. am Akkord teil. Die wesentliche Frage ist nun, wer diese spezielle Festsetzung der Stundenlöhne vornimmt. Wo es der Vorarbeiter selbst tut, nähert sich seine Stellung erheblich der des Akkordmeisters. Den Organisationsprinzipien des modernen Großbetriebs, dem Zusammenwirken hierarchisch übereinandergeordneter Instanzen, entspricht zweifellos am vollkommensten die Festsetzung dieser Stundenlöhne durch den Werkmeister.

Wie verschieden auch hier wieder die Praxis sein kann, zeigen zwei herausgegriffene Fälle. In einer Spezialfabrik für Gaswerkanlagen und schwere Maschinen setzt der Meister nur den Anteil des Vorarbeiters fest, während alle seine Mitarbeiter den gleichen Satz haben. In einer Düsseldorfer Kranfabrik nimmt der Meister die ganze Verteilung des

Akkordüberschusses vor. Dort arbeiten fast nur Schlosser gleicher Qualifikation in großen Kolonnen: ein Meister genügt für ca. 100 Arbeiter. Hier sind die Kolonnen klein und zahlreich, die Differenzierung der Leistungen ist beträchtlich: über 30 bis 35 Arbeitern steht ein Meister.

Das Zusammenwirken von Meister und Vorarbeiter im Maschinenbau ergibt sich ebenso wie aus den Versuchen einer zweckmäßigen Akkordverteilung auch aus der Schwierigkeit der Bemessungsgrundlage. Bei der Montage einer großen Maschine oder einer Gaswerkanlage und dergl. ist ein Akkord zu vergeben, dessen Fertigstellung mehrere Wochen dauern kann; die Arbeit läßt sich nur in wenige Teile, über die man getrennt akkordieren kann, oftmals gar nicht zerlegen. An anderer Stelle werden die Wirkungen dieser technisch bedingten und nur durch Veränderung dieser technisch-kaufmännischen Grundlage zu beseitigenden Verhältnisse auf Lohnfestsetzung, Lohnberechnung und Lohnauszahlung besprochen werden. Ihr Einfluß auf die Lohnbemessung ist am besten zu studieren in einer technisch vom Maschinenbau recht verschiedenen Branche, dem Eisenbahnwagenbau. Drei Probleme der Lohnbemessung, die sich in wichtigen Zweigen des Maschinenbaus aus der langen Dauer und dem großen Umfang einer einzelnen Arbeit ergeben, sind im Waggonbau am schärfsten ausgeprägt: die Bildung großer Kolonnen; die Schwierigkeit, diese in den zentralistischen Großbetrieb einzureihen; schließlich die Veränderung, die unter Umständen mit der Akkordarbeit vor sich gehen kann und deren ökonomisches Wesen mit seltener Deutlichkeit hervortreten läßt.

Die Lohnbemessung sieht beim Bau von Güterwagen anders aus als bei Personenwagen. Die Güterwagen sind zum größten Teil, die neueren offenen ganz aus Eisen. Die Hauptarbeit fällt auf das Untergestell. Nur in dessen Anfertigung stimmt der Güterwagen mit dem Personenwagen I. und II. Klasse überein. Technisch sind auch hierbei so große Unterschiede vorhanden, daß die vierachsigen Personenwagen mit Drehgestell und kompliziertem Bremswerk auch im Untergestell einem der üblichen zwei- oder dreiachsigen

Güterwagen oder Wagen IV. Klasse wenig ähnlich sehen; aber in der Lohnbemessung bei der Fabrikation kommt diese Verschiedenheit nicht zum Ausdruck. Das eiserne Untergestell läßt sich in eine große Zahl von Akkorden zerlegen; es sind Einzel- oder Gruppenakkordarbeiten von Konstruktionschlossern, die — wie die Akkorde an den übrigen Teilen des Güterwagens, für Türen einpassen, Bolzen zurichten usw. — weder etwas Neues noch Schwierigkeiten bieten. Aber auch beim Güterwagen und Untergestell findet sich vielfach die typische Kolonne des Waggonbaus, die Zusammenfassung mehrerer Kolonnen zu einer einzigen Massenkolonne,*) der eine bestimmte Art von Arbeiten für eine ganze Bestellung von Waggonen (12, 24, 50 Stück usw.) in Akkord gegeben wird. Die drittgrößte rheinische Waggonfabrik hat für das Verfertigen der Untergestelle eine einzige Nieterkolonne, die aus 5 tatsächlichen Nietkolonnen besteht. Diese Firma machte einmal einen Versuch, diese Nietkolonne aufzulösen, bezeichnender Weise aber nicht in ihre 5 natürlichen Bestandteile, sondern in zwei Kolonnen, die gegeneinander ausgespielt wurden, gewissermaßen um die Wette arbeiten sollten.

Das eigentliche Gebiet dieser Massenkolonne ist der Personenwagenbau in den eisernen, noch mehr aber in den übrigen Teilen der Innenaustattung. Die einzelnen Kolonnen an den zahlreichen Waggonen, die in einer Massenkolonne zusammengefaßt werden, bauen sich verschieden auf: zum Teil sind es Arbeitskolonnen mit fester Verteilung der Funktionen, zum Teil ähneln sie der Monteurkolonne in dem freien Zusammenarbeiten unter einheitlicher Leitung. Eine Kölner Waggonfabrik mit 900 Arbeitern hat 10 Schlosserkolonnen von 2 bis 20 Arbeitern für die eisernen Außen- und Innenteile des Wagens: eine für das Auflegen des Außenblechs, eine für dessen Bearbeitung, eine für Herstellung der Fußstritte, eine für die Ventilation, eine für die Dachkandel, eine für die Aborte usw. Sie hat 25 verschieden große Schreinerkolonnen für Aufrichten des Holzgestells und Tischlerarbeiten im Innern. Die größte deutsche Waggonfabrik gibt die Zahl der Kolonnen bei der

*) Diese Bezeichnung stammt vom Verfasser. Die Fabriksprache macht keinen Unterschied zwischen diesen und anderen Kolonnen.

Montage von Personenwagen auf mindestens 30 an; sie umfassen 4 bis 18 Mann. Diese Massenspalten gehen nicht alle oder nicht ganz auf in kleineren Arbeitsspalten; sie umfassen auch Arbeiter, die zeitweise oder ausschliesslich Einzelarbeit tun. So arbeitet der Sattler an Teilen der Innenausstattung allein; er erhält in einer der beiden grossen Kölner Fabriken auch wirklich Einzelakkord, in der anderen besteht dagegen eine Sattlerkolonne, die äusserlich weniger Ähnlichkeit mit der typischen Massenspalte des Waggonbaus hat, als mit dem früher besprochenen sog. „Gruppenakkord“ der Massenfertigung. Es besteht aber ein wesentlicher Unterschied: jener „Gruppenakkord“ fasst Arbeiter meist nicht sehr hoher Qualifikation zusammen, damit sie sich gegenseitig kontrollieren, und zwar bei der vorherrschenden Maschinenarbeit mehr in bezug auf ihre Sorgfalt als auf die Höhe der Produktion; im Waggonbau arbeiten fast nur hochgelernte Handwerker, denen man nicht zu ihrer schwierigen Arbeit noch die Aufsicht über die obendrein auf mehrere Wagen verteilten Mitarbeiter aufbürden kann. Ihre Spalte muss also einen anderen Grund haben als die der Massenfertigung. Es ist die Bemessungsgrundlage: während der einfache Stückakkord in der Massenfertigung gerade für Einzelakkord spricht, entsteht hier die zweifache Schwierigkeit, den Akkord festzusetzen und seine zeitige Fertigstellung zu sichern. In der erwähnten grössten Fabrik dauert ein Akkord für einen ganzen Satz von Wagen etwa ein halbes Jahr; er wird so ausgeführt, dass etappenweise an allen Wagen zugleich gearbeitet wird, z. B. von einer Schreinerkolonne erst die Sitze in sämtlichen Wagen fertiggestellt dann überall die Holzleisten angebracht werden usw. Unter diesen Umständen — umsomehr, als die meisten Bestellungen vom Staat kommen, der streng auf pünktliche Ablieferung hält — muss die Fabrik Instanzen haben, die sie über die voraussichtliche Dauer der Arbeit unterrichten und für die Ausführung mit ihrer Person garantieren. So entsteht die Massenspalte als materielle Vereinigung einzelner Arbeitsspalten unter einheitlicher verantwortlicher Oberleitung; an ihrer Spitze der typische Spaltenführer des Waggonbaus, in dessen Person sich das alte Akkordmeistersystem, wenn nicht in der Form, so doch

im Wesen am vollständigsten innerhalb des modernen Großbetriebs erhalten hat.*)

Im Schiffbau herrschen ähnliche Verhältnisse, aber die Möglichkeit, wenigstens bei einem Teil der Arbeiten eine engere Bemessungsgrundlage zu wählen, begünstigt an vielen Stellen die Vergebung des Akkords an die unmittelbare Arbeits-, statt an die Massenkolonne. Beim Deckzusammenbauen und -nieten wie beim „Verschreinern“ der Schiffe bestehen meistens „Massenkolonnen“. Dagegen gibt die untersuchte Duisburger Maschinen- und Schiffbaufabrik gerade die wichtigsten Akkorde an einzelne Kolonnen, so z. B. einen großen Teil der Nietarbeiten, für die der Lohn dann nicht nach ganzen Teilen des Schiffs, sondern nach Zahl der Nieten bemessen wird. Andere Kolonnen sind: Stellagebau, 3—4 Mann, Bemessung nach Metern; Bodenplatten heften, 20 Mann, pro Platte; Spanten anbauen, 5 Mann, pro Spante; Rumpfbau, 5—10, auch 20 bis 30 Mann, pro Platte, usw. Daher ist die Zahl der Akkorde im Schiffbau viel zahlreicher als im Waggonbau: dort viele Hunderte, bei der Montage eines Personenwagens 30 und mehr.

Die große Verantwortung des Kolonnenführers und seine Verwendung in der Kalkulationsseite des Betriebs gibt ihm notwendigerweise eine große Freiheit in der Akkordverteilung. In einer der beiden Kölner Fabriken besteht offiziell

*) Vom Umfang der Kolonnenarbeit geben die Verhältnisse der größten Fabrik dieser Branche ein Bild. Sie hatte 1904 2500 Arbeiter, darunter 1500 in Kolonnenakkord, 200 Hilfs- und Hofarbeiter in Tagelohn, 800 Einzelakkordanten. Letztere sind fast ausschließlich Maschinenschreiner und Dreher zur Herstellung der Wagenteile. Unter den Waggonbauern ist eine charakteristische Gruppe von Einzelakkordanten, die Buchstabenmaler: geschickte Leute, deren Arbeit an einer ganzen Bestellung von Wagen nicht sehr umfangreich ist; sie fällt in die letzten Tage, wenn der Wagen fast fertig ist. Dagegen werden die gröberen Anstreicher- und Lackiererarbeiten von großen Kolonnen ausgeführt; aber diesen Kolonnen, von denen die Mennigkolonne die typischste ist, fehlen doch die Wesensmerkmale der Wagenbauerkolonne: die Länge des Akkords, die handwerksmäßig gelernte Arbeit der Mitglieder. Derselben Art ist die Kolonne, die den Wagen auf das Untergestell setzt. Alle diese Kolonnen sind nichts anderes als die Gufsputzer-, Platzarbeiter und andere bereits bekannte Kolonnen, wo ein Vorarbeiter eine große Zahl ungelerner Arbeiter überwacht; dafür erhält der Kolonnenführer etwas mehr vom Akkord, die übrigen alle dasselbe.

die Verteilung nach den allgemeinen Tagelöhnen, sie wird aber dadurch durchbrochen, daß der Kolonnenführer sich das Recht vindiziert, jederzeit die Stundenlöhne innerhalb der Kolonne zu verändern; ohne dies, sagt er, könne er den Faulenzer und Trinker nicht bestrafen, den Fleißigen und Geschickten nicht belohnen. Der Betriebsleiter ist nicht blind gegen die Möglichkeit einer Benachteiligung der Hilfsarbeiter*) bei diesem System und war gern zu dessen Abschaffung bereit, als vor mehreren Jahren die Arbeiter darum einkamen. Da brachten die Kolonnenführer ein neues Argument; Ihre Autorität, die Stundenlöhne in der Kolonne festzusetzen, sei auch für die Arbeiter ein Vorteil, und zwar deshalb: komme ein Arbeiter in eine neue Kolonne, dann sei er die erste Zeit ungewandt und leiste nicht seinem generellen Tagelohn entsprechend; es müsse also um Herabsetzung desselben beim Meister eingekommen werden; damit sinke der Arbeiter auf ein dauernd niedriges Niveau, da die allgemeinen Tagelöhne nur von Zeit zu Zeit und langsam heraufgesetzt werden; nun sei es aber Ortssitte, daß der Akkordverdienst eines Arbeiters das Andert-halb-fache des Tagelohns nicht übersteigen dürfe, der Arbeiter komme also dauernd auf einen tatsächlich niedrigeren Lohn und würde es daher wohl selbst vorziehen, in der Kolonne je nach seiner Leistung am Akkord teilzunehmen. Die Tatsachen dieser Argumentation sind richtig und leuchteten den Arbeitern ein, so daß sie ihre Bitte um Abschaffung des Systems zurückzogen. Der Betriebsleiter ist nach wie vor nicht damit zufrieden, aber die Fabrik ist für zeitige und gute Fertigstellung der Aufträge so auf ihre Kolonnenführer angewiesen, daß sie nicht ohne dringenden Zwang Reformen zu deren Ungunsten vornehmen kann. Das aus leicht begreiflichen Gründen fast nie benutzte Beschwerderecht der Arbeiter beim Meister ist nur ein schlechter Notbehelf. In der anderen Kölner Fabrik setzt der Meister auf Vorschlag des Kolonnenführers die Stundenlöhne in der Kolonne fest. Wir werden später sehen, daß damit die Schwierigkeiten langer Akkorde nicht erledigt sind; bei der Auszahlung tauchen sie in der Notwendigkeit der Abschlagszahlungen wieder auf.

*) „Hilfsarbeiter“ heißen im Waggonbau die Mitglieder einer Kolonne im Gegensatz zum Kolonnenführer.

Sieht man näher zu und beobachtet das Kolonnensystem des Waggonbaus in der Praxis, dann kommt die interessante Tatsache zum Vorschein, daß ein Akkordarbeiten materiell tatsächlich nicht existiert, daß zwar Akkord bezahlt, aber Stundenlohn bemessen und ganz im Gefühl des Stundenlohns gearbeitet wird. Nirgends ist die Verwischung der Grenzen von Zeit- und Stücklohn, die bei der Lohnfestsetzung zu erklären sein wird, so sehr schon in der Lohnbemessung begründet. Der Kolonnenführer, mit dem durch Vermittelung des Meisters über die Höhe eines zu übernehmenden Akkords verhandelt wird, weiß, was ein Arbeiter verdienen soll, und wieviel er leistet; daraus berechnet er durch eine einfache Multiplikation den Akkord. An dieser Rechnung hält er fest, er sorgt dafür, daß die Arbeit fertig wird, aber er will auch nicht, daß mehr geleistet wird, und trifft tatsächlich auch Anordnungen, um Mehrleistung zu verhindern. In dieser Beständigkeit des Lohnfaktors bei einem großen, schwer zu kalkulierenden Auftrag liegt für die Fabrik ein Vorzug des Kolonnenführers; der Stücklohn bleibt dabei aber nur der Form nach bestehen. Stabil ist der Lohn, im allgemeinen auch der Akkordsatz, das bewegliche Element ist die Leistung; der Arbeiter steht tatsächlich in Zeitlohn, die Fabrik kann mit Akkordlohn rechnen, und der Kolonnenführer wahrt die Übereinstimmung zwischen beiden durch Leitung des Arbeitsprozesses.

Die Fabrik will nicht nur, daß der Lohnfaktor ein stabiles Glied der Kalkulation ist; er soll auch möglichst niedrig sein, und dafür bietet das System keinerlei Garantie. Die Kolonne arbeitet so wenig wie irgend möglich, und das Einzige, was sich dagegen tun läßt, ist scharfe Aufsicht des Meisters. Im Schiffbau steht gewöhnlich einer über zirka 100 Arbeitern. Viel kann der Meister in diesen Betrieben nicht tun: der Kolonnenführer, der für die beschränkte und nur durch ihn regulierbare Leistung wie für ein Prinzip kämpft, wird den langsamen Arbeiter oft gegen den Meister in Schutz nehmen. Gegen den Kolonnenführer ist der Meister aber, wenn nicht Dienstalter oder Persönlichkeit ihm eine Ausnahmestellung geben, fast machtlos. Für die rechtzeitige Fertigstellung der Aufträge ist in erster Linie der Meister

verantwortlich, und um derselben sicher zu sein, muß er mit den Kolonnenführern gut stehen. Aus diesem Grund wurde die oben erwähnte Schaffung zweier konkurrierender Nietkolonnen bald wieder rückgängig gemacht. Der Meister ist unter diesen Umständen in den meisten Waggonfabriken eine feste Stütze des geltenden Systems.

An dem Grundübel des Waggonbaus in Fabrikation und Entlöhnungsmethode, dem Fehlen der Massenfabrikation, krankt das ganze Gebiet des Maschinenbaus und der verwandten Fabrikationszweige. Aber der Maßstab einer allgemeineren Beurteilung dieses Zustandes ergibt sich am besten aus den Verhältnissen des Waggonbaus, weil er zum großen Teil für den unmittelbaren Konsum fabriziert. Wo es nicht den amerikanischen Standardwaggon gibt, der in jenem Lande fast unverändert von allen Konkurrenzbahnen benutzt wird, kann die Fabrik keine festen Akkordpreise aufstellen, den Kolonnenführer nicht entbehren, dem Akkordsystem nicht den ununterbrochen wirkenden Stachel zur Mehrleistung einfügen. Die preussisch-hessischen Staatsbahnen machen keine Bestellung, wo nicht mehrere Änderungen im Interesse des reisenden Publikums versucht werden. Man hat sich deshalb davor zu hüten, akkordmeisterähnliche alte Einrichtungen in den rheinisch-westfälischen Fabriken, wie sie in der schroffsten Form im Waggonbau herrschen, technischer oder sozialpolitischer Rückständigkeit zuzuschreiben. Man müßte denn die Rückständigkeit darin finden, daß der Bedarf sich in den älteren Industrieländern selbständiger, unabhängiger von der Fabrikation erhalten hat, nicht so vollständig kapitalistisch vorgeschrieben ist und daher systematischem Werkstattbetrieb und Lohnsystem größere Schwierigkeiten bereitet, als sie für die amerikanische Industrie bestehen.

Dieselbe Gruppe von Arbeitern, die innerhalb der Werkstatt als Kolonnenführer die Stärke und Schwäche, jedenfalls der Mittelpunkt des Fabrikbetriebs ist, wird in Maschinen- und Konstruktionsfabriken auch zu Zwecken verwandt, bei denen sie eine ebenso verantwortungsvolle, aber das Lohnsystem kaum berührende Rolle spielt. Als letzter Arbeitertypus der Eisenindustrie ist der sog. „Auswärtsmonteur“ zu besprechen. Beim Bau einer Brücke, einer Gas- oder

Hüttenwerkanlage geht die Hauptarbeit nicht in der Fabrik, sondern an der Baustelle vor sich. Eine große Dampf- oder Gasmaschine, die für Rheinland-Westfalen besonders wichtige Bergwerksmaschine ist aus den Hauptteilen an der Ablieferungsstelle abermals zusammenzubauen. Eine Menge anderer Maschinen (kleinere Gasmotoren, viele Werkzeugmaschinen, Pumpen usw.) sind beim Käufer unter Aufsicht des Lieferanten aufzustellen und zu probieren. Der Monteur hat in diesen Branchen eine verschiedene Stellung. Bei Brückenbauten und dergl. teilt er seine Aufgabe gewöhnlich mit einem Kollegen, ist einem an der Baustelle leitenden Ingenieur dauernd unterstellt oder wenigstens durch Besichtigungsreisen eines höheren Technikers kontrolliert und wohnt an dem Ort des Baus; da eine Brücke Jahre dauern kann, zieht er mit Frau und Kindern dorthin. Die Benrather Maschinenfabrik bei Düsseldorf hatte zur Aufstellung von über 60 Verladekranen ihre Monteure ein volles Jahr im Hamburger Hafen, bei Ablieferung einer Walzwerkanlage ein halbes Jahr in Differdingen. Bei der Montage großer Maschinen am Aufstellungsort ist der Monteur nur vom Käufer kontrolliert; die Arbeit dauert nicht sehr lange. In den beiden bisher genannten Fällen hat der Monteur ein mehr oder minder großes Heer von Arbeitern unter sich; hat er die fertige Maschine bloß aufzustellen und zu versuchen, dann arbeitet er allein, der Angestellte einer fremden Fabrik in der Werkstatt und unter Aufsicht des Käufers. Trotz dieser erheblichen Unterschiede ist zweierlei allen Auswärtsmonteuren gemeinsam: eine außergewöhnliche Freiheit und Verantwortung, weit hinausgehend über das Maß jeder anderen Arbeiterkategorie, zugleich aber eine so vollständige Loslösung von dem Werkstattbetrieb der Fabrik, daß ihre Stellung ganz ohne Einfluß auf das allgemeine Lohnsystem der Fabrik ist.

Die Arbeiter, die der Monteur braucht, gehören nie zum Arbeiterstamm der Fabrik, auch wenn der Monteur sie an der Arbeitsstelle im Namen seiner Fabrik annimmt, und sie in der Fabrikkrankenkasse versichert sind. Nur selten nimmt der Monteur zur Hilfe einen oder mehrere Schlosser aus der Werkstatt mit. Die Betriebsleitung braucht sich daher nicht

den Kopf darüber zu zerbrechen, wie der Monteur sich zu seinen Arbeitern stellt. Um gute und pünktliche Arbeit zu gewährleisten, genügt es, die Lohnbemessung für den Monteur allein zweckmäßig zu regeln. Am Verhältnis zu den Arbeitern interessiert die Betriebsleitung nur, ob der Monteur die Löhne, die er der Fabrik belastet, auch wirklich bezahlt. Umsomehr muß Unredlichkeiten der einzigen Person, mit der die Fabrik zu tun hat, durch allerlei Feinheiten des Lohnsystems vorgebeugt werden.*)

Vorwiegend wird Tagelohn oder Gehalt gezahlt, letzteres naturgemäß bei den langdauernden Brückenbauten und dergl. Wenn die Monteure bewährte Kräfte sind, wird der Zeitlohn sie nicht nachlässig machen; das Steigen in Gehalt und Stellung ist ein starker Anreiz für sie, und eine Kölner Maschinenfabrik, bei der sich Auswärtsmonteure auf nahezu 3000 Mk.***) stellen, ist mit dem System des einfachen Gehalts durchaus zufrieden. Mit Gehaltsanstellung hängt namentlich bei Brückenbaufirmen oft eine Bindung für mindestens 3 Monate zusammen; wird diese Zeit nicht eingehalten, dann erhält der Monteur nicht nur die Rückreise nicht bezahlt, es werden auch die Kosten der Hinreise von seinem Gehalt abgezogen.***)

*) Wie wichtig eine generelle Regelung dieser Verhältnisse ist, geht z. B. daraus hervor, daß die Deutzer Gasmotorenfabrik 120 Monteure andauernd unterwegs hat.

**) Eine Duisburger Brückenbaufirma zahlt 230 - 300 Mk. pro Monat.

***) S. Arbeitsordnung für die Baustellenarbeiter einer Duisburger Brückenbaufirma, § 25,2: „Ein jeder Arbeiter, welcher nach einer Baustelle geschickt wird, ist verpflichtet, auf dieser mindestens 3 Monate lang zu arbeiten, andernfalls die Gesellschaft . . . berechtigt ist, das Reisegeld für die Fahrt dorthin vom verdienten Lohne für sich einzuhalten. Mußte ein Arbeiter während der ersten 3 Monate wegen Untauglichkeit oder Trägheit bei der Arbeit oder wegen groben Verstosses gegen die Bestimmungen dieser Arbeitsordnung entlassen werden, so hat derselbe nur Anspruch auf die Hälfte dieses Reisegeldes, und kann ihm die andere Hälfte vom verdienten Lohn gekürzt werden. — In den vorgenannten Fällen hat die Gesellschaft . . . auch keine Entschädigung für die Rückreise zu gewähren, ebenso wird dieselbe kein Rückreisegeld bezahlen, wenn ein Arbeiter vor Vollendung der Arbeiten auf der Baustelle seine Entlassung nimmt, oder wenn er von der Bauleitung wegen groben Vergehens gegen die Arbeitsordnung oder wegen Trägheit oder Untauglichkeit entlassen werden mußte.“

Der Tage- bzw. Stundenlohn ist nicht erheblich, oft überhaupt nicht höher als der Lohn in der Fabrik; die Montageorte sind vielfach billiger als der sonstige Wohnort. Aber der Arbeiter hat bei kürzeren Montagen seine zu Hause geliebene Familie zu ernähren, also zwei getrennte Haushalte zu führen; deshalb bekommt er Spesen, bei öfterem Ortswechsel 3,50 Mk. pro Tag, sonst weniger; eine Fabrik rechnet, daß ein Monteur von 60—70 Pf. Stundenlohn sich auf 10 Mk. pro Tag stellt.

Der Zeitlohn bietet vielen Maschinenfabriken keine genügende Sicherheit. Daher lassen sich manche täglich Bericht schicken, welche Teile des Auftrags der Monteur an dem betr. Tage gemacht hat, sie kontrollieren seine Angaben z. B. durch Ingenieure, die sie hinschicken, oder — wie eine Kölner Bergwerkmaschinenfabrik — dauernd in den Bezirken ihrer Hauptkundschaft wohnen haben, noch häufiger durch den Kunden selbst, bei dem die Montage erfolgt. Der Besteller hat schon durch die ihm bei entsprechenden Kaufbedingungen belasteten Kosten der Montage ein Interesse an der Beschleunigung derselben, durch die vom Lieferanten erbetene Bestätigung der täglichen Arbeitsstunden bekommt er auch die Möglichkeit, sie zu kontrollieren. Zu diesem Zweck erhält der Monteur einen wöchentlichen Abrechnungszettel, auf dem er die täglich geleisteten Stunden einträgt und vom Besteller bestätigen läßt; früher rechnete er auf dem gleichen Zettel Lohn, Fahrgeld, Auslagen usw. mit seinem eigenen Arbeitgeber ab, jetzt benutzt man in der Regel verschiedene Zettel, weil man den Kunden bei der großen Nachfrage nach tüchtigen Monteuren nicht gerne sehen läßt, wie man seine Arbeiter bezahlt. Bei einer typisch modernen Fabrik lautet das Ersuchen an den Besteller folgendermaßen: „Überbringer dieses, unser Monteur, ist beauftragt, die von Ihnen gewünschten Arbeiten auszuführen und hat in nachstehenden Kolonnen zu vermerken: 1. die Anzahl Stunden, welche er zur Reise brauchte, 2. täglich die Arbeitsstunden und die Art der Arbeit. Wir bitten Sie höflichst, die Arbeitszeit zu kontrollieren, auch dann, wenn die Montage auf unsere Rechnung erfolgt, und am Schlusse jeder Woche bzw. bei Beendigung der Arbeit die Gesamtzahl der Stunden zu bescheinigen. Berechnet wird für jede Ar-

beits- und Reisetunde einschließlich Zehrspesen 1,20 Mk. und außerdem für Sonn- und Feiertage, an denen übrigens mit Ihrer Genehmigung auch gearbeitet werden kann, 3,50 Mk. extra, sowie die Fahrkosten und sonstigen Auslagen. Wird Ihrerseits Kost und Logis gewährt, so ist der Monteur verpflichtet, Ihnen hierfür sofort Zahlung zu leisten. Im Ausland gelten besondere Sätze“. — Außer diesem mehr negativen Schutz gegen Nachlässigkeit durch Kontrolle haben viele Fabriken neben dem Zeitlohn eine einmalige Gratifikation für gute Arbeit; 20 Mk. scheint ein üblicher Satz zu sein.

Akkord kommt auch vor, aber ist selten, weil sich die Auswärtsmontage schwer vorausberechnen läßt. Es ist bezeichnend, daß sich gerade hierbei und in einer nicht besonders neuerungseifrigen Fabrik eine Art Prämiensystem findet. Obwohl nicht in der typischen Form des Stundensatzes mit einer prozentualen Prämie ausgedrückt, ist es doch eine regelrechte Zeitersparnisprämie: für eine bestimmte Zeit um die er die für den ganzen Akkord veranschlagte Zeit kürzt, erhält der Monteur eine gewisse Summe; erfahrungsgemäß verdient er bei Eisenkonstruktionen gegen 100 Mk. an Prämien. Für die Beurteilung des Prämiensystems ist dieses Wurzeln in der Schwierigkeit der Kalkulation*) ebenso charakteristisch wie die Tatsache, daß es auch in dieser Fabrik nur eine Ausnahme ist: es besteht nur für das halbe Dutzend Auswärtsmonteure.

Das Verhältnis des Monteurs zu seinen Arbeitern an der Baustelle ist mehr ein Stück Lohnabrechnung als Lohnbemessung. Aber was Lohnabrechnung mit dem Baustellenarbeiter ist, gehört als wesentliches Glied zur Lohnbemessung des Monteurs. Seine Freiheit und die Gelegenheit, sie zu mißbrauchen, ist hier am größten. Die Arbeiter, die der Monteur braucht, nimmt er entweder — beim Brückenbau natürlich stets — selbst an, oder sie werden vom Kunden, in dessen Fabrik die Montage erfolgt, gestellt; bei Montagen für Bergwerke stets von

*) Die Verhältnisse liegen wie bei den früher erwähnten Reparaturen. Dort wie hier handelt es sich nicht um regelmäßige Fabrikation; aber nur nach seiner Eignung für solche ist das Zeitprämiensystem generell zu beurteilen. Siehe V. Abschnitt.

der Zeche, weil der Monteur in der Nähe der Zeche nur mit Mühe Schlosser finden kann. Jedenfalls erhalten die Arbeiter ganz allgemein Tagelohn, beim Brückenbau Stundenlohn, weil hier nur bei Tageslicht, also je nach der Jahreszeit verschieden lang gearbeitet wird. Tagelohn ist völlig genügend, wenn nur der Monteur am Antreiben seiner Leute interessiert ist. Er ist auch am einfachsten zwischen Monteur und Fabrik zu verrechnen. Dies geschieht nach ebenso verschiedenen Methoden wie Kalkulation und andere rechnerische Seiten des Fabrikbetriebs, zwei sind aber vorherrschend. Entweder läßt die Fabrik sich vor der Lohnzahlung an die Baustellenarbeiter halbwöchentlich oder wöchentlich vom Monteur die Rechnung schicken, sendet ihm das Geld und erhält die Quittungen der Arbeiter, meist in der Form der Namensunterschrift auf dem vorläufigen Abrechnungszettel des Monteurs. Oder der Monteur erhält einen sog. Montagevorschuss, etwa 1000 Mk., und rechnet durch Einsendung der Quittungen von Zeit zu Zeit und am Schlusse ab. In jedem Fall prüfen Meister oder Lohnbureau die Höhe der Tagelöhne, aber nur um einen eventuellen Betrug des Monteurs festzustellen. Es ist das Wesentliche in der Lohnbemessung für Auswärtsmonteuere, weniger daß die Fabrik sich um die Arbeiter selbst nicht kümmert, sondern daß sie im Gegensatz zu Akkordmeistersystemen innerhalb der Werkstatt dies ohne Gefahr für die Fabrikorganisation tun kann.

II. Abschnitt.

Die Lohnfestsetzung.

In der Lohnbemessung erscheint der verfassungsmäßige Aufbau des Großbetriebes unmittelbar durch die Natur des Arbeitsprozesses bedingt. Der Arbeiter wird im Zusammenhang mit seiner Arbeitsverrichtung betrachtet. In dieser wird ein Maßstab für seinen Lohn gesucht. Mit der Lohnbemessung wird das Verhalten des Arbeiters im Arbeitsprozess geregelt: sein Verhältnis zu den Mitarbeitern, den Vorarbeitern und den Meistern, soweit diese Aufsichtsfunktion haben. Bei der Lohnfestsetzung dagegen tritt der Arbeiter als Verkäufer seiner Arbeitskraft den höheren Fabrikinstanzen gegenüber. Die Richtschnur der Lohnfestsetzung ist nicht die Stellung des Arbeiters im Arbeitsprozess, sondern die Lohnhöhe. Nachdem die Lohnbemessungsmethode gewählt, über die Bezahlung in Akkord oder nach Zeit, über die Grundlage der Lohnbemessung und über das System der Akkordverteilung entschieden ist, handelt es sich darum, im Rahmen dieser Methode den Arbeiter eine bestimmte Summe, nicht mehr und nicht weniger, verdienen zu lassen. Die Lohnfestsetzung gehört daher gewissermaßen höheren Regionen des industriellen Betriebs an. Hängt mit der Lohnbemessung die gesamte Organisation der unteren Schichten des Fabrikbetriebs zusammen, so verbindet sich mit der Lohnfestsetzung der hierarchische, instanzenmäßige Aufbau der höheren Schichten und die prinzipielle Stellungnahme zur Funktion des Arbeiters bei der Entscheidung von Lohnfragen. Damit gewinnen Machtfragen und allgemeine Organisationsgrundsätze des Großbetriebs Einfluss auf die Entlohnungsmethode, wenn auch die Natur des Arbeitsprozesses wesentliche Verschiedenheiten hervorruft, und

die Lohnfestsetzung in einem Stahlwerk ganz anders aussieht als in der Maschinenfabrik, bei einer Montage anders als bei der Massenfertigung von Fahrrädern.

Für die Darstellung ergibt sich daraus, daß die gewerbliche Anordnung einer mehr systematischen weichen muß.

1. Die Fabrikinstanzen.

Die Lohnfestsetzung ist ein Problem nur da, wo Akkordarbeit herrscht. Der Zeitlohn bietet der Lohnbemessung immerhin einige Schwierigkeiten durch die Notwendigkeit von Maßregeln gegen langsames Arbeiten und der fabrikmäßigen Kalkulation durch seine unzureichende Beziehung auf ein bestimmtes Arbeitsobjekt. Die Festsetzung des Zeitlohns ist dagegen die denkbar einfachste. Ohne Unterschied der Fabrikationszweige stellen die Meister gewöhnlich die Tagelöhner ein und bestimmen ihren Lohnsatz, der nur in wenigen ganz großen Hochofen- und Stahlwerken, wo die Tagelöhner naturgemäß sehr zahlreich sind, einer formellen Genehmigung der Direktion unterliegt. In der einzigen bei dieser Untersuchung gefundenen Fabrik, die nur Tagelohn und zwar an hochgelernete Arbeiter zahlt, in einer ersten Siegerländer Walzengießerei, durch geographische Lage, Gegenstand und Personen einem echten Stück alter Fabrikationsweise, setzen die Inhaber selbst die Tagelöhne fest. Die Funktion des Meisters wird schwieriger und betrifft weitere und wichtigere Kreise der Arbeiterschaft bei jenem Zeitlohne, der tatsächlich nur in Ausnahmefällen zur Auszahlung kommt, aber dem typischen großindustriellen Verfahren der Akkordverteilung zugrunde liegt. Eben weil dieser Zeitlohn den Akkordverdienst bedingt, erfordert seine erstmalige Festsetzung beim Eintritt des Arbeiters in die Fabrik und seine Abänderung mit der Verbesserung der Leistungen besondere Sorgfalt. Manche Firmen überlassen deshalb für besonders gute Arbeiter schon die erste Festsetzung des Stundenlohnes dem Betriebsleiter der Abteilung. Für die spätere Aufbesserung besteht in allen modernen Werken eine Instanzenkombination. Der vollkommenste Weg ist der: der Meister spricht auf Bitte des Arbeiters oder aus eigener Initiative mit dem Betriebschef, beide unterzeichnen einen sogenannten „Antrag

auf Lohnsatz“, den das Lohnbüro durch Unterschrift anerkennt. Das Lohnbüro ist nicht Bewilligungs-, sondern bloß formelle Kontrollinstanz, darf den erhöhten Lohnsatz nicht bei der Verrechnung berücksichtigen, ehe es ihn in der vorgeschriebenen Weise zur Kenntnis genommen hat. Der materiell ausschlaggebende Faktor bleibt aber stets der Meister: er allein hat genügende Erfahrung und beobachtet den Arbeiter fortwährend in der Fabrik.

Im Instanzenaufbau der Akkordfestsetzung zeigen sich dagegen, versteckt unter den besonderen Erfordernissen der verschiedenen eisenindustriellen Branchen, Tendenzen einer grundsätzlichen Umformung der Fabrikorganisation.

Am Hochofen und im Stahlwerk kommt eine Instanz unter dem Betriebsleiter, der immer Betriebsingenieur ist, nicht in Betracht. Der Arbeitsprozeß ist kontinuierlich, er ändert sich nicht, er beruht auf genauen, nur selten korrigierten technischen Berechnungen. Der Betriebsingenieur, als einwandfrei berechnende Instanz, ist daher der gegebene Mann für die Akkordfestsetzung. Eben die begrenzte Zahl und Stabilität der Akkorde macht es aber selbstverständlich, daß der Betriebsleiter sie der technischen Direktion vorlegt, und daß die Genehmigung durch die höchste Fabrikinstanz keine bloß formelle ist. Welche Instanz maßgebend ist, wird durch das Maß jener Stabilität bestimmt. Im Siegerland, wo technische Veränderungen in der Eisen- und Stahlfabrikation selten sind, und die meisten Akkorde daher 5 bis 10 Jahre feststehen, entscheidet praktisch die Direktion, in einem vorbildlichen rheinischen Werk, wo der Betriebsingenieur und sein technisches Bureau andauernd Versuche mit arbeitssparenden Einrichtungen macht, und wenigstens ein Teil der Akkorde von Zeit zu Zeit verändert werden kann, setzt tatsächlich der Betriebsleiter die Akkorde fest, und die Direktion ist nur formelle Genehmigungsinstanz. In den fortgeschrittenen Großbetrieben hat somit eine niedrigere Instanz die Entscheidung als in den älteren stabilen Fabriken. Die höchste Instanz gibt einen Teil ihrer Befugnisse nach unten ab.

Demgemäß ist im Walzwerk, wo viele Akkorde auch lange Zeit bestehen bleiben, aber die Akkorde doch zahlreicher sind als im Hochofen- und Stahlwerk, der Betriebs-

chef in der Akkordfestsetzung maßgebend. Je nach den Schwierigkeiten des Walzprogramms berät er sich vorher mit dem Direktor oder holt nachträglich seine Genehmigung ein. Nur in Spezialwerken, wo entweder die Profile feststehen, oder innerhalb des Spezialgebiets der Fabrik unter unmittelbarer Leitung der Direktion neue Muster gesucht werden, entscheidet der technische Direktor, vornehmlich in reinen Walzwerken, wo der Walzakkord der wichtigste Punkt des ganzen Fabrikbetriebs ist. Der Betriebsingenieur selbst kann sich, gerade wenn er eifrig nach Verbesserungen sucht, im Walzwerk nicht so ganz auf seine theoretischen Berechnungen und sein eigenes Urteil verlassen wie der Hochofen- oder Stahlwerkschef. Daher zieht er gerne einen Obermeister heran, der den Betrieb genau beobachtet. In einem Werk steht über der großen Walzenstraße mit 30 Mann ein Obermeister, über allen übrigen Straßen zusammen ein zweiter*). Es läßt sich mit Sicherheit eine allgemeine Tendenz feststellen, dieses Zusammenwirken zweier übereinandergeordneter Instanzen zu verstärken und zugleich die Rolle jeder einzelnen dahin zu umgrenzen, daß der Meister nur vorschlagende Funktion hat, den Akkord festzusetzen dem Ingenieur zukommt. Nicht wegen dessen technischer Kenntnisse, sondern weil er der Abteilungschef ist, weil er mit den Arbeitern selbst kaum in freundliche oder feindliche Berührung kommt. Den Extremen scheint die Entwicklung nicht hold zu sein: weder der sche-

*) Ein anderes Unternehmen, ein erstes reines Walzwerk am Rhein, hat folgenden instanzenmäßigen Aufbau. Es ist nur formell Aktiengesellschaft und hat drei Chefs. Über Walzkolonne und Walzmeister steht ein Werkmeister, über ihm ein Betriebsmeister, über ihm der jüngste Chef, ein Mann von technischer Vorbildung, über ihm kollegial der technische und kaufmännische Chef. Eine echte Aktiengesellschaft mit neuen Personen würde das Amt des Betriebsführers und jüngsten Chefs verschmelzen, den dafür eingesetzten Betriebsingenieur dem technischen Direktor unterstellen. Technischer und kaufmännischer Direktor würden kollegiale Instanzen sein oder beide einem Generaldirektor untergeordnet werden. Die Aktiengesellschaft brächte also in diesem Falle eine gewisse Vereinfachung, aber bei jener Privatunternehmung ist ein friedliches Zusammenarbeiten der obersten Instanzen ohne Eifersucht und Ressortpartikularismus offenbar sicherer als bei echten Aktiengesellschaften des untersuchten Bezirks.

matisch-theoretischen, rein bürokratischen Akkordfestsetzung bloß durch den Betriebsingenieur noch der alleinigen Autorität des Meisters, der in älteren Fabriken und Industriebezirken mitunter zugleich die Arbeiter einstellt, mit ihnen verhandelt, sie beaufsichtigt, den Akkord verteilt und, wenn auch in der Form des Vorschlags, festsetzt, alle materielle Regelung der Entlohnungsmethode von höheren Fabrikinstanzen fernhält.

Die Massenfabrication in dem früher umschriebenen Sinne wirkt auf die Lohnbemessung nur dadurch ein, daß sie den Arbeitsprozeß einheitlicher gestaltet. Ihre ganze Bedeutung für die Fabrikorganisation zeigt sich aber erst in der Lohnfestsetzung. Unter heutigen Verhältnissen stehen sich die Massenfabrication mit größter Arbeitsteilung und automatischen Maschinen wie die Fahrradfabrication und der Bau großer Maschinen, Eisenkonstruktionen, Waggons als Extreme gegenüber: dort genaue Verkalkulation wiederkehrender Fabrikate, hier einmalige Vergebung von Arbeiten, von denen nur untergeordnete Teile bereits so bekannt sind, daß ihre Arbeitskosten exakt vorausberechnet werden können. Daher spricht dort alles für Akkordfestsetzung durch die theoretisch-berechnende, hier durch die mit praktischer Erfahrung mitten im Arbeitsprozeß stehende Instanz, durch den Betriebs- oder Fabrikleiter dort, den Meister hier.

Praktisch ist die Frage erheblich komplizierter, einmal weil der Übergang zur Massenfabrication allmählich und vielgestaltig ist, dann weil in der Massenfabrication selbst Tendenzen liegen, die der Einheitlichkeit und Zentralisation ihres Lohnsystems entgegenwirken. Diese Tendenzen sind die Konkurrenz und das schnelle Tempo technischer Verbesserungen. So kommt es, daß in ganz nahe verwandten Fabricationen völlig entgegengesetzte Systeme der Lohnfestsetzung bestehen. In einer Fabrik im bergischen Land, die gewisse Fahrradteile, Schirmgestelle und dergleichen verfertigt, und mit der Zeit eine fast monopolistische Stellung gewonnen hat, werden alle Akkorde vom Generaldirektor festgesetzt. In der größten Fahrradfabrik des Bezirks bestimmt tatsächlich der Meister den Akkord. Die in dieser Branche beispiellos starke Konkurrenz zwingt dazu, möglicher Arbeitersparnis und Verbesserung der Maschinerie in einer Weise nachzuspüren, wie

es nur der den Arbeitsprozeß andauernd beobachtende Meister tun kann. Er muß die Neuerungen vorschlagen, versuchen und die damit verbundene und fast immer durch sie bezweckte Veränderung der Akkordsätze vornehmen. Diese Verhältnisse liegen im Wesen der Massenfabrikation. Auch wo durch Syndizierung oder aus anderen Gründen die Preise stabil bleiben, ist die Fabrik bestrebt, durch technische Verbesserungen billiger zu produzieren. Aber ohne den Zwang der Konkurrenz und des Preisdrucks setzen sich technische Fortschritte doch langsamer und ohne die zerstörende Wirkung auf die gesamte Fabrikorganisation durch: der Meister behält die Funktion, auf Grund seiner Beobachtungen technische Neuerungen anzuregen. Sie werden im technischen Bureau ausgearbeitet, die Arbeitskosten ausgerechnet, und daraufhin findet von Zeit zu Zeit eine Änderung der Akkorde statt, aber sie wird seltener, und da nun nicht der ganze Betrieb von fort dauernden Neuerungen wie in der Fahrradindustrie abhängt, wird der Ingenieur häufiger den Anstoß zu Verbesserungen geben als der Meister. Damit nähern sich die Voraussetzungen der Lohnfestsetzung denen des Walzwerks.

Manche Fabriken der Maschinenindustrie haben bereits ganz Massenfabrikation, manche sind ihr sehr nahe. Umgekehrt fehlen gewissen Zweigen der Massenfabrikation Elemente, die für eine in der höchsten Fabrikinstanz zentralisierte Lohnfestsetzung unentbehrlich sind. Wo in der Massenfabrikation die automatische Maschinerie wenig fortgeschritten ist, muß der Meister gewisse Freiheiten in der Lohnfestsetzung haben, wenn auch nicht so weitgehende wie in der mechanischen Werkstatt. In einer Trieurfabrik z. B. berechnet das technische Bureau die Akkorde, aber der Werkmeister behält das Recht, sie abzuändern. In einer Fabrik für Armaturen ist es dem Werkmeister vorbehalten, im weiteren Rahmen der Bureauberechnungen die Akkorde etwas anders zu verteilen, als sie vom technischen Direktor ausgegeben werden. In der Herdfabrikation und einigen anderen Branchen setzt der Meister den Akkord für Muster fest, die nicht im wesentlichen, aber in Einzelheiten von den bisherigen Fabrikaten abweichen. In wichtigeren Fällen läßt sich der Meister seine Anordnungen vom technischen Direktor bestätigen. Einem

großen Teil dieser Fabriken ist gemeinsam, daß kein Bedarf für einen theoretisch vorgebildeten technischen Fachmann besteht. Der Gegenstand braucht nicht gezeichnet, er kann nicht theoretisch kalkuliert werden, höchstens ist für einen Maschineningenieur Platz, der die Kraft- und Arbeitsmaschinerie überwacht. Dadurch verändert sich das Bild der Instanzen: der Betriebsleiter ist vom Werkmeistertypus; auch wenn er alle Funktionen des Betriebsingenieurs hat, steht er in seinen persönlichen Eigenarten und dem Maß praktischer Erfahrung dem wirklichen Werkmeister so nahe, daß er die hierarchische Funktionenverteilung in der Betriebsorganisation weit besser zu wahren vermag als ein Ingenieur, durch den man ihn oft ersetzt. Eben weil er durch seine praktische Erfahrung diejenigen Vorzüge des Meisters besitzt, um derentwillen man diesem die Festsetzung theoretisch nicht kalkulierbarer Akkorde teilweise überlassen muß, kann der Betriebsleiter der geschilderten Art die dem Meister widerwillig zugestandenen Funktionen selbst übernehmen. Einer Kölner Fabrik ist es mit Hilfe von zwei solchen Betriebsleitern gelungen, jede Akkordfestsetzung durch Meister und Vorarbeiter und damit viel Streit und Unredlichkeit zu beseitigen. Gerade diese Fabriken, die eine gewisse Mittelstellung einnehmen zwischen denjenigen, bei welchen alle, und denen, bei welchen keine Akkorde theoretisch vorausberechnet werden können, zwischen denen, wo der Meister in der Lohnfestsetzung gar nichts und wo er alles zu sagen hat, gerade diese müssen sich mit der Meisterfrage besonders beschäftigen. In der Tat findet man hier in den höheren Fabrikanstalten die vernünftigsten und sachlichsten Ansichten: der Meister, sagen sie, darf den Akkord nicht festsetzen, weil es zu Korruption, zu Unklarheit der Fabrik über die Löhne, die sie wirklich für eine Arbeit zahlt, weil es zur Ausbeutung in die Tasche der Meister und zur Verbitterung gegen die Firma führt, weil es den Meister in seiner Hauptaufgabe, der Auswahl der Leute für eine bestimmte Arbeit und der Aufsicht behindert: es bleibt ihm wenig Zeit dazu, und vermeintliche wie wirkliche Unregelmäßigkeiten in der Lohnfestsetzung verscherzen ihm den Respekt der Arbeiter. Seit Einführung der Akkordfestsetzung durch die Betriebsleiter ist in jener

Fabrik als einzige Ausschreitung der Meister bemerkt worden, daß sie hie und da Verwandte bevorzugen, indem sie ihnen angenehmere Arbeiten geben.

Im Waggonbau sind die technischen Voraussetzungen die nämlichen: es sind bei jedem Modell Neuerungen zu machen, die der theoretischen Kalkulation nicht zugänglich sind. Aber die Besonderheiten des Waggonbaus, die im vorigen Abschnitt beschrieben wurden, zwingen einen nur praktisch ausgebildeten Betriebsleiter ebenso wie den Ingenieur, sich auf die Vorarbeiter der Kolonnen zu verlassen und ihnen, wenn auch nicht formell, so doch tatsächlich einen Anteil an der Akkordfestsetzung einzuräumen. — In noch weitergehendem Maße muß man den Verhandlungen zwischen Meistern und Vorarbeitern die Kalkulation und Akkordfestsetzung im Kesselbau überlassen. Hier ist alles so schwere Handarbeit, daß sich nur kalkulieren läßt, wenn man weiß, was für Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Ob feststehende oder neue Modelle zu fabrizieren sind, ist daher hier gleichgiltig. In einer Düsseldorfer Kesselfabrik wahrt sich der Direktor dadurch eine Kontrolle, daß er nach jeder Lohnperiode und nach Beendigung des Auftrags die Löhne der Arbeiter nachsieht. Da nur in Kolonnen gearbeitet wird, hat er einfach zu vergleichen, um wieviel Prozent der Verdienst den Tagelohn überschreitet, mit dem der Arbeiter am Kolonnenakkord teilnimmt.

Die Instanzen, die in dem nicht als Massenfabrikation betriebenen Maschinenbau in der Regel den Akkord festsetzen, sind vom gleichen persönlichen Typus wie jene Betriebsleiter, aber sie sind eben nicht Betriebsleiter, sondern Werkmeister. Der Mittelpunkt des Maschinenbaus ist die theoretische technische Vorarbeit, die Zeichnung. Eine Krahnfabrik mit 500 Arbeitern hat nicht weniger als 150 Zeichner im technischen Bureau. Es kann daher im Maschinenbau immer nur die Frage sein, inwieweit der Betriebsingenieur gezwungen ist, die praktische Erfahrung einer niedrigeren Instanz bei der Akkordfestsetzung heranzuziehen. Daß ihm die Entscheidung in jeder Einzelheit der Kalkulation, Fabrikation und Entlohnung zusteht, der Werkmeister nie, wie in jenen Branchen, wo er Betriebsleiter ist, die letzte Autorität und Verantwortlichkeit hat, ist im Prinzip außer

Zweifel. Von dem Grade, in dem Massenfabrikation betrieben wird, hängt es ab, inwieweit das Prinzip Praxis wird. Das Streben ist, jeden kleinsten Teil der Maschine theoretisch so genau vorauszuberechnen, daß die Akkorde im technischen Bureau festgesetzt werden können. Selbst wo die Modelle ganz einheitlich sind, und die Akkorde lange bestehen bleiben, ist eine Bestätigung durch die Direktion wegen der übergroßen Zahl kleiner Akkorde ausgeschlossen. Der Betriebsingenieur ist dann Lohnfestsetzungsinstanz, der Meister vergibt nur die Arbeiten und überwacht ihre Ausführung. Am weitesten von diesem Ideal ist der Bau von Bergwerksmaschinen entfernt. Die Modelle sind hier so verschieden, das einzelne Stück ist so groß, die Zahl der jährlich abgelieferten Maschinen so gering, daß das technische Bureau unter Leitung des Ingenieurs gewöhnlich nur die Zeichnung liefert und der Obermeister nicht nur die Akkorde festsetzt, sondern auch die Kalkulation macht, wobei er sich nach Bedarf mit Untermeistern und Arbeitern bespricht. Das mehrfach zitierte Kalkulationsbuch mit typischen Akkordpreisen vom Werkmeister Cremer ist das Endergebnis jahrelanger derartiger Beschäftigung. In einer Fabrik für schwere Maschinen und Eisenbauausführungen steht über den vier Abteilungen je ein Betriebsingenieur. Jeder hat zwei Meister unter sich, die sich mit den Vorarbeitern und mit besseren Einzelarbeitern darüber besprechen, wieviel sie für die Arbeit haben wollen. Danach machen Meister und Ingenieur die Kalkulation und setzen die Akkorde fest. Wo eine sehr genaue Nachkalkulation besteht, kann das Bureau auf Grund der Preise früherer Modelle dem Meister einen Teil der Akkorde vorschreiben. Im allgemeinen kümmert sich der Meister nicht um die Teile der Zeichnung; die Positionen der Kommissionsnummer sind zu weit und nach technischen Grundsätzen abgegrenzt, die einzelnen Teile gehen durch Materialunterscheidung zu sehr ins Kleine. Der Meister macht sich seine eigenen Stücklisten und gibt danach die Akkorde aus. Eine Fabrik hat zwei solche Werkmeister, je einen über den beiden Betrieben, jeder hat einen Stab von 12 Untermeistern unter sich. In einem Werk suchte man den Meister finanziell an der Unterschreitung der Kalkulation zu interessieren. Bezeichnender Weise scheiterte es daran, daß

der Meister bei der Kalkulation selbst herangezogen werden muß und dabei dann gerne zu hohe Preise einsetzte.

Unter diesen Umständen liegt im größten Teil der Maschinenindustrie die Akkordfestsetzung tatsächlich ganz in der Hand des Obermeisters. Es ist dabei nicht zu vermeiden, daß dieser Mann, der in einem weniger auf der Ingenieurkunst aufgebauten Fabrikationszweig Betriebsleiter wäre, mit dem Betriebsingenieur oftmals in Zwistigkeiten kommt: jener macht alle Einzelheiten der Kalkulation, dieser sucht sie möglichst zu kritisieren, der Ingenieur hat die Verantwortung für eine Arbeit, die der Meister macht. Das wirksamste Mittel, diese Verhältnisse zu verbessern, die Massenfabrikation, läßt sich nicht durch die Organisation des inneren Betriebs erreichen. Immerhin lassen sich in dieser folgende Tendenzen zu einer Lösung des Problems feststellen: Erstens die Einführung so genauer Nachkalkulation, daß wenigstens ein großer Teil von Akkorden bei späteren Maschinen aus ihr übernommen werden kann, zweitens die Teilung der Funktionen zwischen Betriebsingenieur und technischem Bureau. Dieses wird eine neue Lohnfestsetzungsinstanz für alle theoretisch zu berechnenden und aus früheren Aufträgen ablesbaren Akkorde. Der Ingenieur arbeitet in der Werkstatt mit dem Meister zusammen nur an ihrer Verbesserung. Das heißt: ein Teil der Akkordfestsetzung wird einer bürokratischen Instanz übertragen, zwei übereinandergeordnete Instanzen verbessern und ergänzen sie aus praktischer Werkstattefahrung heraus; zugleich rückt die höchste Instanz, der Betriebschef, näher an den Arbeitsprozeß und den einzelnen Akkord heran, die Autorität des Meisters in der Lohnfestsetzung geht teilweise auf sie über, und das Verhältnis beider wird ein besseres.*)

*) Eine in privatem Besitz befindliche Maschinenfabrik, die zu den größten und leistungsfähigsten ihrer Branche gehört, hat folgenden Instanzenaufbau: die 7 Abteilungen (Hammerwerk, Gießerei, Rohrgießerei, Dreherei, mechanische Werkstatt, Schreinerei, Stahlwerk), nach Betrieben geschieden, unterstehen 3 Ingenieuren, die ihre Assistenten haben, ihnen sind die Meister untergeordnet. Das technische Bureau ist nach Gegenständen in 3 Abteilungen zerlegt, für Pumpwerke, Presswerke und andere Maschinen. Es untersteht dem Obergeringenieur, der in einer

In der Fabrik für Werkzeugmaschinen, besonders für leichtere, liegen die Verhältnisse günstiger: es kommen viele Standardmodelle vor. In einer Düsseldorfer Fabrik dieser Branche, wo die Preise stark der Konkurrenz ausgesetzt sind, verändert der Betriebschef die Akkorde, wenn der Preisdruck es nötig macht, der Meister, wenn durch Änderung in der Maschinerie oder gröfsere Übung des Arbeiters der Akkord zu hoch erscheint. In gewissen Branchen besteht das Fabrikat so vollständig aus immerwiederkehrenden Teilen und einheitlichen Arbeitsprozessen, dafs auch ohne Massenfabrikation alles im technischen Bureau vorausberechnet werden kann. So in der Kranfabrikation, wo der Lohn leicht nach der Zahl und Gröfse der Nieten zu bemessen ist. In einer Düsseldorfer Fabrik dieser Branche wird nicht ein einziger Akkord ausserhalb des technischen Bureaus festgesetzt. Angestellte dieser Firma richten zurzeit dasselbe System in einer Fabrik für Feld- und Seilbahnwagen ein.

Als das vollständigste Gegenteil dieser Betriebe mufs man einen Teil der Schmieden ansehen. Nicht nur in alten Werken, sondern auch in ganz modernen Maschinenfabriken, in denen die Schmiede naturgemäfs ein kleiner und abgeschiedener Betrieb ist, kann man das Akkordmeistersystem noch in der vollkommenen Form finden, dafs der Schmied den Akkord für sich und seine Gesellen festzusetzen hat. In der Praxis ist dieses verrufene System recht harmlos. Akkorde, die oft wiederkehren, werden vom Schmied in ein Akkordbuch eingetragen, alle haben sich in den Rahmen der gesamten Kalkulation einer Maschine einzupassen, oft wird der Akkord daher vom Schmied gemeinsam mit dem Obermeister der gesamten Werkstatt festgesetzt. Wichtiger ist, dafs mit der Vergröfserung der Schmiede, ausnahmslos in Spezialschmiedefabriken — für Eisenbahnteile (Puffer und dergl.) Ketten u. a. —,

Aktiengesellschaft technischer Direktor wäre und als solcher erheblich höhere Bezahlung bekäme. Kaufmännischer Direktor, durch höhere kaufmännische Beamte unterstützt, und Generaldirektor in einer Person ist der Inhaber. Die private Unternehmung arbeitet in diesem Fall durch Ersparnis gewisser hoher Gehälter billiger als die Aktiengesellschaft.

über die einzelnen Schmiede ein Werkmeister als Betriebsleiter oder wenigstens als Lohnfestsetzungsinstanz gesetzt werden muß. Der Umfang jenes Akkordmeistersystems ist also minimal, jeder geschäftliche Erfolg der Fabrik schränkt ihn weiter ein.

Die Entwicklung der Entlöhnungsmethode äußert sich somit in einer Verschiebung der Instanzen die den Akkord festzusetzen haben, und zwar nach folgenden Richtungen. Die Lohnfestsetzungsinstanz primitiver Betriebe ist der Meister. Er steht als einzige Instanz zwischen der Fabrikleitung und dem Arbeitsprozess. In diesen älteren Betrieben bringen ihm Kalkulation und Akkordfestsetzung noch keine so große Arbeitslast, daß er von der Fabrikleitung zu unabhängig, von der Überwachung der Arbeitsausführung zu sehr abgelenkt wird. Mit der Ausdehnung und Intensivierung des Betriebs werden diese beiden Gefahren aktuell. Daher besteht die Tendenz, die Funktionen des Meisters unter zwei Instanzen zu verteilen: eine höhere, die der theoretischen Kalkulation näher steht und mit dem Betriebsingenieur zusammen den Akkord festsetzt, — der Obermeister, und eine niedrigere, nur zur Vergebung und Beaufsichtigung der Arbeit, — die Untermeister. Die zweite Tendenz ist, die Festsetzung aller berechenbaren Akkorde in das technische Bureau zu verlegen, die verbessernde und ergänzende Funktion der Werkstattinstanzen, des Betriebsingenieurs und Obermeisters, gründlicher zu gestalten. Der Betriebsingenieur selbst ist eine Instanz, die sich einschiebt zwischen den Meister und den obersten Betriebsleiter. Die Festsetzung lange feststehender Akkorde geht mit der wachsenden Zahl der Akkorde und der Veränderlichkeit des Arbeitsprozesses von dem Fabrikleiter auf die niedrigere Instanz über, Kalkulationsfunktionen des Meisters auf die höhere. Will man eine Gesamttendenz formulieren, dann ist es die: die Fabrikinstanzen hierarchisch anzuordnen und die einer bürokratischen Regelung zugängliche Akkordfestsetzung von derjenigen zu trennen, die individuelle Behandlung erheischt. Obwohl weniger bekannt und der Beobachtung weniger zugänglich als Veränderungen in der Verkaufsorganisation greift dieser große industrielle Wandel der Betriebsorganisation tiefer in die gesellschaft-

liche Struktur ein, weil er nicht nur neue Institutionen, sondern zugleich neue soziale Schichten der Arbeiterschaft entstehen läßt.

2. Der Vorgang der Akkordfestsetzung.

Die Instanzenfrage ist am wichtigsten für die Fabrik; das kaufmännische und technische Funktionieren des Betriebs hängt davon ab. Der Arbeiter ist vielmehr daran interessiert, wie die Akkordfestsetzung im Einzelnen vor sich geht. Was er verdienen kann, und wieviel er dazu leisten muß, wird dabei entschieden. Wer seinen Akkord festsetzt, wird dem Arbeiter meistens gleichgültig sein, er kommt nur selten über diese Frage in Opposition zur Fabrik. Beim speziellen Akt der Lohnfestsetzung stehen sich dagegen die Interessen des Arbeiters und der Unternehmung offen gegenüber: denn die Fabrik muß diesen Akt so zu gestalten suchen, daß aus dem Arbeiter gegen die geringste Bezahlung das höchste Quantum guter Arbeit herausgezogen wird. Das sozialpolitische Interesse hat sich daher vornehmlich der Methode der Akkordfestsetzung zuzuwenden, als der Stelle, an der das Lohnsystem sich mit der Lohnhöhe auseinandersetzt.

I.

Die sozialpolitische Betrachtung stößt hier auf ähnliche Schwierigkeiten wie bei der Lohnbemessung. Diese wurzelt so fest im Arbeitsprozeß, daß ein gewaltsames Aufpressen einer bestimmten Bemessungsgrundlage, des Zeit- oder Akkordlohns, einer Form der Akkordverteilung auf Fabriken aller Branchen, aller Größen- und Altersklassen ausgeschlossen ist. So findet auch die Akkordfestsetzung unter so verschiedenen Bedingungen statt, daß nicht eine einzelne bestehende oder gar eine noch nicht in die Praxis eingeführte Methode unter sozialpolitischen Gesichtspunkten als die wünschenswerteste herausgesucht werden kann. Zunächst ist in Aussehen und Bedeutung die erstmalige Akkordfestsetzung für eine Arbeit von der Veränderung eines Akkords verschieden. Obwohl neue Arbeiten in der Massenfabrikation seltener sind als im typischen Maschinenbau, im Walzwerk und erst recht im Stahlwerk oder am Hochofen fast gar nicht vorkommen, ist

dieser Unterschied doch von den gewerblichen Grenzen unabhängig. In allen Fabrikationszweigen müssen neue Akkorde festgesetzt werden, nur daß in der nicht zur Massenfabrikation gediehenen Maschinenindustrie und in derjenigen Massenfabrikation, die sich durch häufige Aufnahme neuer Muster auf der Höhe halten muß, dieser ursprüngliche Festsetzungsakt einen besonders großen Teil der Verwaltungsarbeit in Anspruch nimmt. In allen Fabrikationszweigen ist aber die Veränderung von Akkorden häufiger als die Neufestsetzung. Für die Fabrik ist die Veränderung wichtiger in derselben Weise, wie ihr Erfolg mehr abhängig ist vom kontinuierlichen Betrieb als von ersten Versuchen. Für den Arbeiter im selben Maße, wie ihm mehr an seinem üblichen Verdienst liegt als an dem einmaligen Lohn für eine außergewöhnliche Arbeit.

Aber auch die Akkordänderung ist nicht immer derselbe Akt. Sie wird bei folgenden Anlässen nötig. Der eine liegt in der ursprünglichen Festsetzung: der Akkord war falsch. Das ist kein Ausnahmefall, sondern die immanente Gefahr jedes nicht aus rein theoretischer Berechnung festsetzbaren Akkords. Es ist ebenso schlimm, wenn der Arbeiter zu wenig, als wenn er zuviel am Akkord verdient. Denn, kommt er nicht auf seinen Durchschnittsverdienst, fordert er nach, und fast alle Fabriken zahlen ihm den Lohn, den sie bei der Berechnung des Akkords erwarteten, zum mindesten aber den Tagelohn, zu dem der Arbeiter eingestellt wurde. Solche Nachforderungen zerstören die Kalkulation, überhaupt die ganze Ordnung des Betriebs. Mit einmaliger Abänderung ist es obendrein nicht getan. Ein Walzwerk mit besonders feinen Spezialprofilen hatte z. B. lange Zeit große Schwierigkeiten dadurch, daß es trotz der so verschieden schweren Arbeit an komplizierten Profilen immer nur das Gewicht als Bemessungsgrundlage benutzen konnte, und daß der Akkord zwei Arbeiten, das Einstellen und das Walzen, umfaßte. Es dauerte Jahre, bis ein Akkord geschaffen war, der wenigstens unter den meisten Eventualitäten den Arbeitern nicht mehr und nicht weniger als einen bestimmten Gesamtverdienst lief.

Der zweite Anlaß zur Akkordänderung liegt in den äußeren geschäftlichen Verhältnissen der Fabrik. Entweder

in der Konjunktur. Ein Siegerländer Walzwerk gibt an, daß es nur aus diesem Grund an den Akkordsätzen ändere. Eine Herd- und Ofenfabrik erhöht oder erniedrigt ihre sämtlichen zahlreichen Tarifsätze um einen bestimmten Prozentsatz. Eine Fabrik für Bergwerksmaschinen kündigte 1901 eine allgemeine Akkordreduktion um 5 pCt. an und hob sie nach 2 Jahren, als die Geschäfte sich zu bessern begannen, wieder auf. Die Firma erklärt, sie habe der Arbeiterschaft damit nur ihren Zusammenhang mit Freud' und Leid der Fabrik, der sie angehören, zum Bewußtsein bringen wollen. In der Tat wird der Lohnrückgang bei sinkender Konjunktur mehr durch die Spärlichkeit der auszuführenden Akkorde als durch eine Reduktion dieser Akkorde veranlaßt. Das Wesentliche dieser Akkordänderung unter dem Einfluß der Konjunktur ist, daß sie generell alle Arbeiter trifft. Anders ist es, wo die Konkurrenz die Preise drückt. Eine Kölner Armaturenfabrik hat für patentierte Artikel seit Jahren keine Akkordreduktionen eintreten lassen, dagegen für ein Ventil, dessen Preis in ganz kurzer Zeit von 3,50 auf 2,50 Mk. fiel, den Akkord mehrfach heruntergesetzt. Beide Arten der generellen Akkordveränderung unterscheiden sich von der Berichtigung eines falschen Akkords durch ihre Wirkung auf die Lohnhöhe. Der Akkord ist falsch, wenn der Arbeiter dabei zu viel oder zu wenig verdient. Die Schwankungen des industriellen Marktes können den Fabrikanten wohl veranlassen, die Lohnkosten für die einzelne Arbeit zu vermindern, er ist nicht notwendig daran interessiert, daß der Gesamtverdienst des Arbeiters sinkt. Hier zeigt sich die wesentliche Eigenschaft des Akkords: die Elastizität des Arbeitslohns durch das bewegliche Element der Leistung. In den meisten Fällen, freilich in verschiedenem Maße je nach der Natur des Arbeitsprozesses*), kann der Arbeiter die Akkordherabsetzung durch Steigerung der Leistung wenigstens teilweise ausgleichen. Wie wir bei der Betrachtung der Akkordgrenze noch sehen werden, wird er es auch wirklich versuchen, wenn

*) Um dem Rechnung zu tragen, hat eine Maschinenfabrik 1901 für das Stahlwerk eine geringere Herabsetzung eintreten lassen als für die mechanische Werkstatt.

die Herstellung des alten Akkord bei besserer Konjunktur in sehr weiter Ferne liegt, erst recht, wenn mit dem weiteren Sinken des Marktpreises eines Fabrikats neue Herabsetzungen zu erwarten sind. Allerdings kann die schlechte Konjunktur den Fabrikanten auch veranlassen, die Akkordherabsetzung so weit zu treiben, daß sie Verdienstherabsetzung werden muß, nämlich wenn auch der Preis der Arbeitskraft sinkt. In der Ende 1900 ausgebrochenen Industriekrisis war dies der Fall, und wirklich berichteten die Fabriken mit Konjunkturerabsetzung, daß die Erniedrigung des Akkords nur vereinzelt eingeholt worden sei, während in der Armaturenfabrik die Arbeiter ihre Löhne sogar langsam noch ein wenig erhöht haben.

In einer dritten Reihe von Fällen schließlic soll die Akkordänderung mindestens die bisherige Lohnhöhe bestehen lassen. Sie ist immer Herabsetzung des Akkords und tritt ein, wenn durch technische Fortschritte oder wachsende Übung und Geschicklichkeit des Arbeiters seine Leistungsfähigkeit zunimmt. Die technische Verbesserung gipfelt in der Verringerung der Lohnkosten durch höhere Ausgaben für Verzinsung, Amortisation und Reparaturen der Maschinerie. Während eine Herabsetzung des Akkords wegen Konjunktur oder Preisdrucks die Leistungssteigerung hervorruft, erhöht umgekehrt die technische Verbesserung erst die Leistungsfähigkeit und führt dadurch zur Senkung der Akkorde. Ebenso wirkt die wachsende Geschicklichkeit für eine wiederholt gemachte Arbeit. Sie ist die Vervollkommnung des menschlichen Arbeitswerkzeugs, Kopf und Hand. Es besteht aber der wesentliche Unterschied, in dem die sog. Akkordgrenze wurzelt, daß über die technischen Änderungen die Fabrik bestimmt, daß ihre Wirkung auf die Arbeitsleistung im voraus berechnet und vom Arbeiter nicht wegzuleugnen ist, während es mit gewissen Einschränkungen in der Macht des Arbeiters liegt, seine eigene Vervollkommnung hintanzuhalten oder zu verheimlichen.

Welche tiefe Bedeutung die Akkordänderung als Folge technischer Verbesserungen hat, sieht man aus folgendem praktischen Fall. Das größte Hammer- und Stahlwerk des bergischen Landes, dessen Spezialität innerhalb einer höchst

vielseitigen großindustriellen Fabrikation von stählernen Maschinenteilen und dergl. gewisse Teile von Eisenbahnwaggons sind, hat den Grundsatz, auch bei arbeitsparenden technischen Verbesserungen, wenn irgend möglich, keine Akkordreduktionen eintreten zu lassen. Zum Beispiel wurden bei der Einführung des Maschinenformens in der Gießerei die Sätze nicht geändert. Die Firma behauptet, durch die größere Frische und Arbeitsfreudigkeit dabei noch zu profitieren. Die Konkurrenten am Ort beklagen sich über dieses Verfahren, das die kleineren Firmen vernichte, obendrein mit dem Nimbus der Arbeiterfreundlichkeit. Sie haben aus zwei Gründen recht. Die Remscheider Arbeiterschaft ist vom alten Schlag, mit der großen Geschicklichkeit begabt, die diese Industrie erheischt, aber auch mit dem Geist traditioneller Organisation, einem eigenartigen Gemisch von Patriarchalismus und modernem Klassenbewußtsein. Sie ist teilweise musterhaft in sozialdemokratischen Gewerkschaften organisiert, ohne ihre Vorliebe und Hochachtung für Wohlfahrtseinrichtungen aufzugeben. Wenn eine Firma besser bezahlt, gelingt es dadurch den Remscheider Arbeitern, deren Sätze auch den Konkurrenzfabriken aufzuzwingen, und auch dann drängen sich die besten Arbeiter zu jener führenden Fabrik. Das ist aber nicht alles. Die große Firma mit ihrer bedeutenden Stellung auf dem Markt kann aus der Maschinerie auch durch Erhöhung ihrer Produktion und Ausdehnung des Absatzes, d. h. durch das schnellere Arbeiten Nutzen ziehen. Die kleinen Konkurrenten mit ihrem beschränkten Absatzgebiet können die teure Maschinerie nur anschaffen, wenn sie deren arbeitsparende Wirkung durch Akkordherabsetzung, d. h. durch billigeres Arbeiten realisieren. Das Wesentliche des Falles ist sein Ausnahmecharakter: solche Verhältnisse sind unmöglich bei größerem Arbeitsmarkt und bei der Konkurrenz gleichartiger Fabriken, unmöglich demnach in allen rein großindustriell organisierten Branchen Rheinland-Westfalens. Das Korrelat des technischen Fortschritts ist die Verringerung des Lohns auf die maschinell beschleunigte Arbeit. Der Gesamtverdienst des Arbeiters wird von anderen Faktoren bestimmt. Häufigkeit und konkrete Gestalt der Akkordänderung hängen von der ursprünglichen Akkordfestsetzung ab.

Soweit ein Akkord theoretisch berechenbar ist, kann man ihn nicht bloß in autoritativer Form durch den bureaukratischen Instanzenapparat, sondern auch für die lange Zeit bis zum Eintritt technischer Veränderungen festsetzen. So z. B. im Stahlwerk, wo die mögliche Chargenzahl bekannt ist. Aus anderem Grund z. B. in der Kranfabrikation. Man kann hier ganz nach der feststehenden Nietarbeit, nach Zahl und Größe der Nieten berechnen, den Akkord aber nach Stücken des Krans vergeben und für alle späteren Aufträge desselben Musters bestehen lassen: eine rheinische Fabrik zerlegt einen bestimmten 3000 kg-Kran, an dem sechs Wochen gearbeitet wird, in vier Akkorde, die sich kaum verändern werden, bis die Nietmaschine auf alle Arten von Nieten angewandt wird. Aber auch in dem weit größeren Bereich von Fällen, wo das Erfahrungselement in der Festsetzung neuer Akkorde entscheiden muß, und wo die Arbeit die ersten Male unter anderen Bedingungen gemacht wird, als später bei größerer Übung, auch da kann im ursprünglichen Akkord schon auf diese zu erwartenden Veränderungen im Arbeitsprozeß Rücksicht genommen werden. Läfst ein Walzwerk neue Profile walzen, dann verfährt es meist so: es wird zunächst im Tagelohn gearbeitet, einem Tagelohn in der Höhe des bisherigen Durchschnittsverdienstes; währenddessen rechnet man im Bureau Leistung und Tagesverdienst in Akkord um und veröffentlicht die Akkordsätze, nachdem man lange genug gewartet hat, ob die Leistung mit der Übung noch weiter wächst. Von der Dauer dieser Probezeit und der Gründlichkeit der Aufsicht hängt es ab, wie lange der Akkord in Kraft bleiben kann. Im allgemeinen verdienen die Arbeiter nach Beginn der Akkordarbeit etwas mehr, teils weil absichtliche Langsamkeit während der Probearbeit nicht ganz verhindert werden kann, teils weil ihre Geschicklichkeit weiter wächst. In diesen Grenzen betrachtet man den Mehrverdienst nicht als Grund zur Akkordherabsetzung. Wenn es dem Arbeiter zum Bewußtsein kommt, daß der Akkord ganz und gar nichts anderes ist, als verschieden ausgedrückter Zeitlohn, dann verliert die Akkordarbeit ihren Wert.

In der Maschinenindustrie liegen die Bedingungen deshalb verwickelter, weil die Arbeit keine kontinuierliche ist

wie im Walzwerk, die Zahl der gleichzeitig ausgegebenen und die der neuen Akkorde eine grössere, bei den wiederholt vorkommenden Arbeiten die Leistungssteigerung erheblicher ist als dort. Die Instanzen im Maschinenbau haben folgende Aufgaben zu lösen: erstens die Arbeitskosten auf ein Stück wenigstens annähernd theoretisch vorauszuberechnen, zweitens die besonderen Umstände der Arbeit praktisch auszuprobieren und dann drittens den Akkord zu bestimmen. Was technisches Bureau, Betriebsingenieur, Obermeister und Meister dabei zu leisten haben, ist sehr schwer, und die Fabriken haben bei neuen Akkorden, der eigentlichen Fabrikationskrankheit der rheinisch-westfälischen Maschinenindustrie, viel Lehrgeld zu zahlen. Die Beschreibung einer einzelnen, in jeder Beziehung zugleich typischen und vorbildlichen Maschinenfabrik, zeigt das großindustrielle Verfahren am besten. Das technische Bureau arbeitet aus durch die Erfahrung bekannten Elementen Richtpreise aus, sie werden auf Grund weiterer Erfahrung, die jede Nachkalkulation liefert, und unter Berücksichtigung der technischen Veränderungen öfters neu festgesetzt und in der Form hektographierter Zettel dem Betriebsingenieur in die Werkstatt geschickt. Die Richtpreise für Bearbeitung von Maschinenteilen, die zurzeit der Untersuchung drei Monate in Kraft waren, seien im folgenden als Beispiel gegeben*):

I. Drehbank.

Schrubarbeit	pro qm	G. E.	3,00	Mk.
		S. E.	3,50—4,00	-
Dreharbeiten ohne Stichmaß und einfaches Spannen	pro qm	G. E.	5,00—6,00	-
		S. E.	7,00—8,00	-
		Met.	4,50—5,50	-
Dreharbeiten genau nach Stichmaß	pro qm		10,00—12,00	-
Transmissionswellen, glatt durchgehend	pro 1 mm Dm. und 1 m Länge		1,5 Pf.	
	oder pro qm		4,80—5,00	Mk.

*) Zum Teil für den vorliegenden Zweck etwas anschaulicher angeordnet. G. E. = Gufseisen, S. E. Schmiedeeisen, St. Stahl, Met. Metall.

Steuerwellen (einschließl. Auf-	pro 1 mm Dm. u. 1 m Länge	3,2—3,5 Pf.
passen, Zahnrad., Exzent. usw.)	oder	
	pro qm	10,00—12,00 Mk.
für jedes Bund und Lager mehr		50 Pf.
Achsen und Wellen, gewöhnl.	pro 1 mm Dm. u. 1 m Länge	2,0—2,5 -
	G. E.	10,00—12,00 Mk.
Kurbellager, sauber einpassen	pro qm	St. 12,00—15,00 -
	Met.	10,00 -
Kolben schrubben, fertig drehen		
und Nuten fertig eindrehen .	pro qm	12,00—16,00 -
Büchsen innen und aufsen . .	pro qm	G. E. 20,00—25,00 -
- schrubben und nach		
Stichmafs	pro qm	S. E. } 25,00—35,00 -
		St. }
Büchsen sauber drehen oder		
fertig einpassen	pro qm	Met. 15,00—18,— -
Zylinder aufsen schrubben und		
fertig drehen	pro qm	10,00—12,00 -

II. Horizontalbank.

Schwungradhälften mit Stirn-		
fräser bearbeiten, Länge +		
2 × Fräser Dm.	pro qm	3,00—4,00 Mk.
oder + 2 × Fräser Dm. von 600 m	pro lfdm	2,00—2,50 -
Schwungradhälften aus vollem		
Stoff bohren, 60—100 mm Dm.	pro cm Länge	4—5 Pf.
Schwungradhälften, Kranzen-		
bolzenlöcher ausbohren, fertige		
Fläche	pro qcm	0,2

III. Planbank.

Schwungräder und Riem-		
scheiben, Kranz gerade		
drehen	pro qm	3,00—5,00 Mk.
Kranz ballig drehen . mehr	pro qm	0,60 -
Schwungräder und Riem-		
scheiben, Nabe fertig be-		
arbeiten	pro qm	10,00 -

IV. Zylinder-Bohrbank.

Zylinder fertig ausbohren . . .	pro qm	10,00 -
---------------------------------	--------	---------

V. Hobelmaschine.

NB. Ein- und Auslaufen des Stahls ist mitzurechnen.

Einfache Flächen mit einem Schnitt	pro qcm	G. E. 0,04—0,05 Pf.
		S. E. 0,07—0,08 -
		Met. 0,03—0,04 -
Große Flächen, als Lagerböcke		
unten	pro qm	3,00 Mk.

VI. Stofsmaschinen.

NB.! Flächen unter 60 mm Höhe sind als solche zu rechnen.

Allgemeine für kleine Flächen mit		
einem Schnitt	pro qcm	0,03—0,15 Pf.
Schwungradbolzen ausstoßen . . .	pro qcm	0,25—3,00 -

VII. Schleifmaschine.

Wellen, größere Bolzen u. Büchsen	pro qm	15,0 Mk.
kleine - - - - -	pro qcm	0,2 Pf.
Lange Wellen mit größerem Dm.	pro qm	10,0 Mk.

Diese theoretische Berechnung berücksichtigt das Material, die Art der Flächenbearbeitung und das Wirken der Maschine usw. Der Richtpreis wird unmittelbar festgestellt nach D (Durchmesser des Stahls), l (Länge der Bearbeitungsstrecke), s (Spahnstärke). Die Mängel, an denen auch diese Berechnung leidet, sind bezeichnend für alle Akkordfestsetzung in diesen Fabrikationszweigen: einmal verändert die Einführung des Schnelldrehstahls die Elemente dieser Berechnung, und dann ist schon die Spahnstärke nicht mehr rein theoretisch, ohne die praktische Erfahrung des Meisters festzustellen. An der Hand dieser Richtpreise wird für eine neue Arbeit im Werkstattbureau ein provisorischer Akkord ausgearbeitet. Mit diesem Akkord läßt man einen Meister oder einen besonders geschickten Mann die Arbeit probieren. Der kommt dabei z. B. in 60 Minuten auf einen Verdienst von 70—80 Pf. Davon zieht man, um den Verdienst eines normalen Arbeiters zu finden, etwas für geringere Geschicklichkeit ab — bleiben 60—70 Pf. pro Stunde — und etwas für geringeren Eifer — bleiben 50—60 Pf. pro Stunde. Es wird also mit durchschnittlicher Fähigkeit und mit durchschnittlichem Fleiß gerechnet. Nach dieser Probe mit dem provisorischen Akkord ist die Festsetzung eines endgültigen einfach. Es bleibt dann aber noch die Aufgabe, diesen Akkord durch gründliche Aufsicht so zu analysieren, daß man aus seinen Elementen zukünftige Akkorde im voraus berechnen kann und zugleich die Punkte herausfindet, an denen die Bemühungen für Verbesserung des Arbeitsprozesses und spätere Herabsetzung des Akkords anzusetzen haben. In den besten Maschinenfabriken haben die Meister nichts anderes zu tun als die Ausführung dieser Akkorde zu überwachen. Eine Fabrik für

Werkzeuge und Werkzeugmaschinen hat über den 220 Arbeitern einer Abteilung nicht weniger als 5 Meister und doppelt so viele sog. Vorarbeiter, d. h. Akkordarbeiter, die zeitweise gegen Tagelohn Aufsichtsdienste leisten. Kommt ein Arbeiter mit einem so festgesetzten neuen Akkord nicht auf den erwarteten Verdienst, dann werden die Ursachen ganz genau geprüft. Sie können in einem zu harten Stück Material, dem mangelhaften Funktionieren der Maschine, in schlechtem Werkzeugstahl und dergl. liegen. Ist das aber nicht der Fall, wird der Arbeiter wegen Unfähigkeit entlassen. Der Akkord drückt zugleich das Minimum dessen aus, was die Firma von den Arbeitern verlangt.

Nicht alle Maschinenfabriken haben ein so gründliches System. In anderen Fabrikationszweigen läßt sich ein Akkord nicht so aus einzelnen Elementen zusammensetzen oder durch nachträgliche Beobachtung in sie zerlegen. Viele Fabriken lassen nicht einen Probearbeiter, sondern den normalen Arbeiter selbst anfangen. Der Meister sieht zu, rechnet sich aus, was der Mann dabei pro Stunde verdienen wird, zieht etwa 25 pCt. für absichtliches Bummeln ab und setzt den Akkord somit während der Arbeit fest. Ist es eine neue Arbeit, die sich oft wiederholen wird, dann liegt hierin nichts Bedenkliches. Wo aber — wie in vielen Gießereien — jedes zu formende Stück etwas ganz Neues ist, wird die Akkordfestsetzung während der Arbeit zu einem Werkzeug, dem Arbeiter jede Möglichkeit von Mehrverdienst zu rauben. Für Rheinland-Westfalen versichern zahlreiche Fabrikleiter, daß der Gießereimeister sehr wohl imstande sei, jeden Formerakkord vorher festzustellen. In der Tat beweist die Nachfrage bei den Formern zweier großer rheinischer Maschinenfabriken mit sehr oft wechselnden Modellen, daß Streitigkeiten über diesen Punkt selten sind. Es fällt aber auch da wie in allen Gießereien eine über das gewöhnliche Maß hinausgehende Gehässigkeit zwischen Meistern und Arbeitern auf. Es ist bekannt, daß gerade in großstädtischen Gießereien die Arbeiter über jenen Mißstand klagen, am meisten scheinbar in den „reinen“ Gießereien für Bauzwecke, deren Modelle (Gitter, Tore und dergl.) tatsächlich schwer im voraus zu übersehen sind. Die Berliner organisierten Gießereiarbeiter

haben in einer Veröffentlichung diese Akkordfestsetzung während der Arbeit gebrandmarkt. In dem großen Umfang, der dort von diesem Mißstand behauptet wird, besteht er in den rheinisch-westfälischen Gießereien offenbar nicht. Es ist bezeichnend, daß die Fabrikanten diese Methode verurteilen, sie schreiben sie der Faulheit des Meisters zu. — Mit der Festsetzung während der Arbeit stimmt die nachträgliche Herabsetzung ungefähr überein. Während sie in Maschinenfabriken selten anzutreffen ist, kommt sie in Gießereien und manchen Zweigen der Massenfabrication häufig vor, wenn sich herausstellt, daß der Arbeiter bei einem neuen Akkord zuviel verdient hat. Die Auskunft des Inhabers einer Armaturenfabrik ist typisch: es sei ganz klar, daß die Fabrik einem Arbeiter, der gewöhnlich 4 Mk. verdiene, nicht 7 Mk. zahlen könne. Der Arbeiter sehe das selbst ein. Der Unterschied dieser Handhabung von der scheinbar loyalen der Maschinenfabriken läßt sich zweifach erklären. Bei der Bearbeitung von Maschinenteilen ist durch Richtpreise dem passenden Akkord eher nahe zu kommen als etwa bei einem ganz neuen Ventil oder ähnlichen Erfindungen der Massenfabrication. Die Überschreitung des erwarteten Verdienstes ist deshalb im Maschinenbau gewöhnlich nicht so groß, daß sie nachträgliche Herabsetzung wünschenswert erscheinen läßt. Dazu kommt ein rechtliches Moment: die komplizierte Funktionsverteilung der Maschinenfabrik zwischen theoretisch und praktisch geschulten Instanzen, zwischen Bureau und Werkstatt und das angestrebte Ineinanderarbeiten von Vor- und Nachkalkulation machen einen später noch ausführlich zu beschreibenden papiernen Kontrollapparat nötig. Bei der Akkordvergebung hat er die Form des Akkordvertrags: wenn auch, wie wir sehen werden, zu anderen Zwecken geschaffen, hat er doch die Wirkung, die Bezahlung eines festgesetzten Akkords zu erzwingen. Er hindert natürlich die Fabrik nicht, wenn der Akkord zu niedrig war, mehr zu zahlen. — Vereinzelt findet sich noch eine ganz sonderbare Methode der Akkordfestsetzung, die bei näherer Betrachtung weder so bedenklich für den Arbeiter noch so absurd ist, wie sie auf den ersten Blick erscheint: die Akkordfestsetzung nach Beendigung der Arbeit. In anderem Zusammenhang

wurde eine technisch und kanfmännisch durchaus auf der Höhe stehende Fabrik für gestanzte Bleche erwähnt, die sich durch einen etwas brutalen aber aufrichtigen Patriarchalismus auszeichnet. Der Qualitätsunterschied der Bleche und der Teile eines einzelnen Blechs ist so groß, daß das zu leistende Arbeitsquantum gar nicht vorher zu übersehen ist. Trotzdem gibt man nicht Tagelohn, sondern Akkord, aus der im Arbeiter- wie Fabrikantenbewußtsein eingewurzelten Vorstellung, daß der Akkordarbeiter ein gut bezahlter, gelernter, respektabler Arbeiter ist, der Tagelöhner einer niedrigen sozialen Schicht angehört. Materielle Bedeutung hat dieser formelle Akkord nur noch in einigen in Rheinland-Westfalen rasch verschwindenden handwerksähnlichen kleinen Gießereien, Schmieden, Spenglereien, Reparaturwerkstätten, wo der Inhaber oder Meister dem Gesellen einen Akkord, d. h. mehr als seinen gewöhnlichen Lohn, dann und nur dann bezahlt, wenn er eine Arbeit zur Zufriedenheit ausgeführt hat.

Die Bewertung künftiger Veränderungen bereits im erstmaligen Akkord hat ihre Grenzen. Am ehesten sind sie erreicht in der Maschinenfabrikation und allen stark auf Handarbeit basierten Branchen, aber die Überführung eines alten Akkords in einen neuen wird überall von Zeit zu Zeit Bedürfnis. Ein Röhrenwalzwerk wollte seinen Akkordtarif verbessern. Es war in der Technik nichts geändert worden, man war auch mit der allgemeinen Höhe des Arbeiterverdienstes zufrieden, aber die Akkordsätze wurden den Abstufungen der Leistung nicht ganz gerecht: der neue Tarif sollte die einzelnen Elemente der Akkordberechnung schärfer sondern und einzelne Arbeiter durch höhere Sätze mehr an ihrer besonders schweren und wichtigen Arbeitsverrichtung interessieren. Der Direktor ließ daher die Arbeiter ein volles Jahr zu den alten Sätzen weiter arbeiten und währenddessen Leistung und Verdienst regelmäßig vom Bureau theoretisch in den neuen Tarif umrechnen. An diesem wurde so lange gemodelt, bis er die Direktion befriedigte. In einem anderen Walzwerk war man weniger glücklich: sowie die Arbeiter hörten, der sehr verbesserungsbedürftige Akkord sollte verändert werden, fingen sie an zu bummeln. Dreimal vereitelten sie die Absicht der Direktion. Der zurzeit der Untersuchung

geltende Akkordtarif war im Dezember 1904 auf Grund von Durchschnittsberechnungen über die letzten 4 Jahre aufgestellt worden. Die Maschinenfabrik muß deshalb anders vorgehen, weil sich bei ihr die Notwendigkeit der Akkordänderung aus der relativ schnellen Leistungssteigerung ergibt. Es fand sich der folgende typische Fall: für ein bestimmtes Arbeitsstück wurden 5,50 Mk. bezahlt; darauf wurde dasselbe Stück ohne dessen Wissen einem anderen Arbeiter angeboten, der es für 3 Mk. reichlich fertig bekam; diese Prozedur wurde mehrfach wiederholt, so daß der Akkordsatz heute 1,80 Mk. ist. Der Versuch, die Arbeit billiger machen zu lassen, muß aber immer in einer anderen Werkstatt stattfinden; nichts erregt die Arbeiter so sehr und führt so leicht zu Streiks, bei denen die Fabrik nichts gewinnen kann, als die Ausgabe verschieden hoher Akkorde für dieselbe Arbeit: „Korruption!“ heißt es in der ganzen Fabrik, obendrein Korruption, in die der Ingenieur sichtlich verstrickt ist; Vertrauen zur Fabrik und Disziplin werden untergraben. In vielen Kesselfabriken besteht ein anderes System. Die gelernte Handarbeit ist so vorherrschend, daß keine Garantie für fleißiges Arbeiten existiert; die Aufsicht des Meisters genügt nie vollständig, erst recht nicht dem Selbstbewußtsein handwerksmäßig gelernter Arbeiter gegenüber. Daher gibt man zuweilen gleiche Stücke an mehrere Gruppen und veranlaßt sie durch irgend welche Versprechungen für die Kolonne, die zuerst fertig wird, miteinander zu konkurrieren.

Am meisten Beachtung verdient ein System, das der Direktor einer rheinischen Fahrradfabrik eingeführt hat. Es soll sonst nirgends in der Industrie bestehen, sich aber ausgezeichnet bewährt haben. Das Verfahren basiert auf dem Saisoncharakter der Industrie. Diese Firma z. B. beschäftigt vom Januar bis Juni 650, sonst höchstens 400 Arbeiter. Die größte Unternehmung der Branche, die Dürkopsche Fabrik, hat das System nicht. Es mag dabei mitwirken, daß die Fabrikation von Nähmaschinen*) in vielen Teilen die nämlichen technischen Prozesse hat wie die Herstellung von Fahrradteilen und dadurch die Fabrikation und Veränderung der

*) Die Firma fabriziert jährlich etwa 60 000 Stück.

Akkordsätze kontinuierlicher gestalten kann*). Gewiß ist es nicht bedeutungslos, daß der Bruch mit der bisherigen Übung gerade in einer so von der preisdrückenden Konkurrenz geplagten Industrie und in einem Unternehmen stattfindet, das bei andauernd wachsendem Absatz infolge der schlechten Preise seit Jahren mit Unterbilanz arbeitet. Das Verfahren besteht darin, daß die Akkorde jedesmal für die Saison festgesetzt werden, und zwar auf Grund der theoretischen Konstruktion eines angenommenen Durchschnittsarbeiters für die kommenden Monate. Das heißt: es wird ausgerechnet 1. der Stundenverdienst einer Arbeiterkategorie in der vergangenen Saison, 2. ihre damalige Leistung — beides im Durchschnitt, um den guten Arbeiter nicht zu benachteiligen—, 3. der derzeitige Marktpreis dieser Sorte von Arbeitskräften. Danach werden die Akkorde der kommenden Saison festgestellt. Verdient der bessere Arbeiter dann mehr, wird der Akkord doch nicht herabgesetzt. Das Verfahren besteht seit 4 Jahren, es wurde den Arbeitern, für die es äußerlich keine Veränderung bringt, auseinandergesetzt und soll ihre Beziehungen zur Fabrik verbessert haben.

II.

Die beschriebenen Methoden, die Akkorde systematisch durch Anknüpfung an die bestehenden abzuändern, kann man als Stabilisierung der Akkordfestsetzung bezeichnen. Das willkürliche Ausprobieren von Akkorden durch untere, wenig kontrollierte Fabrikinstanzen soll im Prinzip der Herausarbeitung der Akkorde aus theoretisch oder durch die bisherige Erfahrung bekannten Elementen weichen. Die Akkordherabsetzung wird dadurch nicht beseitigt, aber der Akkord selbst wird ein systematisches Gebilde. Die stabilisierte Form der Akkordfestsetzung, nicht mehr und nicht weniger, ist der Akkordtarif. Der Tarif ist eine Erfindung der Fabrikinstanzen, er ist Vorläufer, nicht Resultat der Tarifvereinbarungen zwischen dem Unternehmer und der organisierten

*) Eine andere Fahrradfabrik hat deshalb die Fabrikation eiserner Bettstellen aufgenommen, sie aber wieder aufgegeben, weil sie nicht gut rentierte und zwei kaufmännisch so verschiedene Branchen die Geschäftsleitung zersplitterten.

Fabrikarbeiterschaft. Er geht nicht aus sozialpolitischen Erwägungen hervor, sondern aus dem Streben der Fabrik nach einem System an Stelle einer zusammenhanglosen Masse von Akkorden. Wie eine auf der Höhe stehende Fabrik sich ihre Arbeits- oder Kraftmaschinen nicht ohne Angabe besonderer Wünsche liefern läßt, so entnimmt sie nicht feste Akkordpreise ungeprüft früherer Erfahrung oder dem Schema von rasch veralteten Büchern. Und wie sie die Gesamtanlage einer Betriebsabteilung nach systematischen Gesichtspunkten der Übersehbarkeit, Reinlichkeit, Raumausnutzung, Transportersparnis usw. einrichtet, so stellt sie die Akkorde für verwandte Arbeiten in Akkordtarifen zusammen. Der Akkordtarif ist gewissermaßen ein technischer Fortschritt der Betriebsorganisation, und das System der Akkordtarife unterscheidet sich von dem alter und kleiner Fabriken, wo der Meister aus dem Gedächtnis jedesmal vor oder während der Arbeit den Akkord festsetzt, nicht anders als die technische und kaufmännische Einrichtung des alten Kleinbetriebs von der des modernen Großbetriebs. Die empirische Untersuchung der bestehenden Verhältnisse hat nur zu fragen, wieweit bei der gegenwärtigen Struktur der Industrie Tarife einführbar sind, wie lange sie bei den technischen Verschiedenheiten der Fabrikationszweige unverändert bleiben können, und wie unter diesen Umständen der Akkordtarif aussieht.

Das Maß von Stabilität in der Akkordfestsetzung hängt zunächst ab von der technischen Natur des Betriebszweigs. Am Hochofen, im Stahlwerk, nur noch bis zu einem gewissen Grade im Walzwerk ist nicht bloß die maschinelle Einrichtung wenig veränderlich. Der Einfluß des Arbeiters auf den Produktionserfolg ist so gering, daß die Akkorde relativ leicht zu Tarifen zusammengestellt, und diese Tarife lange beibehalten werden können: Hochofentarife ändern sich fast nie, Siegerländer Walztarife sind teilweise 5 bis 10 Jahre in Kraft, und auch der besonders fein systematisierte Tarif des erwähnten Mülheimer Röhrenwalzwerks sollte mindestens ein Jahr bestehen bleiben. In einem Düsseldorfer Walzwerk sind den Büchern, in denen das Bureau die Löhne des Röhrenwalzwerks ausrechnet, die Sätze bereits vorgedruckt, der Tarif für die Grobstrasse galt z. Zt. der Untersuchung bereits

5 Jahre. Die Stabilisierung wird in diesen Betriebszweigen erleichtert durch die einfache Bemessungsgrundlage, die geringe Zahl der Fabrikationsgegenstände und die Gruppenarbeit. Ein Stahlwerkstarif ist daher eine einfache Aufzählung der Arbeiterkategorien unter Zufügung einer einzigen Ziffer, ihres Lohns pro Tonne Produkt. Beim Hochofentarif findet sich zuweilen die Angabe eines Sommer- und Winterpreises, da man wenigstens die Gischtarbeiter und Schmelzer in den heißen Sommermonaten etwas besser bezahlt. Im Walzwerk lassen sich die Akkorde aller oder mehrerer Walzenstraßen unter Umständen zu einem einzigen Tarif mit einem halben Dutzend Längs- und Querkolonnen zusammenfassen, wobei die Längskolonnen die Spezifizierung nach Profilen, die Querkolonnen die Straßen enthalten. Wo die Akkordverteilung nicht nach Tagelöhnen geschieht, ist dem Tarif ein einfaches prozentuales Verteilungsschema angehängt. Auch die Zusatzprämien werden vermerkt. Häufiger ist der besondere Tarif für die einzelne Walzenstraße, weniger aus inneren Gründen als deshalb, weil die Akkordfestsetzung sich nicht bei allen Straßen zum gleichen Zeitpunkt als notwendig erweist.

In gewissen anderen Branchen liegen die Bedingungen für die Tarife ebenso günstig wie im Walzwerk, aber nicht weil Veränderungen im Arbeitsprozeß nur beschränkt stattfinden können, sondern weil sie tatsächlich stattgefunden haben. So werden in der Herstellung von Eisenbahnradern Akkorde bezahlt, die schon seit 20 Jahren bestehen, und in einer vorwiegend manuellen Fabrikation, in Herd- und Ofenfabriken, erhält der Schlosser für die zahlreichen stabilen Muster seit Jahren denselben Akkord. Im Prinzip ist aber außerhalb des Hüttenwerks ein Akkordtarif von kurzer Dauer. Für das Maß von Stabilisierung der Akkordfestsetzung ist in diesen Branchen ein zweites Kriterium ausschlaggebend: ob die Akkorde autoritativ oder in Verhandlung mit den Arbeitern zustande kommen. Auch unter dem Gesichtspunkte der Tarife fallen somit Massenfabrikation und Maschinenbau auseinander. Wo der ganze Akkord, so wie er schließlich ausgegeben wird, im Bureau entsteht, aus theoretischen Berechnungen und Erfahrungsmomenten von mathematischem Wert heraus, da können die zu einem einzigen Akkord angeord-

neten Elemente auch die Systematisierung der Akkorde zu einem ganzen Tarife, sei es auch bei dem raschen Wandel der Technik nur einem kurzlebigen, ermöglichen. Im Maschinenbau muß dagegen das Erfahrungsmoment in der primitiven Form der Befragung und Beobachtung des Arbeiters durch den Meister auftreten, selbst wenn theoretisch gefundene Richtpreise die Grundlage bilden. Daher hat die Massenfabrikation Akkordtarife, der Maschinenbau eine Summe von Akkorden. Wo jene Tarifschemata hat, benutzt diese Akkordbücher, in denen die angegebenen Akkorde aufgezählt werden, gewissermaßen Tagebücher der Akkordfestsetzung. Es steht damit nicht im Widerspruch, wenn man im Werkstättenbureau von Maschinenfabriken Akkordtarife hängen sieht und Fahrradfabriken Tausende von Akkorden ohne inneren Zusammenhang in Akkordbücher eintragen. Manche Zweige des Maschinenbaus sind eben Massenfabrikation mit dem höchsten Maß theoretischer Berechenbarkeit der Arbeiten, und in gewissen Massenfabrikationen mit einer kaum zu systematisierenden Menge von Einzelakkorden geht die Vervollkommnung von Arbeitsteilung und Maschinerie so rasch, daß sie die Berechnungen nach kurzem wieder umwirft, neue nötig macht und ihre Konsolidierung zu Tarifen verhindert. Daraus erklärt sich das Aussehen des Tarifs in der Massenfabrikation: Entweder Aufzählung mehr oder weniger gruppierter Arbeiten mit Betrag und der ungleichmäßigen Berechnungsgrundlage, teils Stück teils Gewicht, teils nach Größe des Bearbeitungsfeldes in der ersten oder zweiten Dimension. Oder ein Tarif, der in den Querkolonnen das betreffende durch viele Hände wandernde Arbeitsstück, in den Längskolonnen die Art der Bearbeitung, die an dem Stück nach der Reihe vorzunehmenden Verrichtungen — Drehen, Hobeln usw. — enthält.

Der größte Teil des Maschinenbaus und der verwandten Branchen ist zwar ohne feste Tarife, aber es sind doch Ansätze dazu da. Ein solcher ist das erwähnte Akkordbuch. Die ausgegebenen Akkorde werden darin eingetragen und bei Wiederholung derselben Arbeit wenn möglich benutzt, aber die Fabrik hält sich nicht für gebunden, die Akkordpreise beizubehalten, sie betrachtet das Akkordbuch als Kodifikation

der Erfahrung, als Materialsammlung für Akkordtarife, aber nicht als Akkordtarife selbst. Mehr sind auch die gedruckten, im Buchhandel erhältlichen Bücher nicht, von denen das mehrfach erwähnte Cremersche in rheinisch-westfälischen Maschinenfabriken wohl am häufigsten benutzt wird. Es ist unverkennbar, daß der Gebrauch solcher Bücher in der Abnahme begriffen ist. Eine große Kölner Werkzeugmaschinenfabrik hat eine große Zahl angeschafft, alle durchprobiert und sie sämtlich für den modernen Großbetrieb unzulänglich gefunden: ein vollkommener Betrieb dürfe nicht einmal die eigene Erfahrung ungeprüft für neue Akkorde verwenden, umso weniger fremde, bis zur Veröffentlichung und Benutzung des Buches veraltete Erfahrung. Aber auch als theoretische Richtpreise seien die Buchangaben nicht verwendbar, da der Richtpreis nicht ausschließlich mathematisch zustande komme, und seine Feststellung in hohem Maße von Fähigkeit und guter Leitung des technischen Bureaus abhängig sei. Es ist bezeichnend, daß in älteren, z. T. recht großen Betrieben, wo der Meister die wesentliche Akkordfestsetzungsinstanz ist, diese Bücher am meisten Anwendung finden, daß die in Frage stehende Stabilisierung in diesen verschwindenden Betrieben daher vollständiger ist als in den Fabriken mit vollkommener Technik und Betriebsorganisation. Es kann auch kein Zweifel sein, daß der Fortschritt der Massenfabrikation im Maschinenbau zwar das Verhandlungsprinzip bei der Akkordfestsetzung erheblich zu Gunsten der autoritativen Festsetzung einschränken, aber die fortwährenden technischen Umwälzungen nicht beseitigen und die Aufstellung systematischer Tarife nicht wesentlich erleichtern würde. Im Tarif eines Röhrenwalzwerks ist jeder Akkord für mehrere Tausend Arbeiter in einem übersichtlichen Tarif enthalten, dessen Querkolonnen die Länge, dessen Längskolonnen die Dimension, die Wandstärke, die normale Leistung pro Ofen und Mann, den Akkordsatz pro 100 Stück und einen Wandstärkenzuschlag für besondere Profile angeben. Im Tarif einer Röhrengießerei sind die Sätze vertikal für die Kernmacher und die im Guß selbst beschäftigten Arbeiter, horizontal nach der „lichten Weite“ der Röhren geschieden. Dazu hat der Ingenieur noch in zwei weiteren Querkolonnen eintragen lassen,

wieviel Arbeiter (4—11) bei jeder Röhrenart zu beschäftigen, und wieviel Rohre normal in 10 Stunden fertig zu stellen sind (20 bis 56 je nach der lichten Weite). Solche übersichtlichen, systematischen, wenigstens einige Zeit unveränderten Tarife wird der Maschinenbau, solange sich der technische Fortschritt nicht verlangsamt, immer nur für einen kleinen Kreis von Akkorden kennen. Das bedeutet, daß der Arbeiter in diesen Fabrikationszweigen mit dem Sieg der autoritativen Akkordfestsetzung in modern organisierten Betrieben zwar den individuellen Einfluß auf den Akkord verliert, den er bei der Verhandlung mit dem Meister über einen auszugebenden Akkord besaß, aber nicht einen festen Tarif dafür eintauscht, um dessen Mitbestimmung eine organisierte Arbeiterschaft kämpfen kann. Denn Mitbestimmung jener nicht tarifierten Akkorde würde Mitarbeit von Delegierten der Organisation im technischen Bureau bedeuten, hieße, dem leitenden Ingenieur ein Organisationsmitglied als Berater beigegeben.

III.

Wenn der Akkordtarif auch ein Produkt technischer Erwägungen des Großbetriebs ist, so kann doch selbst da, wo er ohne jede Mitbestimmung der Arbeiter aufgestellt wird, seine sozialpolitische Bedeutung nicht verkannt werden. Im Wesen des Tarifs liegt es, daß er veröffentlicht, den Arbeitern ein- für allemal bekannt gemacht wird, während der vom Meister mit dem Arbeiter ausgemachte einzelne Akkord an aller Unsicherheit der einmaligen Vereinbarung zwischen unteren Organen der Fabrikorganisation leidet. Im Hüttenwerk wird der Tarif in der Regel angeschlagen, teils in der Werkstatt, teils am Bureaugebäude, in anderen Fabrikationszweigen nur wenn die Tarife übersichtlich und nicht zu zahlreich sind. In den später zu erwähnenden „Allgemeinen Bestimmungen“ der Firma Krupp über die papierne Seite der Entlohnungsmethode heißt es Seite 4, Abs. 5 und 6: „Über feststehende Akkordsätze sind Verzeichnisse zu führen, deren Richtigstellung von Zeit zu Zeit vorzunehmen ist. Diese Verzeichnisse sollen, soweit es angeht, in den Werkstätten per Anschlag bekannt gegeben oder in den Meisterbuden aufgelegt werden“. Das Aufhängen der langen Listen von Akkord-

sätzen, die den Tarif der Massenfabrikation ausmachen, verbietet sich aus äußeren Gründen. Es wäre auch wertlos für die Arbeiter, die sich nicht darin zurechtfinden würden. Gelernte Schlosser verstehen diese detaillierten Tarife am ehesten, und in der Tat sind in einer großen Herd- und Ofenfabrik alle jene zahllosen Akkordpreise angeschlagen. Änderungen der Tarife werden zwei Wochen vorher durch Anschlag bekannt gemacht, in manchen Fabriken noch früher.

Wo kein Tarif besteht, oder der Anschlag der Tarifsätze aus den erwähnten Gründen unterlassen wird, ist die Fabrik gezwungen, die Öffentlichkeit der Akkorde durch Vorsichtsmaßnahmen zur Garantie ihrer tatsächlichen Vergebung zu ersetzen. Der Meister kann ein Interesse daran haben, die festgesetzten Akkorde bei der Ausgabe in der Werkstatt zu verändern. Er kann einmal zwar den richtigen Akkord ausgeben, aber an dem Preis, den er niedergeschrieben hat, nachträglich etwas ändern. Vielleicht will er einen Arbeiter etwas mehr, den anderen weniger verdienen lassen, vielleicht durch Niederhalten des Arbeiterverdienstes sich bei der Firma, durch hohe Löhne bei den Arbeitern beliebt machen. Das ist dann offenbar Schwindel, der, einmal von einem Arbeiter bemerkt, die ganze Fabrikdisziplin untergräbt, und dem Prinzip der Fabrik widerspricht, daß ihre höheren Instanzen den Akkord festsetzen, und der Arbeiter das verdient, was diese Instanzen für seiner Leistung bei einer bestimmten Arbeit entsprechend halten. Oder der Meister gibt überhaupt andere Akkorde aus, als die Fabrik ihm vorschreibt. Er tut das, ohne damit ausgesprochen unredlich zu sein, um zu verbergen, daß er der Kalkulation für die Akkordfestsetzung falsche Vorschläge gemacht hat. Er legt deshalb bei dem einen Akkord etwas zu und zieht die Summe an anderen ab. Das verdirbt der Fabrik die Kalkulation, sie weiß nicht, was sie wirklich für eine Arbeit gezahlt hat und auf Grund der dabei gemachten Erfahrungen in Zukunft zahlen soll. Es sind also wiederum gewissermaßen technische Gründe, die eine Fabrik zu der im Resultat durchaus sozialpolitischen Regelung des Akkordsystems veranlassen. Die Ausgabe anderer als der festgesetzten Akkorde wird durch Kontrolle zu verhindern gesucht: in der Krupp'schen Gufsstahlfabrik sind allein für die

mechanische Werkstätte 15 Mann im Dienst des Bureaus andauernd unterwegs, um durch Einsicht in die Meisterbücher und die Akkordzettel der Arbeiter festzustellen, ob die richtigen Akkorde ausgegeben wurden. Eine Maschinenfabrik hat zu diesem Zwecke einen zuverlässigen, dem Vorsteher des Kalkulationsbureaus besonders ergebenen Invaliden für 200 Mk. Monatsgehalt angestellt.

Der nachträglichen Fälschung der Akkorde sucht man dadurch zu begegnen, daß der schriftliche, papierne Teil der Akkordvergebung dem Meister ganz oder teilweise abgenommen, die ganze Lohnverrechnung in später zu schildernder Weise umgestaltet wird. Als Glied dieses papiernen Kontrollapparates ist auch der formelle Akkordvertrag zu betrachten. Dieser hat nicht nur, vielfach überhaupt nicht den Zweck einer rechtlichen Sicherstellung der Fabrik und des Arbeiters gegen zu hohe Lohnforderungen und zu niedrige Entlohnung. Es widerspricht dem Grundsatz gerade der vollkommensten Fabriken und entspricht nicht einem speziell an diesem Punkte ansetzenden Interesse der Arbeiter, eine Verpflichtung zur Bezahlung des ausgemachten Lohnes durch besondere Kontrakte zu dokumentieren. Es ist bezeichnend für die Bedeutung rechtlicher Regelung da, wo wirtschaftliche Machtverhältnisse beiden Parteien ihr Verhalten unmittelbar vorschreiben, daß bei der Regelung des Akkordsystems auf die juristische Konstruktion des Akkordvertrags keine Rücksicht genommen wird. An anderer Stelle wurden Fabriken erwähnt, die einen Akkord, wenn er beträchtlich zu hoch ist, nicht auszahlen. Trotzdem kam nie eine Appellation an die allgemeinen Gerichte oder das Gewerbegericht vor. Aber auch da, wo zu hohe Akkorde immer ausbezahlt werden, in den größten und besten Maschinenfabriken, lehnt die Betriebsleitung jede juristische Erklärung ihres Verhaltens ab: man zahlt dem Arbeiter seinen Akkordverdienst, auch wenn er unerwartet hoch ist, weil man einen festen Arbeiterstamm gerade in der mechanischen Werkstätte braucht, weil man dem Arbeiter nicht das Vertrauen zur Fabrik rauben will. Die Waffe, die der Arbeiter in der unten zu schildernden Akkordgrenze hat, wird ihm sonst von der Fabrik selbst in die Hand gezwungen. Daß ökonomische Machtverhältnisse, nicht das Streben nach unzweideutiger Rechts-

lage entscheiden, ist am besten daran zu sehen, daß die Fabriken, in denen der Akkordverdienst nie nachträglich beschnitten wird, ihn doch, wenn er ohne Schuld des Arbeiters zu niedrig ausfiel, auf den Durchschnittsverdienst erhöhen. Was sollte also ein aus juristischen Gründen formulierter Akkordvertrag bezwecken? Er würde den Fabrikanten verpflichten, nicht weniger zu zahlen. Aber die Fabriken, und gerade diejenigen, die einen formellen Akkordvertrag haben, denken nicht daran, den Akkordverdienst zu kürzen; es bedarf keiner rechtlichen Bindung. Und er würde dem Arbeiter das Recht nehmen, mehr als den Akkord zu verlangen, aber die Fabrik gibt ihm gerade in den Fällen, auf die eine solche Bestimmung zutreffen würde, freiwillig mehr als seinen Akkordverdienst. Zudem braucht ein Recht auf mehr als den Akkordverdienst nicht besonders ausgeschlossen zu werden, da es juristisch nur dann existieren kann, wenn der Akkordverdienst unter den erheblich niedrigeren Einstellungstageslohn sinken sollte. Was sollte die Fabrik zu einem formellen Vertrag veranlassen, der nur sie bindet, gegen die Arbeiter aber nicht angewandt wird? Warum schlieslich existiert ein formeller Akkordvertrag nur in den Fabriken, die aus der Niederschrift der ausgegebenen Akkorde durch den Meister Mißstände im Betrieb, nicht etwa Rechtsstreitigkeiten mit den Arbeitern entstehen sahen? Es ist nationalökonomisch von Wichtigkeit, sich darüber klar zu sein, denn wenn der sog. Akkordvertrag wirklich ein juristisches Gebilde ist, dann bedeutet dies bei der geltenden Praxis, daß die Regelung wenigstens eines Zweiges des Akkordsystems von sozialpolitischen Gesichtspunkten ausgeht. In Wirklichkeit ist aber das, was die Fabriksprache als Akkordvertrag bezeichnet, nur ein Dokument der Betriebsorganisation wie manches andere. Es garantiert der Fabrik, daß der Arbeiter den Akkord erhält, den die Fabrik festgesetzt hat, dem Arbeiter, daß der Meister ihn nicht um seinen Akkordverdienst beschwindeln kann. Der Akkordvertrag ist ein Ausdruck jener schon mehrfach beobachteten Entwicklungstendenz, jede Alleinbestimmung des Meisters über die Lohnfrage zu beseitigen, an die Stelle der Meisterwillkür eine von oben bis unten übersehbare, in allen Einzelheiten durch feste Regelung umgrenzte systematische Be-

triebsorganisation zu setzen. Der Akkordvertrag ist eine Regelung des Fabrikbetriebs, nicht eine Formulierung von Rechten. Als das beschreiben ihn auch die Arbeitsordnungen. In der Maschinenfabrik Humboldt in Köln heißt es (Paragraph 6, 1²): „Über jeden Arbeitsakkord wird zwischen dem betreffenden Werkstattvorsteher und dem Arbeitsübernehmer ein Abkommen in Form eines Akkordzettels getroffen“. Paragraph 6, 2: „Wo ein schriftlicher Ausweis wegen eines Akkords nicht vorhanden ist, wird die Arbeit als im Stundenlohn laufend angenommen“*). Es wird dem Arbeiter nicht gesagt, welche Rechte er, welche die Fabrik mit dem Abschluß des Akkords erhält, sondern daß die Verhandlung über den Akkord abgeschlossen ist. Sobald der Akkordzettel ausgefüllt ist, ist an dem Akkord nichts mehr zu ändern: er gilt für den Arbeiter, den Meister, das Kalkulations- und das Lohnbureau. Der schließliche Lohn kann eventuell erhöht werden, der Akkord steht fest. Dementsprechend sieht auch der Akkordvertrag aus. Er wird als Akkordzettel, Akkordschein, Akkordvertrag usw. bezeichnet. Auf einem typischen Papier dieser Art steht am Kopf: No. (laufende Nummer der ausgegebenen Akkorde), „ausgestellt am“, „Akkordzettel für“ (sc. Name des Arbeiters). Dann als Längskolonnen: Kommissionsnummer, Zeichnungsnummer, Positionsnummer, Gegenstand, vereinbarter Betrag. Es ist Platz für etwa ein Dutzend Akkorde. Die Rückseite enthält die vom Arbeiter auf die einzelnen Akkorde verwandten Stunden, den dadurch verarbeiteten Stundenlohn und den verbleibenden Akkordüberschuß. Diese Rubriken füllt nicht Meister oder Arbeiter, sondern das Lohnbureau aus, das dabei mit Leichtigkeit feststellen kann, ob der Arbeiter seinen Durchschnittsverdienst erreicht, über-

*) Wegen der Auffassung der Fabriken vom Arbeitsvertrag vergl. übrigens noch folgende Bestimmungen der Arbeitsordnungen. Oechelhäuser, Paragraph 13, 1: „Alle Arbeiter, sowohl die Akkordarbeiter, als die im Tagelohn beschäftigten, müssen sich pünktlich zur bestimmten Arbeitszeit einfinden und dürfen ohne Erlaubnis vor Beendigung derselben die Arbeit nicht verlassen“. Schlußparagraph (Paragraph 34): „Diese Arbeitsordnung ist nach Anhörung des Arbeiterausschusses aufgestellt und vertritt die Stelle eines zwischen unserer Firma und unseren Arbeitern abgeschlossenen Arbeitsvertrages“.

schritten oder nicht erreicht hat. Manche Fabriken betrachten den Akkordvertrag als geschlossen, wenn Meister oder Arbeiter den „vereinbarten Betrag“ eingetragen haben, andere, wo der Meister den Betrag auf den Zettel schreibt, erst sobald der Arbeiter die Stundenzahl in die dafür eingerichteten detaillierten Kolonnen einzutragen anfängt, andere — offenbar das beste System —, wenn der vom Betriebsführer ausgestellte Akkordzettel nach Einverständniserklärung des Arbeiters im Bureau gestempelt ist.

Es steht mit dieser Auffassung des Akkordvertrags nicht im Widerspruch, daß eine solche Formulierung des abgeschlossenen Akkords, wenn auch keinen juristischen Zweck, so doch juristische Wirkung hat*). Aus mehreren Fabriken wird berichtet, und es bestätigt sich aus der Tätigkeit der Gewerbegerichte, daß zuweilen von der Regel, auch zu hohe Akkorde auszuzahlen, in besonders exorbitanten Fällen abgewichen wurde, und daß dann der Arbeiter auf Bezahlung des Akkords klagte. Aber es sind ihrer Natur nach Ausnahmefälle, und auch da geht gewöhnlich nur der Arbeiter vor Gericht, der aus irgend einem allgemeineren Grund mit der Fabrikleitung Streit bekommen hat. Die Streitigkeiten müssen um so seltener werden, je mehr mit Vordringen der Massenfabrikation und systematischen Akkordfestsetzung die ganz neuen, erstmalig festzusetzenden Akkorde den nach einem durchgebildeten Verfahren abgeänderten weichen, je näher man dem Akkordtarif kommt. Der formelle Arbeitsvertrag wird, wie bei der Beschreibung des papiernen Teils der Entlohnungsmethode zu zeigen ist, trotzdem noch mehr in Übung kommen, aber seine juristische Bedeutung wird sich noch weiter verringern.

3. Die Akkordgrenze.

Der Gesamtlohn des Arbeiters hängt mit dem Akkord nur rechnerisch, äußerlich zusammen, er ist die Summe der

*) Daher einschränkende Bestimmungen der Arbeitsordnung wie z. B. folgende: „Paragraph 6. Über jeden Akkord wird zwischen dem Meister und dem Arbeiter ein schriftliches Übereinkommen getroffen. Wird die Arbeit als unbrauchbar erkannt, so wird bis zur richtigen Fertigstellung nur Schichtlohn bezahlt.“

geleisteten Akkorde. Der Lohn, den ein Arbeiter pro Stunde, Tag, Woche, Lohnperiode verdienen soll, wird bestimmt durch den Marktpreis der betreffenden Kategorie von Arbeitskraft. Mit diesem Preis hat jede Lohnfestsetzung zu rechnen, und der Akkord unterscheidet sich hierin vom Zeitlohn nur dadurch, daß bei Akkordarbeit der Gesamtverdienst nicht schematisch feststeht, daß der Marktpreis der Arbeitskraft weder nach oben noch nach unten eine genaue Grenze ist. Aber der Akkordverdienst pendelt immer um jenen Marktpreis. Der einzelne Akkord wird danach festgesetzt. Mit der Ersetzung des Zeitlohns durch die Akkordarbeit verwandelt sich in der Vorstellung der Fabrikinstanzen der Preis der Arbeitskraft in den Lohn, den der Arbeiter verdienen soll, in der Vorstellung des Arbeiters in den Lohn, über den er nicht dauernd hinauskommen kann. Nichts anderes als diese Vorstellung ist die Akkordgrenze*), und es ergibt sich daraus zugleich, daß sie ein doppeltes ist, eine Tendenz von oben und eine von unten, von Seiten der Fabrik und von Seiten des Arbeiters: die Tendenz, den „Akkord zu drücken“, sobald er zu höherem Verdienst des Arbeiters führt, und die Tendenz, mit der Leistung zurückzuhalten, zu „bremsen“, wie es in der Fabriksprache heißt. Die Akkordgrenze ist nicht mehr als eine klare Vorstellung, denn sie ist nie eine ganz fest umschriebene Verdienstgrenze nach oben, noch eine bestimmte Beschränkung der Leistung durch den Arbeiter. Aber sie ist auch nicht weniger als eine klare Vorstellung, denn sie kommt in konkretem Verhalten der beiden sich gegenüberstehenden Parteien zum Ausdruck, und zwar in dreifacher Gestalt: in dem systematischen Herabsetzen der Akkorde durch die Fabrik, in dem passiven Widerstand der Arbeiter, schließlich in Mafsregeln der Fabrik, trotz Einhaltung der Akkordgrenze technischen Fortschritt, Erhöhung der Arbeitsleistung, Verminderung der Arbeitskosten dauernd zu gewährleisten.

*) „Verdienstgrenze“ klingt weniger mißverständlich, läßt aber dafür nicht erkennen, daß es sich nicht um ein bloßes Faktum, sondern um ein ganzes System handelt, um das System, den Akkord zu drücken, ohne den Gesamtverdienst zu ändern.

Die beiden Tendenzen auf Seiten der Fabrikleitung, die Akkorde zu drücken und dieses Verfahren dauernd zu ermöglichen, sind bei scheinbarer Ähnlichkeit doch ganz verschiedener Natur. Man kann den Akkord herabsetzen, obwohl die Verdienstgrenze nicht überschritten worden ist, und dadurch Mehrleistung erzielen, durch die der Arbeiter die Höhe seines Lohnes aufrecht erhält. Oder die Arbeiter können scharf beaufsichtigt werden, damit sie wirklich leisten, was in ihren Kräften steht. Dadurch verdienen sie mehr, und der Akkord kann auf ihren bisherigen Gesamtverdienst herabgesetzt werden. Beide Verfahren haben manches für die Fabrik Bedenkliche. Akkorddrücken ohne zu hohen Verdienst als sichtbaren Anlaß ruft starke Unzufriedenheit, eventuell Streiks hervor, das Experiment kann sich auch als falsch erweisen, der bisherige Verdienst nicht ganz durch Mehrleistung eingeholt werden, jedenfalls hat man keinen sicheren Maßstab für die Höhe der Herabsetzung und kann den Versuch nicht oft wiederholen. Beaufsichtigung ist ein ebenso unzulängliches Mittel. Mehr als ein Meister auf 40 bis 50 Mann bei Einzelakkord, auf 100 bei Kolonnenarbeit, wäre zu teuer, würde einen Vorzug des Akkords vor dem Zeitlohn, die Ersparung von Aufsichtspersonal, aufheben. Aber selbst ein Meister, der eine geringere Zahl zu überwachen hat, kann selbst andauerndes Bummeln, zeitweiliges gewifs nicht verhindern. Unter solchen Umständen erlahmt der Eifer der Fabrikinstanzen, die Arbeitskosten zu erniedrigen, der immer einen Feind in ihrer Bequemlichkeit hat, sie erkennen eine schematische Akkordgrenze an, so wie sie die Arbeiter wollen, nämlich nicht bloß ein stabiles Arbeitsverdienst, sondern auch unveränderliche Akkorde. Ein Fabrikant sagt offenbar mit Recht, daß damit der Lebensnerv des Betriebs durchgeschnitten wird. Daher muß es das Streben der Fabrikleitung sein, durch eine geschickte Modifizierung der Akkordgrenze eine freiwillige Steigerung der Leistung hervorzurufen, der die Akkordherabsetzung im geeigneten Zeitpunkt doch schließlich folgt.

In der Lösung dieser Frage unterscheiden sich die Fabriken wiederum nach den zwei Kriterien, der ökonomischen Struktur des Betriebs und der technischen Ver-

schiedenheit der Fabrikationszweige. Die gewerblichen Besonderheiten machen sich in der Handhabung der Akkordgrenze in anderem Sinn geltend als in der Lohnbemessung und Akkordfestsetzung. Ein wesentliches Kriterium ist das Quantum gelernter Handarbeit. Wenn der Arbeiter an einer automatischen Maschine oder in Prozessen beschäftigt ist, die ihm wenig Einfluß auf die Produktionshöhe ermöglichen, dann ist der Verdienst des einen Mannes beim Akkord typisch für die ganze Kategorie. Verdient einer mehr, kann man für alle den Akkord herabsetzen. Dies ist der Fall in der automatischen Massenfabrikation und in den Hüttenwerken. Bei gelernter Handarbeit ist eine Verdienstgrenze für eine bestimmte Arbeitsverrichtung nicht denkbar. Der typische Fall ist der Kesselbau und verwandte Branchen: hier kann ein Arbeiter bei derselben Arbeit 8 Mk. verdienen, die den anderen bloß auf 4 Mk. kommen läßt. Dies schließt eine schematische Akkordgrenze ganz aus, nicht aber die Akkordgrenze überhaupt: kommt z. B. ein älterer Arbeiter auf 10 oder 12 Mk., ein gleichfalls handwerksmäßig gelernter jüngerer nur auf 4, dann wird geprüft, ob der jüngere sein Bestes leistet. Kann er es auf 6 bis 8 Mk. bringen, wird der Akkord herabgesetzt, gelingt es ihm nicht, wird er entlassen und ein anderer Arbeiter mit niedrigerem Akkord eingestellt. Bei gelernter Arbeit herrscht der Grundsatz, daß der Arbeiter nicht gedrückt werden darf, der bei gleicher Arbeit mehr verdient als ein anderer. Bezeichnenderweise denkt eine Firma, die in Bleiguß und dergleichen hauptsächlich ungelernete Handarbeiter beschäftigt, gerade umgekehrt: alle Arbeiter mit verwandter Beschäftigung müssen auf den gleichen Verdienst kommen. Verdienen ein paar Leute dauernd mehr, dann wollen die anderen das Gleiche, denn sie sagen mit Recht, daß der Mehrverdienst in dieser Branche nicht durch besonderen Fleiß oder Geschicklichkeit verursacht sein kann.

Schließt gelernte Handarbeit die schematische Handhabung der Akkordgrenze aus, so wird diese durch ein anderes Kriterium der Fabrikarbeit geradezu verlangt. Wenn große Gründlichkeit erfordert ist, darf man den Arbeiter nicht zu viel verdienen lassen, um ihn nicht zum „Pfuschen“ zu verleiten. Waggonbaufabriken halten deshalb die Akkord-

grenze ziemlich genau ein, besonders bei Staatsbestellungen, deren Ausführung von der Behörde rigoros geprüft wird. Ein häufig vorkommender Fall ist, daß die Anstreicherkolonne nicht erst Mennig, sondern gleich die Farbe auflegt. Aber auch in diesen Fabriken wird darauf geachtet, den Anreiz zum Fleiß nicht zu vernichten. Daher wird für eine ganze Arbeiterkategorie unter Scheidung nach Kolonnen der Lohndurchschnitt einer einwöchigen Lohnperiode ausgerechnet, und daraufhin eventuell der Akkord der ganzen Kategorie oder einzelner Kolonnen herabgesetzt.

Nicht die Handhabung der Akkordgrenze im einzelnen, aber ihre praktische Bedeutung überhaupt hängt von der Stabilität des Arbeitsprozesses ab. Daher ist der eigentliche Boden für das Problem der Akkordgrenze die Maschinenfabrik, die Dreherei, in der mehr der technische Fortschritt, und die mechanische Werkstatt, in der mehr die wachsende Geschicklichkeit immerfort die Akkorde umzuwerfen bestrebt ist. Innerhalb dieses engeren Gebietes paßt sich die Akkordgrenze den Verwandlungen an, die in der ökonomischen Struktur des gesamten Fabrikbetriebs vor sich gehen, der Entwicklung der alten Fabrik, deren Lohnsystem im Meister gipfelt und so konservativ und unsystematisch ist wie die Meisterwillkür selbst, zum modernen Großbetrieb, wo jedes Stück Betriebsorganisation ausstudiert und systematisch geregelt wird. Die schematische Akkordgrenze wird zur systematisch modifizierten.

Es bedarf kaum der Feststellung, daß eine Akkordgrenze nirgends in der Form besteht, daß bei Erreichung eines bestimmt normierten Verdienstes der Akkord herabgesetzt wird. Unabhängig davon, wie strikt sie angewendet wird, kommt sie so zustande: Man stellt sich den üblichen Tagesverdienst einer Arbeiterkategorie vor und gibt dem Arbeiter einen generellen Tagelohnsatz, der in einem bestimmten Prozentverhältnis zu jenem imaginären Gesamtverdienst seiner Kategorie steht. Dieses Verhältnis ist verschieden: um eine später zu erwähnende Art von Schwindeleien zu verhindern, lieben es ältere Meister, die Tagelöhne möglichst niedrig anzunehmen, manche Firmen haben eine besondere prozentuale Höhe des normalen Akkordüberschusses für jede Arbeiterkategorie bei

wesentlich gleichmäßigen Tagelohnsätzen für alle Akkordarbeiter der Fabrik, die meisten rheinisch-westfälischen Fabriken nehmen aber das Anderthalbfache des für die einzelnen Kategorien verschieden hohen Tagelohns als Ausgangspunkt der Akkordberechnung an. Darin liegt eine doppelte Einschränkung der absoluten Verdienstgrenze: erstens kann auf Grund besonderer Geschicklichkeit ein Unterschied zwischen den einzelnen Arbeitern durch Differenzierung der Tagelohnsätze gemacht werden, zweitens rechnen für die Feststellung des Akkordüberschusses allgemein sämtliche Arbeiter einer Kategorie für eine ganze Lohnperiode zusammen, die Verdienstgrenze hält sich an einen Durchschnittsverdienst. Zur strengen Einhaltung einer so von vornherein niemals absoluten Akkordgrenze neigen zwei Tendenzen der Fabrikorganisation, der bürokratische Schematismus und der Meisterschematismus, der Schematismus der gedruckten Verordnung und der Bequemlichkeit. Von den befragten Großindustriellen haben drei Erfahrung in Staatsbetrieben und kennen von dort eine geschriebene Akkordgrenze, meist in der Form, daß nach einer oder mehreren Lohnperioden, in denen der Akkordüberschuß den zulässigen Prozentsatz überschreitet, die Akkorde der betreffenden Kategorie, aber nicht ohne Prüfung der einzelnen Akkorde, herabgesetzt werden müssen. Die Zeit, in der höhere als die normalen Verdienste erzielt werden können, ist daher nicht so kurz, daß jeder Anreiz zur Mehrleistung verloren ginge, aber gerade wegen der gedruckten schematischen Regelung passen die Arbeiter nach der Erfahrung jener Industriellen ihre Leistung mit der Zeit dem von der Fabrikleitung gewünschten Verdienst an, und es ist leicht zu verstehen, daß gerade die Staatsbetriebe, die an Regsamkeit den großindustriellen Privatbetrieb wenigstens nicht übertreffen, am frühesten nach einer zweckmäßigeren Entlohnungsmethode als der Akkordarbeit (Prämien-system) suchen. Die betreffenden Industriellen, deren Darstellung an anderer Stelle durch Beschreibung eines Staatsbetriebs bestätigt werden wird, verwerfen das System unbedingt, sie tadeln aber nicht weniger die tatsächlich noch strengere Einhaltung einer freilich ungeschriebenen Akkordgrenze durch die Meister. In vielen, namentlich älteren Fabriken, wo lang-

gediente Meister eine menschlich erklärliche Autorität in der Kalkulation und Akkordfestsetzung haben, die kaum durch Beigabe eines tüchtigen Betriebsingenieurs gebrochen werden kann, hat der Meister einen ganz bestimmten Akkordüberschuß im Kopf, den der Arbeiter verdienen soll. Jeder Mann in der Fabrik kennt diesen Satz und richtet sich danach: er arbeitet gerade soviel und nicht mehr als was ihm das Anderthalbfache seines Tagelohns einbringt. Das bestärkt den Meister in der Überzeugung, daß er richtig kalkuliert hat, versuchsweise den Akkord drücken mag er nicht, um sich einen festen Arbeiterstamm zu halten. Zugleich wächst die Fabrik, die Aufgaben des Meisters vermehren sich; einen Teil seiner Autorität wenigstens über eine der Werkstätten aufzugeben, weigert er sich immer hartnäckiger, je älter er wird, und je weniger er den steigenden Anforderungen gewachsen ist. Die Fabrik mag ihn nicht entlassen, weil die langjährige Erfahrung der Fabrik bei dem unvollständigen Nachkalkulieren älterer Werke nur im Kopf des Meisters aufbewahrt wird. Je länger diese Zustände dauern, um so schlimmer werden sie. In einer bedeutenden Maschinenfabrik des Siegerlandes wußte der Schlosser genau, daß der Meister ihn nicht über 5,40 Mk. verdienen lassen wollte, der Dreher, daß ihm 4,80 Mk. zugedacht waren. Über Dreherei wie mechanischer Werkstatt stand derselbe alte, erfahrene, ehrliche Obermeister, dem aber die Neufestsetzung von Akkorden bei verbesserter Maschinerie, die Akkordreduktion bei gesteigerter Leistung mit zunehmendem Alter immer unbequemer wurde. Schließlich wurde der Meister kränklich und trat aus. Schlosserei und Dreherei wurden jetzt getrennt. Der Dreherei wandte sich der Betriebsingenieur mit besonderem Eifer zu, er schaffte neue Werkzeugmaschinen an, stellte einen willigen Arbeiter daran und ließ ihn verdienen, soviel er konnte, so daß er wenigstens für die reguläre Akkordfestsetzung wußte, was zu verdienen möglich ist. In der Schlosserei, wo sich kaum neue Maschinen einführen ließen, war der Wandel nicht so radikal: die alte Arbeiterschaft, die in den Kolonnen auch die jüngeren beherrscht, ist so überzeugt, daß ihnen der Akkord sofort herabgesetzt wird, wenn sie über das „Anderthalbfache“ verdienen, daß sie nur durch langsame, vorsichtige Akkord-

reduktionen nach und nach gezwungen werden können, sich mehr anzustrengen. Der Schematismus der Akkordgrenze ist nicht überall so deutlich zu erkennen, aber er besteht offenbar noch in der Mehrzahl der untersuchten Fabriken: die ungeschriebene Akkordgrenze ist so fest in der Vorstellung der Lohnfestsetzungsinstanzen und der Arbeiter eingewurzelt, daß die Arbeiter überall mit der Leistung zurückhalten, die Fabrikinstanzen in erster Linie ihr Augenmerk darauf richten, die Akkordüberschüsse nicht zu hoch werden zu lassen. Die Überschüsse werden überall genau ausgerechnet und von den maßgebenden Instanzen durchgesehen. Es läßt sich deshalb keine genaue Grenze ziehen, wo die schematische Handhabung aufhört. Mit ziemlicher Sicherheit ist aber zu beobachten, daß mit einer hierarchischen Instanzenverteilung, der wachsenden Bedeutung des technischen Bureaus, der Annäherung von Betriebsingenieur und Obermeister und intensivierten Aufsichtstätigkeit der Untermeister sich der Gesichtspunkt dieser Instanzen verschiebt: die Aufmerksamkeit wird nicht so sehr darauf gerichtet, wie ein zu hoher Verdienst durch Akkordreduktion auf das alte Niveau heruntergebracht, sondern wie die Leistung über die normale Höhe gesteigert werden kann. Der Wandel in der Auffassung entspricht der neueren Verteilung der Funktionen unter den Fabrikinstanzen, er folgt unmittelbar daraus, daß statt an die Akkordfestsetzung der Untermeister nunmehr an die Aufsicht, der Obermeister mehr an die fortwährende Verbesserung der Akkorde, beide an die Vervollkommnung der Arbeitsmethoden zu denken haben. Damit erhält der Arbeitsverdienst, der bei der Akkordfestsetzung vorschwebt, eine andere Bedeutung, seine Überschreitung in der Ausführung eine andere Beurteilung. Der imaginäre Gesamtverdienst wird zu einem Richtpreiselement, die Verdienstüberschreitung aus einem möglichst rasch zu beseitigenden Übel zu einem wünschenswerten Werkzeug der Leistungssteigerung. Unter der Herrschaft der schematischen Akkordgrenze bedeutet der imaginäre Verdienst, daß der Arbeiter denselben Akkord nur so lange bekommt, als er nicht mehr verdient, der vollkommene Großbetrieb betrachtet diesen Verdienst als eine Grundlage der Akkordberechnung wie Material, Spanstärke usw., den tatsächlichen Verdienst

nicht mehr bindend als der theoretisch kalkulierte Richtpreis den wirklich ausgegebenen Akkord. So faßt den imaginären Verdienst auch das Cremersche Akkordbuch*) auf. Es schiebt den eigentlichen Akkordpreisen unter der Überschrift „Durchschnittlicher Verdienst bei gewandten und soliden Arbeitern“ folgende Bemerkungen voraus:

„Bei einseitigen Dreharbeiten . . .	bis 4 Mk.	
- komplizierten Dreharbeiten . . .	4	- und darüber
- Hobel- und Stofsarbeiten . . .	4	-
- Bohrarbeiten	4	-
- komplizierten Bohrarbeiten . . .	4	- und darüber
- Schlosserarbeiten	5	- und bei
größerer Gewandtheit dar- über		
- Schmiedearbeiten, inkl. Zu- schläger	7	- und darüber
- Formerarbeiten, bei Risiko des Wrackwerdens	6	- und darüber

Diejenigen soliden und gewandten Arbeiter, denen Lehrlinge zugeteilt sind, verdienen bedeutend mehr, wenn sie es verstehen, die jungen Leute entsprechend zu beschäftigen. Die angegebenen Tagesverdienste sind aber nur von gewandten und erfahrenen Arbeitern zu gewinnen, und wenn die Verteilung der Arbeit so geregelt ist, daß der Arbeiter die richtigen Vorteile in der Bearbeitung und Zusammensetzung erreichen kann. Wenn aber bei eingetretenem Wechsel der Konjunktur durch Mangel an der nötigen passenden Arbeit die Verteilung der Arbeiten keine freie, sondern eine gezwungene ist, so können auch die allergewandtesten und fleißigsten Arbeiter bei diesen Akkordsätzen nicht mehr den angegebenen Tagesverdienst erreichen.“

Mit dem tatsächlichen Akkordverdienst verfährt die systematisch organisierte Fabrik dann folgendermaßen. Erster Schritt: sie isoliert den Fall, indem sie die erstmaligen falsch festgesetzten Akkorde ausscheidet. Diese werden selbstverständlich geändert, der Akkord wird hier nicht „gedrückt“, sondern der richtige Akkord ausprobiert, — zwei grundsätz-

*) Cremer, a. a. O. S. 1/2.

lich verschiedene Akte. Zweiter Schritt: der Mehrverdienst wird darauf geprüft, ob er nicht durch zufällige Umstände, z. B. zu weiches Material verursacht ist. Dann bleibt der Fall übrig, daß durch wachsende Geschicklichkeit und dergl. der Arbeiter mit der Zeit mehr verdient. Hier hat die Fabrik die Akkordgrenze nach ihrem besonderen System zu handhaben. Man hat sich darüber klar zu sein, daß diese Sachlage auch in der Praxis der vollkommensten Fabriken nicht sehr häufig eintritt, die Akkordherabsetzung unter anderen Bedingungen häufiger ist. Das Urteil über die Akkordgrenze, die dem Arbeiter die aus seiner eigenen Vervollkommnung hervowachsende Lohnsteigerung entziehen will, wird durch diese abermalige Einschränkung ihres Umfangs zwar nicht geändert, aber die praktische Bedeutung der Frage wird dadurch weniger groß als ihre prinzipielle. In einer durchweg musterhaft organisierten Düsseldorfer Maschinenfabrik wurden die Akkordherabsetzungen besonders genau untersucht. Dort findet ein Druck auf die Akkorde von oben und von unten statt, durch die Fabrikleitung und durch die unmittelbar die Arbeit überwachenden Meister. Von oben, indem das technische Bureau unter dem Zwang der Konkurrenz, die meistens schon bei der zweiten Maschine gleichen Typs den Preis drückt, oder wegen Materialverteuerung niedrigere Stückpreise ausgibt, in deren Rahmen das Werkstattbureau die Akkorde festzusetzen hat. Meister und Arbeiter müssen sehen, wie sie durch verbesserte Maschinerie, zweckmäßigere Vergebung der Akkorde und größere Anspannung der Kräfte mit den niedrigeren Akkorden auskommen. Das ist der Hebel, durch den die Konkurrenz die technische und organisatorische Vervollkommnung der Fabriken bewirkt. Es wird ausdrücklich versichert, daß dieser Druck von oben für die weitaus meisten Akkordherabsetzungen verantwortlich ist. Aber daneben suchen die Meister auch von unten her die Arbeitskosten zu erniedrigen, zwar nicht offiziell und unmittelbar an Lohnersparnis interessiert, aber in der Erwartung, bei gutem Jahresgewinn der Firma Gehaltserhöhung, eine neue Unterstützungskasse usw. zu bekommen, überhaupt in der Absicht, sich bei der Leitung beliebt zu machen. Dieses Interesse ist ein so generelles, daß es den

Meister nicht zu schematischen Akkordkürzungsversuchen verleitet, mit denen er — wie er weiß — die Arbeiter zum „Bremsen“ veranlaßt und die Fabrik um die Mehrleistung bringt. Der Druck von unten setzt an drei Stellen an: a) die Meister führen bessere Arbeitsmethoden ein, b) es wird zu langsam gearbeitet, c) es wird zuviel verdient. Nur mit diesem letzten Fall beschäftigt sich die Fabrikleitung, wenn sie die Handhabung der Akkordgrenze verbessern will. Zunächst wird die Entscheidung über die Akkordgrenze dem Meister ganz oder teilweise entzogen. Dem technischen Direktor oder dem Betriebsingenieur wird regelmäßig eine Liste der verdienten Löhne unter Ausrechnung der Akkordüberschüsse vorgelegt. In einem Düsseldorfer Werk führt der Direktor seit 1901, dem Jahr der Betriebseröffnung, ein Buch über die Durchschnittslöhne pro Lohnperiode in den einzelnen Abteilungen. Jedem Betriebschef wird dieser Durchschnittslohn auf einem Zettel in das Werkstattbureau geschickt, eventuell mit einer Vermahnung, daß die Löhne zu hoch seien. Dieses System ist nur möglich, wo Fabrikation und gleichmäßige Kolonnenarbeit herrschen. In der mechanischen Werkstatt einer Großmaschinenfabrik fällt die Aufgabe dem Betriebsingenieur zu. In einer Werkzeugmaschinenfabrik mit 350 Arbeitern dem Vorsteher des Lohnbureaus: er muß die Arbeiter genau genug kennen, um z. B. bei 85 Pf. Stundenverdienst sich zu beruhigen, wenn derselbe 1 Mk. verdient, den Obermeister zu monieren. Dieses Signal zur Herabsetzung von Akkorden, das die höheren Instanzen nicht systematisch, sondern aus einem durch die Erfahrung gebildeten Instinkt heraus von Fall zu Fall geben, bedeutet die Verlegung der Akkordgrenze aus dem Herrschaftsgebiet der starren Gewohnheit der niedrigen in das der individuellen Beurteilung der höheren Fabrikinstanzen. Aber nur bis zu einem gewissen Grad: denn jenes Warnungssignal ertönt nur in außerordentlichen Fällen und bedeutet auch dann nicht sofortige Akkordreduktion, sondern erst genaue Prüfung. Die Herabsetzung der Akkorde selbst liegt in den Händen des Betriebsingenieurs und Obermeisters, von denen die Untermeister eventuell herangezogen werden. Ihr Ziel ist, die Leistung zu steigern, ihr Prinzip: „will die Fabrik verdienen, muß sie den Ar-

beiter verdienen lassen“, die Quintessenz ihrer Praxis: man läßt den Arbeiter solange jeden Lohn verdienen, den er durch höhere Leistung erreichen kann, bis die Leistungssteigerung an ihrer Grenze angelangt ist. Was erstrebt wird, ist die Höchstgrenze der Leistung, deren Verwandlung in die Akkordgrenze ist Rechenarbeit. Der Arbeiter darf nicht zu früh durch Akkordreduktion abgeschreckt werden. Behält der Arbeiter seinen Akkord, wenn er — wie bei der Untersuchung aus mehreren Lohnrechnungsbüchern festgestellt wurde, — 40, 60, 100 ja 120 pCt. über seinen Tagelohn verdient, dann sagt er sich: nutzen wir die Zeit aus, und verdienen zu dem alten Akkord soviel nur eben möglich ist. Wiederholt sich nach allmählicher Steigerung des Akkordverdienstes von 40 auf 100 pCt. der Satz von 100 pCt. ein- oder zweimal, dann ist der Zeitpunkt zur Akkordreduktion da.

Nichts ist falscher, als im Ersatz der schematischen Akkordgrenze durch die systematisch modifizierte der vollkommensten Fabriken einen Fortschritt für die Arbeiter zu sehen. So paradox es klingt, ist das System, das dem Arbeiter erklärt, höheren Verdienst als der, den die Fabrik oder vielmehr ihr Meister im Auge hat, führe zur Herabsetzung der Akkorde, für den Arbeiter vorteilhafter als das jenem betriebstechnisch weit überlegene Verfahren, den Arbeiter ruhig einige Zeit mehr, ja doppelt so viel als gewöhnlich verdienen zu lassen. Denn auf die Dauer bleibt die Akkordgrenze das ungeschriebene Gesetz jeder Fabrik, und der Unterschied ist schließlicly nur der, daß durch das neuere Verfahren mehr Arbeit aus dem Arbeiter herausgepreßt wird, der Arbeiter die Verfügung über das Quantum seiner Leistung verliert. Während die schematische Akkordgrenze zur Leistungsgrenze wird, macht der vollkommene Betrieb die Leistungsgrenze zur Akkordgrenze. Die tiefe Bedeutung der Akkordgrenze liegt darin, daß sie den Interessenkampf zwischen Arbeiter und Fabrik auf ein Gebiet verlegt, wo nicht wie bei Fragen der Lohnhöhe eine einmalige Entscheidung und deren unzweifelhafte Befolgung möglich ist. Der Kampf um die Lohnhöhe verwandelt sich in einen Kampf um die Leistung. In jenem entscheiden Markt- und Machtverhältnisse, in diesem die Vollkommenheit

der Betriebsorganisation und der passive Widerstand der Arbeiter. Der Gesamtverdienst geht auf Tage, vielleicht wenige Wochen, aber nicht auf die Dauer über das hinaus, was die Masse der Arbeiter einer Kategorie als Marktpreis ihrer Arbeitskraft erzielen kann. Die alten Fabriken und ihre Meister geben dies zu, indem sie eine Verdienstgrenze schematisch festhalten: der Arbeiter merkt es, er arbeitet gerade soviel, um nicht hinter dem üblichen Verdienst zurückzubleiben, aber nicht mehr, er hält Haus mit seiner Arbeitskraft, er kommt nur ganz selten auf einen etwas höheren Lohn, aber er gibt auch nie mehr als ein bestimmtes Quantum Arbeitskraft her. Wieviel, bestimmt er selbst, er läßt keinen Vorgesetzten merken, wieviel er leisten kann. Das „Bremsen“ ist die Kehrseite der Akkordarbeit. Wie sie gewöhnlich gehandhabt wird und selbst bei vollkommener Betriebsleitung bis zu einem gewissen Grade gehandhabt werden muß, schützt sie gegen Minderleistung, sie fördert aber Mehrleistung mit einiger Sicherheit nur, wenn die Akkorde versuchsweise gedrückt werden, nicht aus sich selbst heraus. Als der Betriebsleiter einer Waggonfabrik vor 30 Jahren Lehrling war, pflegte sein Meister — der Mann, der ihn anlernte — ihn im Anfang zu hetzen, gegen Schluß zurückzuhalten, damit sie mit dem Akkord nicht zu zeitig fertig würden. Ein aufrichtiger älterer Arbeiter erklärte, die erste Arbeitsregel sei, nicht zuviel zu arbeiten, seine Kräfte zu schonen: „Zeigst du der Fabrik, was du kannst, verlangt sie es von dir; mit 40 Jahren ist man kaput oder auf dem Kirchhof.“ Irgend welche Versuche macht jede Fabrik gegen das Bremsen. In der Arbeitsordnung der Maschinenfabrik Humboldt in Köln (Paragraph 9) heißt es: „Arbeiter, welche Akkord haben, sind verpflichtet, daran mit besonderem Fleiß zu arbeiten, unterlassen sie dieses, so steht es dem betreffenden Meister frei, die akkordierte Arbeit einem anderen Arbeiter zu übertragen.“ Ein raffiniertes System hat ein Kupferwerk: jeder Mann erhält mindestens seinen Tagelohn, bei der Monatsberechnung bekommt aber niemand mehr als 25 pCt. Akkordüberschufs ausgezahlt, um in den nächsten Monaten eventuelles Zurückbleiben des Akkordverdienstes hinter dem Tagelohn auszugleichen. Das verleidet den Arbeitern die

Lust, durch Bummeln höhere Akkorde zu erreichen. Von diesen und ähnlichen Versuchen unterscheidet sich das beschriebene System der Leistungssteigerung unter Verhüllung, nicht Beseitigung der Akkordgrenze nur durch die äußerlich mildere Form und den größeren Erfolg. Durch geschickt manipulierte Erlaubnis, zeitweilig mehr zu verdienen, läßt sich der Arbeiter bewegen, freiwillig seine Bestimmung über die Höhe der Leistung aus der Hand zu geben, seine ganze Arbeitskraft unter fortwährend intensivierter Anstrengung für einen Lohn herzugeben, der auf die Dauer doch nicht durch seine Leistung, sondern durch den Marktpreis der Arbeit bestimmt wird.

So wenig Anlaß für die sozialpolitische Betrachtung vorliegt, die durch Modifikation erst in vollem Umfange wirksam gemachte Akkordgrenze als Fortschritt zu begrüßen, so gewiß stellt diese eine höhere Stufe der Entlohnungsmethode dar, wenn den Entwicklungsgesetzen der großindustriellen Unternehmung nachgeforscht wird. Wenn der Sozialpolitiker häufig sagt, daß dem Arbeiter alle Sympathie und materielle Hilfe gebühre, soweit er positiv durch Organisationsbestrebungen und dergl. seinen Lohn zu erhöhen, bei der Akkordfestsetzung mitzureden versuche, daß es aber nie zu billigen sei, wenn der Arbeiter durch negativen verborgenen Widerstand die Produktivität der Fabrik aufhalte, so zeigt dieses Urteil, daß der Sozialpolitiker seine Auffassung den Grundsätzen des großindustriellen Betriebs in allem Wesentlichen anpaßt. Für den Fabrikanten ist die vervollkommnete Akkordgrenze in der Tat das oberste Gesetz, die Seele der Fabrikation. Die Akkordgrenze aufzuheben würde gleichbedeutend sein mit Beseitigung des großindustriellen Fortschritts. Wie der Zeitlohn, geht das Akkordsystem von einem Gesamtverdienst des Arbeiters aus, dessen Höhe außerhalb der Fabrik durch die Bestimmungsgründe des Preises der Arbeitskraft entschieden wird. Äußerlich hängt die Lohnhöhe ab von dem Umfang der Leistung und dem Akkordpreis, für die Lohnfestsetzung, nach deren Berechnungen der wirkliche Arbeitslohn immer tendiert, umgekehrt der Akkordpreis von dem mutmaßlichen Verdienst und der wahrscheinlichen Leistung. Diese Leistung und ihr Umfang aber wird innerhalb der Fabrik durch die

Arbeitsmethoden bestimmt. Die Großindustrie ist andauernd bemüht, die Produktivität ihrer Arbeitskräfte zu erhöhen, teils durch Neuerung in den Betriebsmitteln, d. h. Verbesserung der Maschinerie, teils durch die Anpassung des Arbeiters an die Betriebsmittel, d. i. seine mit der Übung wachsende Geschicklichkeit. Eben weil die Produktivität der Arbeit unabhängig ist von der Höhe des Arbeitslohns, bedeutet auch die Reduktion der Akkordsätze keine Verminderung des Arbeitsverdienstes. Während die Arbeitslöhne in der rheinisch-westfälischen, wie der gesamten deutschen Eisenindustrie aus allgemeinen ökonomischen Gründen in den letzten 20 Jahren unter gewissen Schwankungen gestiegen sind, ist eine ununterbrochene Herabsetzung der Akkorde erfolgt. An dem Prinzip der Verringerung der Arbeitskosten durch Erhöhung der Produktivität der Arbeit kann kein Zweifel bestehen, die Frage ist nur, wie die Entlohnungsmethode diese Produktivität am besten steigert. Oder, was dasselbe ist, die Akkordgrenze ist eine Notwendigkeit der großindustriellen Produktion wie die Verdrängung der Handarbeit durch die Maschine, das Problem für die Fabriken ist nur, die Akkordgrenze nicht durch falsche Handhabung zur Hemmung jener Produktivität werden zu lassen, die sie steigern soll. Die Großindustrie kann sich nicht mit dem Minimum von Aufwand zufrieden geben, den sie bei schematischer Akkordgrenze vom Arbeiter freiwillig bekommt. Ein westfälischer Fabrikant erklärte, für ihn sei ein Arbeiter, der „bremst“, nichts anderes als ein Bäcker, der den Preis seiner Ware nicht heben kann und deshalb die Brote kleiner macht. Ein solcher Standpunkt ist das notwendige Ergebnis der Rolle, die der Arbeiter in der Großindustrie spielt. Der Fabrikant kauft die ganze Arbeitskraft, nicht bloß die gegenwärtige, sondern die durch Anpassung an die Betriebsmittel steigerbare Leistungsfähigkeit. Sie vollständig auszunutzen, genügt die Akkordarbeit nur, wenn die Akkordgrenze so gehandhabt wird, daß sie mit der Obergrenze der Leistung zusammenfällt. So ausgebildet, ist die Akkordgrenze ein eminenter Fortschritt in der großindustriellen Verwertung der Arbeitskraft, der Steigerung der Arbeitsproduktivität. Aber für den Arbeiter bedeutet sie äußerste Anspannung der Kräfte, Verlust der Verfügung über das Ausmaß seiner ver-

kauften Arbeitskraft, einen weiteren Schritt in der Verwandlung des Arbeiters in ein widerstandsloses Arbeitsinstrument.

4. Die Mitwirkung der Arbeiter bei der Lohnfestsetzung.

Die sozialpolitische Trostlosigkeit dieser großindustriellen Vervollkommnung kommt zum Bewusstsein, wenn man bedenkt, daß damit die letzte materielle Mitbestimmung des Arbeiters bei der Lohnfestsetzung verloren geht. Bei der Betrachtung der aktiven Rolle, die der Arbeiter in der Feststellung des Lohns spielt, wird in der Regel die ganze Aufmerksamkeit auf die Arbeiterorganisation gerichtet, nach ihrer Macht und Wirksamkeit der Einfluß des Arbeiters auf die Höhe seines Lohns beurteilt. Dies kann unter Umständen richtig sein, es führt aber nur zur Erkenntnis der Arbeiterlage in ganz bestimmten und auch heute noch wenig umfangreichen Schichten der Großindustrie. Die grundsätzliche Verschiedenheit in der Stellung des Arbeiters auf jeder historischen Stufe der industriellen Entwicklung wird dabei nicht klar. Gerade die Untersuchung des Lohnsystems, die den Arbeiter unmittelbar bei seiner Arbeit zum Gegenstand hat, zeigt, daß gerade in dem gegenwärtigen Stadium der rheinisch-westfälischen Großindustrie, wo Organisationsbestrebungen nur in schwachen Anfängen existieren, der einzelne Arbeiter in der Lage ist, unmittelbar auf die Akkordfestsetzung einzuwirken. Im Betrieb, bei der Arbeit selbst, während die Organisation die Arbeitsbedingungen von außen zu regeln sucht. Als individueller Arbeiter, den die Organisation gerade zum gemeinsamen Vorgehen mit den Kameraden unter einheitlicher Leitung veranlassen will. Von Fall zu Fall nach ungeschriebenen Grundsätzen, wo der organisierte Arbeiter nach allgemeinen Maßregeln handelt. Der eine Weg sich geltend zu machen, ist das „Bremsen“: der Arbeiter hält in der geschilderten Weise mit der Leistung zurück. Der andere ist die „Akkordvereinbarung“, die Notwendigkeit, alle nicht theoretisch zu kalkulierenden Akkorde durch Vereinbarung zwischen Meister und Arbeiter festzusetzen. Als Hebel, an dem die Mitwirkung des Arbeiters bei der Lohnbestimmung ansetzt, weisen „Bremsen“

und „Akkordvereinbarung“ erhebliche Verschiedenheiten auf. Die Akkordvereinbarung fördert den Arbeiter offiziell zur Geltendmachung seiner Wünsche auf, das Bremsen ist passiver Widerstand, geschieht heimlich, stets in Gefahr, bei Entdeckung durch die Fabrikleitung unmöglich gemacht zu werden. Dort verhandelt der Arbeiter; hier arbeitet er, dort hat er es mit der Fabrikinstanz, hier mit seinem Akkordsatz zu tun, sein Verhalten ist bei der Akkordvereinbarung noch ausgesprochener individuell als beim Bremsen. Aber dies charakterisiert in gleicher Weise den Arbeiter, der mit seiner Leistung zurückhält und den, der sich mit dem Meister über eine zu übernehmende Arbeit bespricht: er handelt als individueller Arbeiter und betrachtet sich als solchen; der Masseninstinkt aller Arbeiter gleicher Beschäftigung in derselben Werkstatt, wo einem ungeschriebenen und unausgesprochenen Gesetz folgend keiner weniger fordert und mehr leistet als der andere, geht nicht über die Fabrikgrenzen hinaus, er ist weit entfernt vom Klassenbewußtsein, das den Arbeiter in allgemeine Organisationen treibt.*) Und weiter ist der individuellen Mitbestimmung der Arbeiter in der einen wie der anderen Form gemeinsam, daß sie mit der großindustriellen Vervollkommnung zum Untergang verurteilt ist. Durch die zweifache Entwicklung, die in diesem Abschnitt dargestellt worden ist: die Systematisierung und Erweiterung der rein rechnerischen Kalkulation der Akkordsätze mit dem Vordringen der Massenfabrikation und die systematische Handhabe der Akkordgrenze; jene ist bestimmt, der Akkordvereinbarung, diese, dem passiven Widerstand der Arbeiter gegen Herabsetzung der Akkorde ein Ende zu machen. An die Stelle des vereinbarten Akkords tritt der autoritativ festgesetzte, autoritativ veränderliche Tarif, an die Stelle der wenigstens bis zu einem gewissen Grade vom Arbeiter bestimmbaren Leistungsgrenze die wirkliche Höchst-

*) Die bekannte Leistungsbeschränkung vieler, nicht nur, aber vor allem der englischen Gewerkschaften steht damit nicht im Widerspruch. Entweder wird, wo die Organisation zur Mitbestimmung der Akkordsätze nicht in der Lage ist, die Beschränkung der Leistung zum Gewerkschaftsprinzip erhoben (Maschinenbau), oder es soll dem technischen Fortschritt und der damit verbundenen Verdrängung der Arbeiter durch die Maschine vorgebeugt werden (Buchdruckerei).

leistung, dem Arbeiter durch ein autoritatives Verfahren der Fabrikleitung entwunden. Die individuelle Mitbestimmung über die Akkordsätze fällt weg, ohne daß dem Arbeiter in anderer Form ein Ersatz entstünde. Aber die materiellen Vorbedingungen einer neuen Mitbestimmung, einer organisierten, werden im selben Maße geschaffen, wie die alte, individuelle verschwindet: ein Gegenstand — mehr oder minder feststehende Arbeiten, in der greifbaren Form der Akkordtarife gemessen und — der persönliche Faktor — Arbeiter, die der Zusammenbruch der letzten Pfeiler individuellen Widerstandes mit allen Arbeitern in der gleichen Lage, nicht bloß in der gleichen Werkstatt, solidarisch interessiert macht. Angriffswaffe: die gemeinsame Aktion, und Angriffspunkt: die konsolidierten Akkordsätze. Die Mitwirkung der Arbeiter in der großindustriellen Akkordfestsetzung macht demnach drei Stufen durch: auf der ersten ist sie individuell, auf der zweiten fehlt sie, auf der dritten ist sie organisiert. Die große Masse der rheinisch-westfälischen Großindustrie befindet sich im ersten Stadium, die größten und besten Fabriken streben mit rasch wachsendem Erfolg nach dem zweiten. Dies bedeutet, daß eine individuelle Mitbestimmung der Arbeiter in Rheinland-Westfalen in außerordentlich großem Umfang besteht, daß die Tendenz aber dahin zielt, jede Mitbestimmung zu vernichten. In sechs der untersuchten großindustriellen Unternehmungen, den bedeutendsten Fabriken des ganzen Bezirks, hat jene Mitbestimmung früher in Tausenden von Fällen, die ihrer Natur nach ebensoviele Einzelfälle sind, existiert und ist namentlich seit den letzten 5 Jahren mit der Ausdehnung der Massenfabrikation auf kleine Parzellen des Betriebs und die relativ abnehmende Zahl neuer Fabrikationsgegenstände zurückgedrängt worden. In keiner dieser Fabriken ist bisher an die Stelle jener individuellen Mitwirkung der Arbeiter bei der Akkordfestsetzung die organisierte getreten: in keiner Form, weder als kriegerische oder friedliche Mitbestimmung der Arbeiterorganisation, noch als Heranziehung der eigenen Arbeiterschaft im Arbeiterausschuß. Der Grund ergibt sich ohne weiteres aus dem Unterschied der individuellen und organisierten Mitbestimmung der Arbeiter. Jene ist eine betriebstechnische Notwendigkeit bei einer öko-

nomischen Struktur des Betriebs, die eine theoretische Akkordfestsetzung ausschließt; daß der Arbeiter so schlau ist, sich den Gedankengang des Fabrikanten über die Akkordgrenze zu eigen zu machen und möglichst wenig zu arbeiten, ist eine unvermeidliche Begleiterscheinung. Außer betriebstechnischen gibt es für den Fabrikanten keine Gründe, die Arbeiter bei der Akkordfestsetzung mitwirken zu lassen, da der Arbeiter möglichst viel Lohn für möglichst wenig Arbeit haben, der Fabrikant für möglichst wenig Geld möglichst viel geleistet bekommen will. Eine Beteiligung der Arbeiter an der Festsetzung ihres Akkordtarifs ist zudem nicht die dem Fabrikanten schon unliebsame Forderung eines Einzelnen, sondern aller Arbeiter, für die der Tarif gilt, — sobald die Frage als Prinzipiensache behandelt wird, der ganzen eigenen Arbeiterschaft oder gar der über die Fabrik hinausreichenden Organisationen. Kurz: die individuelle Mitwirkung des Arbeiters ist technische, die organisierte ist Machtfrage. Jene ist ein friedlich ausgeübtes Recht, diese ist ein fortwährender Kampf, einerlei ob er durch Streik oder Verhandlung entschieden wird. In den sämtlichen untersuchten Fabriken der rheinisch-westfälischen Großindustrie ist nach ihren eigenen Angaben kein einziger Tarif anders als autoritativ festgesetzt, sie haben zahllose Tarife und keine Tarifvereinbarung. Nur in einer nicht beträchtlichen Zahl dieser Fabriken haben in den letzten 20 Jahren Streiks stattgefunden, auch die betrafen nur einen Teil der Arbeiterschaft und bis auf zwei Fälle nur die einzelne Fabrik, nie größere Gebiete. Die meisten dieser Streiks drehten sich um Lohnerhöhung oder Abwehr einer Lohnreduktion, wenn sie auch in der Regel von vornherein oder im Lauf des Kampfes noch andere Forderungen, darunter die Regelung der Entlohnungsmethode, mit sich brachten. Die Beteiligung der Arbeiterschaft bei der Festsetzung der Akkorde wurde nur in ganz wenigen Fällen, die der Arbeiterorganisation nur in zwei mir bekannt gewordenen verlangt. Etwa $\frac{8}{10}$ der Streiks*) gingen verloren, am ehesten wurden die nicht die Lohnhöhe betreffenden Fragen der Arbeits-

*) Diese Zahl hat natürlich keinerlei allgemeinen Wert, da nur von den besichtigten Fabriken die Rede ist.

bedingungen zugunsten der Arbeiter entschieden, Lohnerhöhungen relativ öfter gewährt als Ermäßigungen zurückgenommen, niemals aber eine kollektive Festsetzung der Akkordtarife zugestanden noch je mit den Arbeiterorganisationen als Vertretern der Streikenden verhandelt.

Diese Verhältnisse unterscheiden die rheinisch-westfälische Eisenindustrie mehr oder weniger erheblich von anderen Teilen Deutschlands. Die Frage bedarf daher noch der Beleuchtung auf Grund anderen Materials als der Auskünfte von Fabrikanten, die sich über Streitigkeiten mit den Arbeitern nicht gern auslassen. Dafür scheint das Jahrbuch des sozialdemokratischen „Deutschen Metallarbeiterverbands“ am geeignetsten. Daß es über die Hüttenwerksarbeiter, die Mitglieder des Bergarbeiterverbands sind, keinen Aufschluß gibt, ist nicht weiter von Bedeutung, da die absolut autoritative Tariffestsetzung und die derzeitige Aussichtslosigkeit von Tarifvereinbarungen in den Hüttenwerken durch den Besuch aller wichtigen Unternehmungen dieser Branche zweifelsfrei festgestellt werden konnte, auch wohl von keiner Seite bestritten wird. Das Jahrbuch des Verbandes*) gibt eine ausführliche Aufzählung aller Bewegungen ohne und mit Arbeitseinstellung im Jahre 1904 und der in diesem Jahre abgeschlossenen Tarifvereinbarungen mit sehr detaillierten Angaben in jedem einzelnen Falle, zwar nur in den Fällen, wo Organisationsmitglieder betroffen werden, aber alle wichtigeren Streitigkeiten ziehen die Agitation des Verbandes an**) und führen noch vor Ausbruch der Bewegung dem Verband Mitglieder zu, zudem gesteht jede der untersuchten Fabriken ohne Ausnahme, eine Reihe sozialdemokratischer Verbandsmitglieder unter ihren Arbeitern zu haben. Im folgenden wurden aus

*) „Der deutsche Metallarbeiterverband im Jahre 1904. Jahr- und Handbuch für Verbandsmitglieder. Herausgegeben vom Vorstand des deutschen Metallarbeiterverbandes. Stuttgart 1905, Selbstverlag des Verbandes.“ Diese Veröffentlichungen des Verbandes, die immer nur in einer der Zahl der praktisch gewerkschaftlich Interessierten entsprechenden Auflage erscheinen, sind ganz vortrefflich, sowohl wegen ihrer Ausführlichkeit und Zuverlässigkeit, als auch besonders wegen der ausgezeichneten Gesichtspunkte. Über die anderen Metallarbeiterorganisationen gibt es nichts Gleichwertiges.

**) S. die an anderer Stelle zu benutzende Dortmunder Arbeiterztg.

Angaben des Jahrbuchs*) die Rheinland-Westfalen betreffenden unter dem speziellen Gesichtspunkt der vorliegenden Fragen zusammengestellt.

I. Bewegungen ohne Arbeitseinstellung zur Abwehr einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.**)

Ort und Branche	Zahl der			Ursachen	Bemerkungen über den Erfolg
	Betriebe	darin Beschäftigten	an d. Bewegung Beteiligten		
1. Barmen, Maschinen	1	23	23	Ausführung von Streikarbeit	
2. - - - - -	1	35	35	Einführung des Prämiensystems	
3. Bielefeld, Fahrradartikel	1	55	9	Lohnreduktion	
4. Dortmund, Schrauben	1	14	7	-	Es wird ein Tarif vereinbart
5. Düsseldorf, Gießerei	1	90	7	-	
6. Elberfeld, Laternen	1	15	4	-	
7. - Metallwaren	1	7	7	-	
8. Mülheim a. Rh., Drahtzieher	1	80	80	Mafsregelung	
<hr/>					
9. Barmen, Former	1	100	35	Lohnreduktion	
10. Bielefeld, Maschinen	1	3000	18	-	
11. Düsseldorf, Emaillierwerk	1	250	14	-	
12. Elberfeld, Kernmacher	1	300	17	-	Mafsregelung
13. Lippstadt, Schleifer	1	230	2	-	Nur Wiedereinstellung der Entlassenen erreicht.***)
14. Lüdenscheid, elektr. Bedarfsartikel	1	190	13	-	
<hr/>					
15. Haspe, Wagenfedern	1	70	11	Lohnreduktion	
16. Mettmann, Former	1	10	10	-	
17. Solingen, Messerschläger	1	80	70	Einführung einer Fabrikkrankenkasse	Regierung verfügt Auflösung d. Kasse
18. Solingen, Säge- und Messerarbeiter	1	87	50	Lohnreduktion, Mafsregelung	
19. Velbert, Gießerei	1	17	17	Lohnreduktion	
20. - Kantenriegel	1	15	15	-	
21. - Schlofsbauer	1	95	68	-	

*) S. 59—107.

**) Alle naturgemäß, da sich die Arbeitseinstellung vermeiden liefs, als mehr oder weniger erfolgreich anzusehen.

***) Es ist bezeichnend, dafs gerade diese ungelerten Arbeiter die Lohnreduktion nicht rückgängig machen können, während es in allen übrigen genannten Fällen gelingt.

Ort und Branche	Zahl der		Ursachen	Bemerkungen über den Erfolg	
	Betriebe	darin Beschäftigten			an d. Bewegung Beteiligten
22. Bielefeld, Fahrradartikel	1	255	255	Lohnreduktion, Mafsregelung	
23. Bielefeld, Nähmasch. u. Fahrräder	1	660	660	Lohnreduktion	Arbeiter erhalten Mitbestimmungsrecht beim Festsetzen der Akkorde, Akkordtabellen, Lohnbücher
II. Bewegungen ohne Arbeitseinstellung zur Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen.					
24. Barmen, Gießerei	1	60	35	Akkordtarif	
25. - -	1	11	7	Lohnerhöhung	
26. - Maschinen	1	55	55	Zuschlag für Überstunden	
27. - -	1	35	35	Arbeiterrausschufs, Zuschlag für Überstunden	
28. - -	1	80	20	Lohnerhöhung	
29. - -	1	12	12	Regelung der Straf gelder u. Überstunden, Abschaff. hygienischer Mifsstände	
30. - -	1	75	65	Zuschlag für Überstunden	
31. - Metallwaren	1	20	20	Schlechte Behandlung durch einen Beamten	
32. - Riemengangschlosser	1	40	30	Lohnerhöhung	
33. Barmen, Riemengangschlosser	1	50	35	-	
34. Bielefeld, Fahrradteile	1	30	30	Regelung der Akkordpreise, Abschaffung v. Mifsständen im Betrieb	
35. Bielefeld, Tempergießerei	1	18	18	Verkürzung d. Arbeitszeit, Regelung d. Akkordsätze	Garantie des Stundenlohns, Akkordtabelle
36. Dortmund, Schlosser	1	56	47	Zuschlag für Überstunden	
37. - u. Dreher	1	70	52	Lohnerhöhung, Abschaff. d. Überstunden, Regelung des Akkordsystems	Lohngarantie bei Akkord
38. Düsseldorf, Büffefabrik	1	40	10	Anerkennung eines Akkordtarifs	Tarif anerkannt
39. Elberfeld, Armaturen	1	13	13	Verkürzung d. Arbeitszeit, Regelung v. Mifsständen im Betrieb	Lohnzahlung künftig Freitags
40. Uerdingen, Former	1	24	24	Regelung d. Akkordpreise, bessere Behandlung	
41. Vohwinkel, Schlosser u. Dreher	1	45	45	Lohnerhöhung, Minimallohn	Minimallohn für über 20 Jahre alte Arbeiter von 36 Pf*);

*) Was es mit diesem Minimallohn auf sich hat, wird der letzte Abschnitt zeigen.

Ort und Branche	Betriebe	Zahl der			Ursachen	Bemerkungen über den Erfolg
		darin Beschäftigten	a. d. Be- wegung	Be- teiligten		
42. Dortmund, Kessel- schmiede	1	150	60	Verkürzung d. Arbeitszeit, Zuschlag f. Überstunden		
43. Gevelsberg, Former	1	35	23	Lohntarif		
44. Remscheid, Feilen- hauer	80	750	750	Tarifvertrag	Abgeschlossen	
45. Remscheid, Former	1	38	21	Preistarif		
46. Solingen, Wald, Ohligs, Federmesserschläger	18	250	250	Tarifvertrag	Tarifvertrag ge- schlossen	
47. Solingen, Temper- former	13	75	75	Bessere Arbeitsbedin- gung	Tarifvertrag ge- schlossen	
48. Velbert, Gießerei	1	17	17	Lohnerhöhung		
49. - -	1	35	31	-		
50. - -	1	39	31	-		
51. - -	2	27	23	-		
52. - -	1	40	31	-	geregelte Arbeitszeit	
					Arbeiterkommission zur Regelung von Anständen anerkannt	
53. Barmen, Riemengang- schlosser	12	390	390	Verkürzung der Arbeits- zeit, Lohnerhöhung		
54. Bielefeld, Arma- turen	1	120	120	Verkürzung der Arbeits- zeit, Zuschlag für Über- stunden, Akkordtarif		
III. Abwehrstreiks.						
55. Bielefeld, Stanzer	1	11	11	Lohnreduktion, Mafsrege- lung		
56. Bochum, Klempner	1	4	4	Nichtinnehaltung der üb- lichen Lohn- u. Arbeits- verhältnisse		
57. Dortmund, Former	1	14	14	Lohnreduktion		
58. Düsseldorf, Schlosser u. Klempner	1	12	12	Mafsregelungen		
59. Elberfeld, Metall- dreher	1	5	5	Lohnreduktion		
60. Köln, Maschinen- schlosser	1	60	26	-		
61. Mülheim a. Rh., Former	1	23	23	Mafsregelung und ange- drohte Aussperrung		
62. Uerdingen, Former	1	18	17	Lohnreduktion und Mafs- regelung		

Ort und Branche	Zahl der			Ursachen	Bemerkungen über den Erfolg
	Betriebe	darin Beschäftigten	an d. Bewegung Beteiligten		
63. Köln, Luxuswaren	1	180	78	Mifsstände im Betrieb, Lohnreduktion	
64. Haspe, Former	1	70	67	Mafsregelungen	
65. Milspe, -	1	27	18	- und sanitäre Mifsstände	
66. Velbert, Schleifer	1	18	17	Lohnreduktion	

IV. Angriffsstreiks.

67. Bielefeld, Maschinen	1	20	15	Lohnerhöhung	
68. - Laternen	1	48	44	Akkordtarif	
69. Dortmund, Former	1	15	14	Bessere Lohn- u. Arbeits- verhältnisse	
70. Düsseldorf, Installateure	1	10	10	Einhaltung der allgemein üblichen Arbeitsbedin- gungen	
71. Elberfeld, Eisen- giefser	1	20	7	Lohnerhöhung	
72. Elberfeld, Fabrik- klempner	1	3	3	- Verkürzung der Arbeitszeit	
73. Küppersteg, Former	1	20	20	Lohnerhöhung	
74. Ohligs, Dreher	1	80	9	Einführung besserer Ar- beitsbedingungen	
75. Solingen, Schlägerei- arbeiter	1	12	7	Anerkennung des Tarifs	Erfolglos
76. Solingen-Höhscheid, Schlägereiarbeiter	2	29	29	- - -	
77. Wald b. Solingen, Härter	1	9	8	Lohnerhöhung, Fest- setzung von Mindest- löhnen	Erfolglos

V. Tarifvereinbarungen.

a. Düsseldorf, Klempner . . .	1	Betrieb mit	10	Arbeitern,	
b. Dortmund, Schraubenfabrik	1	-	14	- dageg. in der Klein-	
industrie: c. Remscheid, Feilenhauer . . .	80	Betriebe	-	750	-
d. - Giefsereiarbeiter	1	Betrieb	-	38	-
e. - Klempner . . .	1	-	-	42	-
f. Solingen, Giefsereiarbeiter . . .	13	Betriebe	-	75	-
g. - Messerschmiede . . .	18	-	-	250	-

(Für ganz Deutschland wurden 60 Tarifvereinbarungen aufgezählt, die nicht weniger als 2530 Betriebe mit 18 270 Arbeitern betreffen. Die rheinisch-westfälische Großindustrie ist durch keine einzige kollektive Abmachung vertreten.)

Die Zusammenstellung will die Lohnbewegungen so anordnen, daß die Struktur der betroffenen Betriebe in die Erscheinung tritt. Bei jeder Gruppe von Lohnbewegungen sind daher geschieden: 1. Die kleinen Fabriken im örtlichen Bereich der Großindustrie, also nicht die Unternehmungen der eigentümlichen bergisch-märkischen Kleinindustrie. Als kleine Betriebe gelten dabei solche mit weniger als 100 Arbeitern. Wie man sieht, beschäftigen die meisten weniger als 50 Mann. 2. Die Großbetriebe mit mehr als 100 Arbeitern, in denen aber nur weniger als 100 — in der Tat meist unter 20 — Mann von der Bewegung betroffen werden. Die Grundsätze im Verkehr mit der Arbeiterschaft sind hier schon die des Großbetriebs, die Arbeiter kämpfen aber noch nicht um Prinzipienfragen, sondern um die engeren Arbeitsbedingungen einer einzelnen, in der Regel nicht umfangreichen Arbeiterkategorie. 3. Soweit spielen sich die Bewegungen innerhalb der einzelnen Betriebe ab. Nur in einem einzigen Fall bemühten sich am Sitz großindustrieller Fabrikation die Arbeiter mehrerer Fabriken gemeinsam um Verkürzung der Arbeitszeit und Lohnerhöhung: die 390 Riemengangschlosser in 12 Werken Barmens (No. 53), aber auch diese Betriebe sind im einzelnen klein, und eine dauernde Tarifvereinbarung wird weder angestrebt noch erreicht. 4. Die bergisch-märkische Kleineisen- und Stahlindustrie. 5. Die Unternehmungen, deren Verhältnisse in Frage stehen, die Großbetriebe mit über 100 Arbeitern, die sämtlich oder überwiegend an der Bewegung beteiligt sind. Nur drei Bielefelder Fabriken (No. 22, 23, 54) haben sich mit der Gesamtheit ihrer Arbeiter über die Lohnfrage auseinandersetzen müssen. Die Lösung war in allen drei Fällen eine friedliche; unter den Streiks, die das Jahrbuch für Rheinland-Westfalen berichtet, betraf nur einer einen Großbetrieb (No. 63), in dem auch nur 78 von den 100 Arbeitern in den Ausstand traten, und diese nur wegen besonderer „Mißstände im Betrieb“ und zur Abwehr einer Lohnreduktion. Der Streik ist eine allgemeine Waffe des

Arbeiters, ein Mitreden über seine Arbeitsbedingungen durchzusetzen, er hat vielseitigere Ziele als eine Mitbestimmung bei der Lohnfestsetzung und ist nicht der einzige Weg, um zu dieser zu gelangen. zugleich ist er selbst eine Art solcher Mitbestimmung, indem er die gemeinsame Arbeitsniederlegung gegen die autoritative Lohnfestsetzung und die Verhandlung mit dem einzelnen Arbeiter setzt. Als Form der Mitbestimmung wie als bloßes Mittel dazu ist der Streik jedenfalls ein Stück organisierten Widerstands der Arbeiterschaft gegen die Autonomie der Fabrik. Die Seltenheit von Streiks ist daher ein Zeichen der Schwäche dieses Widerstands in der rheinisch-westfälischen Großindustrie. Noch beweiskräftiger ist die Aussperrungsbewegung, die fast immer den Zweck hat, einen aufkommenden allgemeinen und prinzipiellen Widerstand der Arbeiter durch eine starke Maßregel im Keim zu brechen. Sie beweist nicht Schwäche, sondern Stärke der Arbeiterschaft, sie verrät, weil sie ihrem Wesen nach meistens über den Rahmen einer Fabrik hinausreicht, daß die Arbeiterbewegung als gefährlicher Gegner anerkannt wird. Von den 24 Aussperrungen des Jahres 1904, über die das Metallarbeiterjahrbuch berichtet, fand aber keine einzige in Rheinland-Westfalen statt.

Die Betrachtung der aufgezählten Arbeiterbewegungen bestätigt den skizzierten Entwicklungsgang, den die Mitbestimmung des Arbeiters in der Lohnfestsetzung durchmacht. Nicht nur dadurch, daß die Bewegungen fast ganz auf den Kleinbetrieb und die bergisch-märkische Kleinindustrie beschränkt sind, daß Städte wie Elberfeld, Barmen, Bielefeld viel mehr Bewegungen jeder Art aufweisen, als die größeren rheinischen Domänen der Eisenindustrie, Köln, Düsseldorf, Duisburg usw., sondern vor allem durch die Art der Arbeiterforderungen und deren Erfolg. Eine allgemeine Beobachtung zeigt, daß unter den für ganz Deutschland aufgezählten Bewegungen die rheinisch-westfälischen erheblich öfter als die nord- und mitteldeutschen, besonders die Berliner, „allgemeine Mißstände im Betrieb“, „Nichtinnehaltung der allgemein üblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen“ zum Gegenstand haben. Es ist die unbestimmte Form der Unzufriedenheit, das vollständige Gegenteil des Kampfes um einen unter Mitwirkung

der Arbeiter festzusetzenden Tarif. Der Widerstand gegen Lohnreduktion erscheint relativ häufiger als die Forderung der Lohnerhöhung, die Defensive öfter als die Offensive. Beide Beobachtungen gelten hauptsächlich für die Kleinbetriebe. Wo sich bei ihnen Bewegungen auf das Akkordsystem konzentrieren, „Regelung der Akkordpreise“ oder noch allgemeiner „des Akkordsystems“ verlangt werden, zeigt gerade die wenig präzise Form, was im Lohnsystem dieser Betriebe vorgeht. Die individuelle Heranziehung des Arbeiters bei der Lohnfestsetzung, die Akkordvereinbarung, weicht für eine immer grössere Zahl von Arbeiten der rein theoretischen Herausrechnung, der autoritativen Erklärung der Akkordsätze. Deren Festsetzung verschwindet aus dem Gesichtskreis des Arbeiters, aber nicht so vollständig und nicht in genügend grossbetrieblichen Verhältnissen, daß der Akkordtarif bereits die allgemeine und sichtbare Methode der Akkordfestsetzung geworden, und dem Arbeiter zum Bewußtsein gebracht ist, daß er um dessen kollektive Mitbestimmung zu kämpfen hat. Im kleinen Betrieb bringt die Verdrängung der Akkordvereinbarung zunächst bloß Unklarheit; die will der Arbeiter beseitigt haben. Am bezeichnendsten ist die Bewegung aller Arbeiter einer kleinen Bielefelder Tempergießerei (No. 35) für „Regelung der Akkordsätze“. Sie fordern nichts Präzises, aber erhalten zwei konkrete Zugeständnisse: „Garantie des Stundenlohns“, dessen sie nun immer sicher sind, wenn auch der Akkord nicht mehr mit ihnen einzeln vereinbart wird, und eine „Akkordtabelle“, d. h. Bekanntmachung der autoritativ festgesetzten Akkorde. Von da aus ist nur ein Schritt zur Formulierung der Lohnforderungen in der präzisen Form eines Akkordtarifs. 10 Klempner einer Düsseldorfer Buffetfabrik (No. 38) erreichen die Anerkennung eines Tarifs für ein Jahr. Wie verschieden eine solche Tarifvereinbarung von den Tarifverträgen ist, die im gleichen Jahr von den Solinger Messerschmiedern und den Remscheider Feilenhauern mit ihren Unternehmern abgeschlossen wurden, zeigt nicht nur die Beschränkung jener Vereinbarung auf eine einzige Fabrik, während diese Verträge, teilweise sogar über die örtliche Grenze hinaus, für eine ganze Industrie gelten, sondern mehr noch das Fehlen

einer gemeinsamen Schlichtungskommission. Jener Tarif für die 10 Düsseldorfer Klempner und der, den 14 Arbeiter einer Dortmunder Schraubenfabrik durchsetzten, ist lediglich eine Liste der Akkordsätze, die von der Arbeiterschaft gewünscht und durch gemeinsame Lohnbewegung erkämpft werden. Prinzipielle Mitbestimmung fordern sie nicht, sie wird durch Bewilligung der verlangten Akkordsätze auch durchaus nicht anerkannt. Als bloße Aufzählung ist dieser „Akkordtarif“ nur da denkbar, wo wenige Arbeiterkategorien und Arbeitsverrichtungen vorkommen: im Kleinbetrieb.

Die Arbeiterbewegung in den Kleinbetrieben steht erst im Begriff, sich auf den Akkordtarif zu konzentrieren. Es ist charakteristisch für die rheinisch-westfälische Großindustrie, daß die wenigen Bewegungen in Großbetrieben, wo der Akkordtarif eine allgemeine und den Arbeitern verständliche Erscheinung ist, nur denselben Erfolg haben wie in Kleinbetrieben: die Statuierung und Bekanntmachung der Tarife. Man darf sich durch das angeblich zugestandene „Mitbestimmungsrecht“ der 660 Arbeiter einer Bielefelder Nähmaschinen- und Fahrradfabrik „beim Festsetzen der Akkorde“ nicht täuschen lassen. Es kam nicht ein einziger Tarif durch Vereinbarung zustande, erst recht kein allgemeiner Tarifvertrag. Die Arbeiter einer solchen Massenfabrikation, die ununterbrochenen technischen Veränderungen unterworfen ist, leiden an einer anderen als der kleinbetrieblichen Unklarheit der Akkordsätze: die Akkordsätze sind zu zahlreich und zu oft und regellos veränderlich. Bei einem Fortschritt in der Arbeitsteilung hat der Arbeiter plötzlich mit neuen Sätzen zu rechnen, ohne darüber gefragt worden zu sein. Er will ein gewisses individuelles Mitbestimmungsrecht haben. Die Kölner Fahrradfabrik, deren originelles Akkordfestsetzungssystem erwähnt wurde, erkennt dieses Recht durchaus an: jeder Arbeiter wird über Beschwerden und Vorschläge betr. einzelner Akkordsätze vom technischen Direktor selbst angehört. Obwohl die Akkorde theoretisch berechnet werden, sei die Ansicht des Arbeiters zur dauernden Vervollkommnung des Betriebs in dieser Branche gar nicht zu entbehren. Ähnlich sagte jene Bielefelder Fabrik ihren Arbeitern, die um Aufhebung gewisser Lohnreduktionen einkam: „In Zukunft werden wir den

Arbeiter, dessen Akkordsatz sich ändern soll, befragen. Um Klarheit zu schaffen, werden wir Akkordtabellen bekannt machen, und um dem Arbeiter eine Kontrolle über Quantum und Preis der von ihm geleisteten Akkorde zu geben, Lohnbücher für jeden Mann einführen.“ Nirgends wird der Akkordtarif der organisierten Mitbestimmung der Arbeiter zugänglich gemacht, jede Bewegung führt nur zu seiner Vervollkommnung als Kodifikation der autoritativen Akkordfestsetzung. Das Wesentliche des großindustriellen Arbeitsverhältnisses kann sich nicht deutlicher zeigen als in dem Gegensatz von Akkordtarif und Tarifvereinbarung. Der Akkordtarif ist technische Institution des Großbetriebs, die Tarifvereinbarung das Mittel des Arbeiters, sich dieses fertigen Apparates zu bemächtigen. Der Akkordtarif räumt mit der individuellen Behandlung des Arbeiters in der Akkordfestsetzung auf, er weist dadurch den Arbeiter auf die organisierte Mitbestimmung hin. Aber er ist despotisch im Prinzip und will diese Mitbestimmung, der er den Boden ebnet, nicht zulassen, er führt dadurch früher oder später zum Kampf auf einer viel breiteren, prinzipielleren Basis als der des heutigen Streiks um Lohnerhöhung. Der Akkordtarif verschafft der unbeschränkten Fabrikautorität eine ebenso sichere Gegenwart wie unsichere Zukunft. Die großindustrielle Arbeiterschaft Rheinland-Westfalens ist in dem Stadium, wo der Akkordtarif ihr alte Mitbestimmungsrechte genommen hat, ohne ihr neue zu geben.

III. Abschnitt.

Der bürokratische Teil der Entlöhnungsmethode:

Lohnverrechnung und Lohnauszahlung.

So lange fabriziert wird, ist die Entlöhnungsmethode Form des Lohnverhältnisses zwischen Fabrikant und Arbeiter; der Teil des Lohnsystems, der nach Beendigung der Arbeit in Funktion tritt, der es nicht mit dem zu verdienenden, sondern mit dem verdienten Lohn zu tun hat, reiht den Lohn in den kaufmännischen Kreislauf der industriellen Produktion ein. Diese Aufgabe ist eine bürokratische; ihre Lösung ist ebenso abhängig von dem Stande der großindustriellen Entwicklung wie die Art der Lohnbemessung und der Lohnfestsetzung; sie ist nicht ein nationalökonomisch unwesentlicher Formalismus der Fabrikkasse und Buchhalterei, sondern ein der Fortbildung der Maschinerie durchaus analoger Vorgang, der ebenso typische Entwicklungsformen der Betriebsorganisation zeitigt, wie es die Akkordarbeit und das Prämien-system, der Akkordtarif und die Akkordgrenze sind. Gerade die kaufmännische Umarbeitung des Lohns ist in der Veränderung ihres Systems etwas spezifisch großindustrielles, sie ist der Hebel, durch den die Entlöhnungsmethode zur rein rechnerischen Behandlung der Arbeitskraft gemacht wird. Aus der Darstellung der Lohnverrechnung und Lohnauszahlung wird sich ergeben, daß mit dem Fortschritt der großindustriellen Entwicklung der bürokratische Teil der Entlöhnungsmethode aus dem bloßen Mechanismus der Auszahlung des verdienten Lohnes zu einer Kodifikation aller wesentlichen Betriebstatsachen wird, aus einem Abschluß der zurückliegenden Fabrikation zur bürokratischen Vorbereitung der künftigen. Was in der Entfaltung des Ar-

beitsprozesses zur Massenfabrikation, was im Akkordtarif als Methode der Lohnfestsetzung zum Ausdruck kommt, das Kontinuerliche der großindustriellen Produktion, das erscheint im bürokratischen Teil der Entlöhnungsmethode als Nachkalkulation durch das Lohnbureau. Die Entwicklungstendenzen, die in dieser Institution gipfeln, sind vielseitig: sie verändern die Stellung der Lohnauszahlung in der Betriebsorganisation; sie führen zur Ausbildung eines papiernen Apparats, der sich den einzelnen Akten der Entlöhnungsmethode anfügt; sie schaffen schliesslich eine bisher noch nicht erwähnte Instanz, das Lohnbureau, in dem das ganze bürokratische System schliesslich unter typischen großindustriellen Gesichtspunkten zentralisiert wird.

1. Die Lohnauszahlung.

Die Darstellung der rheinisch-westfälischen Verhältnisse beginnt am zweckmässigsten mit der Lohnauszahlung. Denn sie ist in den großindustriellen Betrieben tatsächlich nicht mehr der Abschluss der Entlöhnungsmethode; sie entnimmt der Lohnverrechnung die auszuzahlenden Summen an dem Punkte, wo jene bis zur Lohnausrechnung gediehen ist; die Lohnverrechnung schliesst damit nicht ab, und je systematischer sie gestaltet wird, um so geringer wird die Bedeutung der Lohnauszahlung für sie: die Auszahlung des Geldes an die Arbeiter wird aus dem Ende zu einer Abzweigung der Lohnverrechnung, die Lohnverrechnung gewissermaßen zu einem Rad, aus dem in regelmässigen Abständen das bare Geld herausfällt. Dieser Verlust der zentralen Stellung ist eine Tendenz der großindustriellen Lohnauszahlung; sie ist nicht die einzige und hat nicht die Wirkung, das Interesse der Fabriken an der systematischen Ausgestaltung dieses Stücks der Betriebsorganisation zu verringern. Dem wirkt eine Reihe von Betriebstatsachen entgegen, die mit der Vergrößerung der Unternehmungen und ihrer Arbeiterzahl an Schwierigkeit gewinnen.

I.

Für 38 Fabriken der Großindustrie wurde festgestellt, wie oft sie ausbezahlen, und wie oft sie voll abrechnen. Es

wird nicht für jeden Zahlungstag der Arbeitsverdienst ausgerechnet: die Zahlungstage beschränken sich nicht auf die Abrechnungstermine. Von den 38 Fabriken zahlten aus:

32	zweimal	monatlich,
1	dreimal	-
5	viermal	-

Dagegen rechneten voll ab:

nur 18	zweimal	monatlich,
- 14	einmal	-
- 6	viermal	-

Man sieht, daß die Zahl der Fabriken, die den verdienten Lohn nur einmal im Monat auszahlen, sehr beträchtlich ist; da aber der Arbeiter nicht so lange von nichts oder von seinen Ersparnissen leben kann, erhält er einmal monatlich eine Abschlagszahlung. Es ist nicht zu vergessen, daß der Arbeiter wie ein Verkäufer, der dem Käufer Kredit gibt, erst leistet und dann bezahlt wird, daß er aber während der Leistung leben muß. Angenommen, ein Arbeiter tritt am 1. des Monats ein, in der Fabrik besteht aber wie in nahezu allen rheinisch-westfälischen Hüttenwerken die Sitte, nur am 15. für den ganzen Vormonat abzurechnen; dann hätte der Arbeiter 6 Wochen auf seinen ersten Lohn zu warten. Wenn er während dieser Zeit auf Kredit kauft, kommt er bereits während seiner ersten Arbeitsperiode in die Zwangslage, den Bäcker, Metzger usw. um Zahlungsaufschub über den Ersten hinaus, in den zweiten Monat hinein zu bitten; seine Ersparnisse, die bei der örtlichen Entfernung der Hüttenwerke für den Familienvater meist schon bei der Übersiedlung draufgehen, würden ihm nicht weit helfen. Es ist daher eine Entstellung der Tatsachen, wenn die ganz allgemein übliche Abschlagszahlung mit dem sozialpolitischen Motiv begründet wird, daß es für den Arbeiter besser sei, nie den Lohn für vier Wochen auf einmal in die Hand zu bekommen, weil er mit so viel Geld nicht hauszuhalten wisse. Gerade umgekehrt: weil der Arbeiter nicht auf den ganzen Monatslohn warten kann, muß er schon nach der halben Zeit den ungefähren Halbmonatslohn als Vorschuß bekommen; die Lohndüte ist aufrichtiger, indem sie die Abschlagszahlung als

„Vorschufs“ rubriziert. Die Frage ist also nicht, warum Abschlag gegeben, sondern warum nicht für jeden Zahlungstermin auch abgerechnet wird.

Der Grund liegt zunächst in der Technik des Betriebszweigs. Von den 14 Werken, die bloß einmal abrechnen und deshalb Abschlag bezahlen, sind 13 Hüttenwerke, und unter den 38 Fabriken, für die diese Feststellung gemacht wurde, sind nur 3, die zweimal im Monat voll abrechnen. Es ist bezeichnend, was für Unternehmungen diese drei sind: zwei sind reine Walzwerke, beide mit Spezialitäten der Fertigfabrikation — Draht beim einen, Ketten beim andern —, die dritte ist die Gufsstahlfabrik Friedrich Krupp, deren Hochöfen außerhalb der Stadt liegen und gesonderte Lohnverrechnung haben, und deren dominierender Betriebszweig die Geschützfabrikation ist. Bei diesen Werken fehlt der beherrschende Einfluß derjenigen Produktionsstufen gemischter Hüttenwerke, die kontinuierlichen Betrieb erfordern, der Hochöfen und Stahlwerke. Bei denen hängt der Produktionserfolg nur so beschränkt von der Leistung des Arbeiters ab, daß als Bemessungsgrundlage gern eine längere Produktionsperiode gewählt wird als die Schicht, der Tag und in den meisten Werken auch noch als der halbe Monat. Erschwert dies die häufige Abrechnung, so vereinfacht es andererseits die Abschlagszahlung: die geringe Beweglichkeit der Produktion nähert den Akkordverdienst so sehr dem Zeitlohn, daß der Abschlag ziemlich genau in Höhe des wirklich Verdienten gegeben werden kann; materiell besteht daher kein großer Unterschied zwischen Voll- und Abschlagszahlung. Wie die untergeordnete Rolle der Arbeitsleistung, so verschwindet auch die Produktions- und Verdienstabrechnung für lange Perioden mit der Entfernung des Fabrikationszweigs vom Hochofen und Stahlwerk: ein Werk z. B. rechnet Roheisen- und Stahlproduktion monatlich, das Walzwerk bereits pro Schicht unter Trennung von Tag- und Nachtschicht; ein großes Röhrenwalzwerk im Walzwerk pro Monat, in der Adjustage pro Tag. Aber die Gewohnheit verhindert die Übertragung auf die Entlöhnungsmethode: das vollkommenste Hüttenwerk des Bezirks stellt jede Produktion in der genauesten Weise auf den Tag fest, aber der Arbeitsverdienst wird wie bei allen anderen Werken

nur einmal ausgerechnet. Die Wirkung der Gewohnheit ist eigentümlich: sie ist am stärksten in den Hüttenwerken, die der sozialen Atmosphäre des Kohlenbergbaus am nächsten stehen; sie hat ihre Stütze weniger in der Bequemlichkeit der Fabrikleitung als in dem Gefühl des Arbeiters, das man gern als Konservatismus bezeichnet, das aber hier wohl nur Mißtrauen gegen den Fabrikanten ist. Das Festhalten an alten Formen ist am zähesten gegenüber der Lohnzahlung als dem Teil der Betriebsorganisation, in dem die Entlöhnungsmethode dem Arbeiter zu Gesicht kommt, und daher auch speziell in den Hüttenwerken, deren selbsttätiger Produktionsprozeß dem Arbeiter so wenig Rechenschaft über seine eigene Leistung ablegt; in der Maschinenfabrikation, wo das fertig gearbeitete Stück vor seinen Augen, ein Zettelsystem ihm die Abrechnungsmethode zeigt, verliert der Arbeiter die abergläubische Scheu vor dem Lohnauszahlungsakt, die den Hüttenarbeiter veranlassen würde, sogar im Ersatz der Abschlagszahlung durch zweimalige Vollabrechnung einen Betrug zu wittern. Die Fabrikleitung des modernen Großbetriebs hängt nicht an der Gewohnheit; darin beruht gerade die Bedeutung der früher geschilderten Instanzenverschiebung, daß an die Stelle der Bequemlichkeit des alten Meisters die Rührigkeit der höheren Instanzen tritt, deren einziges Kriterium für eine Betriebsinstitution die Zweckmäßigkeit ist. Wenn der Meister sich die Kalkulation und Lohnfestsetzung vereinfacht, indem er durch eine anerkannte Akkordgrenze Leistung und Akkorde stabilisiert, dann spart er sich Mühe, und macht sich die Arbeit leichter; wenn das Bureau erklärt, zur mehrmaligen Vollabrechnung der Löhne in einem Monat mehr Personal zu brauchen, dann bedeutet einmalige Abrechnung Ersparnis nicht von Arbeit für die Angestellten, sondern von Geld für die Fabrik. Dieser Zweckmäßigkeitstandpunkt hindert nicht, den Arbeitern die Abschlagszahlung zu lassen; aber er veranlaßte eines der genannten Hüttenwerke, gegen den Wunsch der Arbeiter die zweimalige Vollabrechnung wegen der überhandnehmenden Bureauarbeit abzuschaffen. Es kennzeichnet die Psychologie der Arbeiter in verschiedenen Fabrikationszweigen, daß eine erheblich weitergehende Änderung in einer Fabrik mit hochgelernten Arbeitern ohne jede Schwierigkeit

durchgesetzt wurde: eine Kölner Werkzeugmaschinenfabrik wollte vor einigen Jahren ihre bisherige wöchentliche Lohnzahlung durch halbmonatliche ersetzen; sie erklärte dem Arbeiterausschuß, das bisherige Verfahren mache zuviel Bureauarbeit, und beauftragte den Ausschuß, bei den Arbeitern nachzufragen, ob sie mit der Veränderung einverstanden seien; das Resultat war günstig für die Fabrik. Gewöhnlich hängt der Arbeiter an häufiger Lohnzahlung: eine Fabrik gibt außer zweimaliger Vollzahlung noch zweimal Abschlag; sie findet es lächerlich, aber ihre Arbeiter legen angeblich großen Wert darauf. In einer Düsseldorfer Maschinenfabrik, dem Privateigentum eines bekannten Industriellen, sollte den Arbeitern entgegengekommen werden, indem eine zweite Abschlagszahlung eingelegt wurde; es ist wohl die einzige Fabrik im ganzen Bezirk, in der dreimal monatlich ausbezahlt wird; die Arbeiter sollen um die Neuerung gebeten haben, weil sie zu lange auf ihr Geld zu warten hätten, und seit ihrer Einführung darüber klagen, daß man sie durch die Austeilung des Geldes in kleineren Rationen bevormunden wolle. Im allgemeinen ist nicht das Studium der Arbeiterwünsche das Kriterium für die Lohnzahlungstermine. In diesem Zweig der Entlohnungsmethode hat das Zweckmäßigkeitmoment die Gestalt der Ersparung von Bureauarbeit. Daraus ergeben sich folgende Tatsachen. Wo Zeitlohn vorherrscht, ist die Ausrechnung einfach: der verdiente Lohn wird wöchentlich ausbezahlt; von den fünf erwähnten Firmen gehören vier hierher. Wo dagegen Akkordarbeit herrscht, ist außerhalb der Hüttenwerke Regel, alle vierzehn Tage voll auszulohnen; länger kann man den Arbeiter nicht warten lassen, und die Bezahlung der fertigen Akkorde aufzuschieben, erschwert die Kontrolle der Akkordvergebung, die für die Fabrik ebenso wünschenswert ist wie für den Arbeiter. Die Fälle werden aber häufiger, daß große Fabriken diese Kontrolle durch einen zuverlässigen papiernen Apparat sicherstellen und zugleich ihre Bureauarbeit so komplizieren, daß ihnen möglichst seltene Lohnabrechnung wünschenswert erscheint. Jene Werkzeugmaschinenfabrik, die ihre Lohnzahlungen von vier auf zwei herabgesetzt hat, die einzige Maschinenfabrik unter den 38 Unternehmungen, die

nur einmal monatlich voll auszahlt, und das Röhrenwerk, das seine zweite Vollabrechnung durch eine Abschlagszahlung ersetzt hat, sind gerade die Unternehmungen, in denen das Lohnbureau die Lohndaten am vollkommensten für die Nachkalkulation verarbeitet. Die Vervollkommnung der Betriebsorganisation erweist sich hier durchaus nicht als Vorteil für die Arbeiter. Es darf aber eine Tendenz nicht übersehen werden, die zugunsten der Arbeiter dem entgegenwirkt: gerade die größte, über dreitausend Arbeiter beschäftigende Maschinenfabrik des Bezirks zahlt jeden Samstag den bis Ende letzter Woche verdienten Lohn aus; der Grund ist die Vervollkommnung in Arbeitsteilung und gesamtem Verfahren der bürokratischen Maschine, die durch ein zweckmäßiges System selbst wachsende Bureauarbeit in kürzerer Zeit erledigen kann.

Ist der Lohn voll abgerechnet, dann ist die Höhe des auszahlenden Betrags klar. Nicht so bei der Abschlagszahlung, die für einen Augenblick noch einmal die Fragen der Lohnfestsetzung auftauchen läßt. Abschlag wird im wesentlichen in vier erheblich verschiedenen Fällen gezahlt. Im Hüttenwerk läßt sich die Leistung zwar für jeden Zahltag feststellen, aber man tut es nicht; man gibt daher Abschlag in der abgerundeten Höhe des erwarteten und üblichen Verdienstes. Hier wird der Lohn nicht voll ausgezahlt, weil die Berechnung nicht fertig ist; in den übrigen Fällen ist der Akkord selbst noch nicht vollendet. In Hüttenwerken wird an gewissen Tagen nur Abschlag bezahlt, in der übrigen Eisenindustrie stets nur Abschlag auf die unfertigen Akkorde. Dieser Sachverhalt ist verschieden in drei Gruppen von Fabriken. In der Herstellung von leichten Maschinen, namentlich Werkzeugen werden die meisten Akkorde in der Lohnperiode fertig; der eine noch unvollendete Akkord beeinträchtigt den Gesamtlohn kaum; daher wird in manchen, namentlich älteren Fabriken überhaupt kein Abschlag gegeben, in anderen nur in der Höhe des Einstellungstageslohns. Die zweite Gruppe bilden die meisten Maschinenfabriken; hier ist in der Regel ein unfertiger Akkord nicht verrechenbar, auf den schon ein tüchtiges Maß Zeit verarbeitet wurde. Die Arbeiter bemühen sich, einen möglichst abgegrenzten Teil

fertig zu haben, bei gleichmäßigen Arbeiten die Hälfte, drei Viertel oder so, aber das geht nicht immer. Nur sehr wenige Firmen übernehmen diese großen Akkorde ganz auf die nächste Lohnperiode; es käme darauf hinaus, den Arbeiter unter einem milderen Schein länger als zwei Wochen auf sein Geld warten zu lassen. Tagelohn auf die verarbeiteten Schichten zu zahlen, ist nicht genug, obwohl viele Fabriken es anordnen, um das willkürliche Moment nicht durch die Festsetzung eines ungefähren Verdienstes stets wieder in den Betrieb herein zu bringen. So heißt es in der Arbeitsordnung der Firma Krupp in Essen (und vieler anderen Fabriken) Paragraph 32, 2: „Soweit Akkordarbeiten zur Zeit der Aufstellung der Lohnlisten noch nicht erledigt oder abgerechnet sind, wird der festgesetzte Schichtlohn in die Lohnlisten aufgenommen und, vorbehaltlich der späteren Abrechnung nach Erledigung und Abrechnung der Akkordarbeiten ausbezahlt.“ Trotz dieser Bestimmung kann der Arbeiter statt bloßen Schichtlohnes eine sogenannte „à Konto Zahlung“ erhalten. Ganz unumgänglich ist ein solches Verfahren in der dritten Gruppe von Fabriken, im Brücken-, Kessel- und Waggonbau mit ihren langen Akkorden, die tatsächlich zu dem führen, was die Hüttenwerke grundsätzlich tun: daß an vielen Löhnungstagen nur Abschlag gezahlt wird. Aber die Teilzahlung geht hier viel weiter als in Hüttenwerken, weil in diesen doch monatlich einmal abgerechnet wird, im Gebiet der langen Akkorde dagegen möglicherweise monatelang nur Abschlag gegeben werden kann. Dann ist Tagelohn natürlich eine zu geringe Teilzahlung, und man bestimmt die Höhe des Abschlags entweder durch Abschätzung des Geleisteten oder durch ein Schema, z. B. als Tagelohn plus 1 Mk. oder Durchschnittsverdienst minus 10 pCt.; auch der Abschätzung setzt man meist eine schematische Grenze, zwei Drittel des ungefähr Geleisteten, 25 pCt. über Tagelohn u. a. Der Waggonbau bietet auch hier besondere Schwierigkeiten: infolge der Zusammenfassung eines ganzen Auftrags zu einem Akkord sagt der Kolonnenführer oft, er habe diesen und jenen Teil fertig, während in der Tat nur soviel vom Ganzen gearbeitet ist, als einem niedrigeren Abschlag entspricht. Die Arbeiter können sich auf diese Weise eine nachträgliche Erhöhung ihres

Akkords erschwindeln; in einer Fabrik ist das oft vorgekommen, der Lohnbeamte führt daher jetzt genau Buch über die angebliche Leistung, für die der Arbeiter Abschlag verlangt; dabei stellt sich oft nachträglich heraus, daß der Arbeiter bei einer Bestellung von 12 Waggons auf die Auszimmerung von 15 Abschlag verlangt hat; das wird ihm nun nachträglich abgeschrieben. Wir werden bei der Darstellung des papiernen Apparates sehen, wie sehr das Akkordsystem eine Sicherung der Fabrik gegen solche Manipulationen nötig macht. Unerwünscht ist es der Fabrik auch, daß in der Bestimmung des Abschlags der Meister wieder Rechte in der Lohnfestsetzung bekommt. Im Waggonbau erweist sich die Abschätzung des Geleisteten durch den Meister durchaus nicht als Riegel gegen Schwindeleien. Da auf den Tagelohn als Abschlag nur beschränkt zurückgegriffen werden kann, besteht die Tendenz, überall wo nicht unmittelbare Anschauung in der Werkstatt nötig ist, dem Lohnbureau die Festsetzung des Abschlags zu übertragen.

II.

Mit der Zahl der Löhnungstermine ist für den Arbeiter noch durchaus nicht entschieden, wie lange er auf die Auszahlung seines Arbeitsverdienstes zu warten hat. Zwischen Abschluß der Lohnperiode und Lohnauszahlung liegt eine mehr oder minder lange Zeit. Von 30 großindustriellen Fabriken, für die sie genau festgestellt wurde, betrug sie

bei 1 Fabrik . . .	1 Tag
- 5 Fabriken . . .	3 Tage
- 4 - . . .	4 -
- 1 Fabrik . . .	5 -
- 7 Fabriken . . .	1 Woche
- 2 - . . .	8 Tage
- 3 - . . .	10 -
- 2 - . . .	13 -
- 5 - . . .	2 Wochen.

Bei einem guten Drittel dieser Fabriken beträgt der Abstand demnach 10 Tage und mehr; das bedeutet, daß der Arbeiter trotz vierzehntägiger Lohnauszahlung fast oder ganze

vier Wochen auf seinen ersten Lohn zu warten hat. In den großen Hüttenwerken bekommt der Arbeiter am Ersten Abschlag für das, was er vom 1. bis 15. des vorigen Monats verdient hat, am 15. wird für den ganzen Vormonat voll ausbezahlt. Obwohl keine Abmachung zwischen den Fabriken besteht, zeigen die Unternehmungen desselben Fabrikationszweigs eine auffallende Übereinstimmung. Die gemischten Hüttenwerke haben bis auf eines einen zweiwöchentlichen Abstand zwischen Lohnperiode und Auszahlung, zwei westfälische reine Walzwerke in verschiedenen Städten einen Abstand von 13, drei rheinische reine Walzwerke — zwei in Düsseldorf, eines in Duisburg — von 10 Tagen. Unter den Maschinenfabriken haben die größeren sieben Tage, die kleineren nur vier Tage; in der Massenfabrikation herrscht drei- bis viertägiger Abstand vor. Trotz dieser offenbaren Einheitlichkeit innerhalb der einzelnen Branche können technische Gründe nicht allein ausschlaggebend sein; es ist nicht einzusehen, warum ein kombiniertes Hüttenwerk zur Ausrechnung der Löhne doppelt so lange Zeit brauchen sollte als eine Maschinenfabrik mit ihrer viel stärker gegliederten Produktion, und in der Tat hat eines der großen Hüttenwerke, gerade das modernste, einen bloß einwöchigen Abstand. Es konkurrieren zwei Motive: das Zeiterfordernis für die Bureauarbeit und die allgemeine Arbeiterpolitik der Fabriken. Man will dem Arbeiter seinen Lohn vorenthalten, um ihn fester an die Fabrik zu ketten. Wo eine Kündigungsfrist besteht, ist ihre Einhaltung fast immer durch die Bestimmung gesichert, daß in Übereinstimmung mit der Gewerbeordnung bei vorzeitigem Verlassen der Arbeit der Lohn für sechs Schichten einbehalten wird. Wo die Kündigungsfrist fehlt, können wenigstens die durch Vorschüsse, Warenlieferungen, verwirkte Strafen entstandenen Ansprüche der Fabrik an den Arbeiter aus dem unverrechneten Lohn befriedigt werden. Daß es sich um ein absichtliches, nicht durch die Bureauarbeit allein erzwungenes Zurückbehalten des Lohns handelt, zeigt die Redensart, daß der Lohn immer für eine Woche oder mehr „stehen bleibt“. Man darf auch nicht übersehen, daß der Abstand sich im Verlauf der Lohnperiode andauernd vermehrt: er beträgt in Maschinenfabriken z. B. eine Woche am Löhnungs-

samstag, am Mittwoch der nächsten Woche bereits zehn Tage und wächst bis zum nächsten Lohntag auf zwei Wochen an. Wo die Einrichtungen der Fabriken von bewusster Arbeiterpolitik diktiert sind, herrscht die Tradition und das Festhalten am Alten in gleicher Weise wie in den Köpfen der Arbeiter. Wesentlich daraus erklärt sich die vierzehntägige Frist zwischen Lohnperiode und Auszahlung in den Hüttenwerken. Der Lohnbeamte eines Dortmunder Hüttenwerks erzählte aus den sechziger und siebziger Jahren: Kündigungsfrist bestand vierwöchig für die Arbeiter, für die Fabrik gar nicht; ging der Arbeiter vorzeitig, dann wurden ihm die Schichten für viele Wochen einbehalten, in guten Jahren freilich ohne Erfolg, weil der Arbeiter da die Löhne für einen ganzen Monat fahren ließ, wenn er anderswo eine bessere Stellung finden konnte. Heute ist die normale Kündigungsfrist vierzehn Tage, die Einbehaltung von mehr als sechs Schichten für vorzeitiges Verlassen gesetzlich unzulässig; trotzdem halten die Hüttenwerke an vierzehntägigem Stehenlassen des Lohns fest, das tatsächlich bis auf vierwöchiges oder für das über den Abschlag hinaus Verdiente bis auf sechswöchiges anwachsen kann. Es ist zu beobachten, daß die Werke mit ihrem Festhalten an der langen Frist Erfolg haben; man konstatiert bei der immer mehr von polnischen Elementen durchsetzten Arbeiterschaft, namentlich isolierter Hüttenwerke, daß der für mindestens zwei Wochen noch nicht ausbezahlte Lohn manchen das Verlassen der Fabrik mit wie ohne Kündigung bedenklich macht. Was hier der Arbeiter nur fürchtet, trifft tatsächlich den Baustellenarbeiter mancher Brückenbaufirmen. Die Baustellenarbeiter sind ein stark fluktuierendes Element; als Tagelöhner bekommen sie zwar Samstags ihren Lohn bis zum vergangenen Mittwoch, aber da Wechsel der Firma für sie Wechsel des Orts bedeutet, hält man sie fest, indem man nur an Lohntagen Geld auszahlt. Der austretende Arbeiter muß sich also sein Geld am nächsten Samstag abholen; das kostet ihn eine Reise, die, wenn er unpünktlich war, auch noch vergeblich ist. Es ist aber nicht zu verkennen, daß die Aufklärung der Arbeiter über die eigenen Rechte und die der Fabrik in diesem Punkt zunimmt, namentlich in mehr städtischen Bezirken mit starker gewerk-

schaftlicher und politischer Organisation und Presse. Ein großes Siegerländer Hüttenwerk meint, es könne sich die vierzehntägige Frist nur infolge der günstigen Arbeiterverhältnisse des Siegerlands erlauben. Die Firma Krupp, aus der die Arbeiterpresse und sozialdemokratische Arbeiterbewegung die Beispiele für Mißstände jeder Art zu holen pflegt, hat sogar die Einbehaltung von sechs Schichten, die sie in der Arbeitsordnung androht, tatsächlich ganz fallen gelassen, weil Gewerbegerichtsentscheidungen gegen sie provoziert wurden, die ihr die Berechtigung jener Maßregel zweifelhaft erscheinen lassen.

Wie wir später sehen werden, gerät die Praxis der Kündigungsfrist und das Urteil darüber mehr und mehr ins Wanken. Damit gewinnt das technisch-bureaukratische Moment an Bedeutung für die Frist der Lohnzurückhaltung. Wo Zeitlohn vorherrscht, wird am Löhnungstag der ganze Verdienst bis zum vorletzten Tag oder bis zum dritten Tag vorher ausbezahlt. In der Massenfabrikation erfordert die Ausrechnung auch nur kurze Zeit; im Maschinenbau längere wegen der verschiedenen Größe der Akkorde, des Abschlags auf unfertige und wegen der gleichzeitigen Benutzung des Lohnverrechnungsmaterials für die Nachkalkulation, aber gerade hier zeigt sich, was gute Einteilung an Zeitersparnis leisten kann. Eine Fabrik für Bergwerksmaschinen zahlt am 19. für die Zeit vom 1. bis 15., am 4. für die zweite Hälfte des Monats voll aus. Am meisten Bewunderung verdient in dieser Hinsicht wohl die Firma Krupp, die jeden Dienstag und Freitag für ein „Viertel“ — kein genaues, eines der Viertel umfaßt gegen 10 000 Mann, andere weniger — alles bis zum letzten Freitag bzw. Dienstag Verdiente, also in einer Frist von nur $2\frac{1}{2}$ bis 3 Tagen, auszahlt.

III.

Zeitpunkt und Dauer des Lohnauszahlungsge­schäfts hängen ebenso vom schnellen oder langsamen Arbeiten der bureaukratischen Maschine ab und sind gleichfalls ein prinzipielles Werkzeug der Arbeiterbehandlung. Der übliche Lohntag des Handwerks und der älteren Industrie, vornehmlich der Privatunternehmung ist der Samstag; diese

Rolle hat er in der heutigen rheinisch-westfälischen Großindustrie verloren. Daran ist einmal die Aktiengesellschaft schuld, die im allgemeinen Betrieb nach Kalendertagen rechnet; die Lohnperiode an bestimmte Wochentage zu knüpfen, ist dadurch nicht ausgeschlossen und in älteren Gesellschaften noch üblich; wo aber die Rechnungsablegung über kleinere Jahresabschnitte eine sehr genaue, wie z. B. in einem großen Röhrenwerk, wo am 25. der Generaldirektion die volle Abrechnung für den letzten Monat vorliegen muß, da kommt nur der Kalendertag in Betracht. Wegen der Sonn- und Feiertage werden die Zahlungstage dabei oft von der Werkleitung im voraus für das ganze Jahr festgesetzt, in manchen Werken nur diejenigen, an denen voll abgerechnet wird; die Abschlagszahlungen liegen mitunter am Ende der Woche, dadurch nicht genau in der Mitte zwischen den Vollabrechnungen.

Weiterhin ist es eine bekannte Tatsache, daß die Samstagslohnung dem Arbeiter gerade dann am meisten Geld in die Hand gibt, wenn durch den Sonntag die Versuchung zu leichtsinnigen Ausgaben am größten ist. Die sehr verbreitete Verlegung des Lohntages auf einen anderen Wochentag — auch dann, wenn er beim System der Kalendertage nur ausnahmsweise auf einen Samstag fällt — liegt zweifellos im Interesse des Arbeiters, sie wird von den Arbeiterorganisationen angestrebt und wenigstens von den verständigeren Arbeitern gern gesehen. Nichtsdestoweniger ist es nur in wenigen Fällen richtig, diese Maßregel bewußter Arbeiterfreundlichkeit der Fabriken zuzuschreiben. Für die Hüttenwerke mit Sonntagsbetrieb ist das Interesse der Fabriken ganz klar: der Samstagsentlohnte Arbeiter kommt mit großer Wahrscheinlichkeit nicht zur Sonntagsarbeit; man zahlt daher gern Montags aus, vor ganz hohen Feiertagen wie Ostern, Weihnachten schon vier Tage vorher. Es wird aber auch in Betrieben der hochqualifizierten Verfeinerungsarbeit versichert, daß Samstagslohnung den Arbeiter veranlasse, „blauen Montag“ zu machen, Freitaglohnung, schon am Samstag wegzubleiben; in Westfalen ist daher Donnerstags- und Dienstaglohnung häufig, die Verlegung von Freitag auf Dienstag in der bergischen Stahlindustrie mehrfach zu beobachten. Bei Krupp, wo aus

der Zeit des auch äußerlich sichtbaren Privatbetriebs her noch ein bestimmter Wochentag Zahlungstag geblieben, wird nur Dienstags und Freitags ausbezahlt. Auch wo keine solchen unmittelbaren Gründe gegen Samstagslöhnung vorliegen, haben die Fabriken ein allgemeines Interesse daran, daß der Arbeiter seinen halben Monatsverdienst nicht auf einmal ausgibt, erst recht, daß er ihn nicht vertrinkt. Der Arbeiter sinkt durch einen leichtsinnigen Samstag oder Sonntag erheblich rascher als Angehörige anderer Klassen; die Summe, die dabei draufgeht, ist gleich ein großer Teil seines Einkommens, der Friede einer Arbeiterfamilie ist leicht gestört, der moralische und finanzielle Halt des Arbeiters infolge seiner äußeren Verhältnisse schwächer. Gerade die Fabrik mit gelernten Arbeitern, bei der eine direkte materielle Interessiertheit nicht so offenbar ist, will ihre guten Arbeiter nicht verlieren, sie will sie nicht zu Trinkern werden sehen und ihnen nicht außer der Zeit Vorschuß geben müssen; die vielen Fälle von widerwilliger Entlassung heruntergekommener Arbeiter, die man in den Fabriken hört, können hier nicht erzählt werden. Diese Fabriken, bei denen die Gefahr der Samstagslöhnung nicht so groß und unmittelbar, geben, wo die Arbeiter in der Mittagspause nach Hause gehen, den Lohn gern um 12 Uhr, andere suchen wenigstens die Arbeit Samstags um 4 zu beendigen, damit die Arbeiter nicht sofort ins Wirtshaus wandern.

Eine andere Verschiebung des Löhnungstags hängt mit dem Arbeiten des bureaukratischen Apparats zusammen. Das Auszahlungsgeschäft ist durchaus keine einfache Sache; das geht schon aus seiner Dauer in verschiedenen eingerichteten Fabriken, auch derselben Branche hervor. In einem Hüttenwerk mit 4 bis 5000 Arbeitern wird eine volle Woche lang am Abschlag, 9 Tage an der vollen Löhnung ausgezahlt; ein anderes Hüttenwerk mit 7000 Arbeitern braucht nur drei Tage: am ersten Tage der dritten Woche im Monat werden die Hochofenarbeiter, am zweiten alle Tagelöhner und das Stahlwerk, am dritten das Walzwerk entlohnt. In einem anderen Werk dauert die ganze Auszahlung nur zehn Minuten am Schluß der Schicht, morgens und abends um sechs Uhr; bei Krupp schließlic, wo zwischen 5 und 10 000, und in der

Deutzer Gasmotorenfabrik, wo 3000 Arbeiter zur selben Stunde entlohnt werden, stört das Entlohnungsgeschäft die Arbeit überhaupt nicht. Auch diese Vervollkommnung ist nicht unter allen Umständen ein Vorteil für die Arbeiter; gewiß ist sie es da, wo der Arbeiter bisher nach Schluß der Arbeitszeit zu warten hatte, bis er für die Auszahlung an die Reihe kam, — ein Mißstand, der mit der Vergrößerung von Betrieb und Arbeiterzahl immer lästiger wurde; wo aber die Auszahlung während der Arbeitszeit stattfand, ist die Veränderung nur ein Vorteil für die Fabrik. Jedenfalls bestimmt über das Verfahren nicht der Gefallen, der damit dem Arbeiter getan wird, sondern diejenigen Motive, die ein Werk veranlassen, ein streng durchdachtes einheitliches Lohnzahlungsgeschäft auszuarbeiten: das Streben nach absoluter Sicherheit gegen Betrügereien, nach ungeschmälerter Ausnutzung der Arbeitszeit und nach Vermeidung von Unruhe, Ansammlungen und ähnlichem inopportunen Verhalten der Arbeiter.

Das Lohnzahlungsgeschäft wird daher am besten in seinem ganzen Verlauf beschrieben. Seine Verschiedenheiten in den einzelnen Fabriken konzentrieren sich im wesentlichen auf drei Punkte: die benutzten technischen Mittel, die Frage, ob Lohndüten oder ein anderes Verfahren anzuwenden; die Zentralisation der Leitung des Geschäfts im Lohnbureau oder Dezentralisation auf die einzelnen Betriebe; und den Ort der Lohnauszahlung, ob Werkstatt, Bureau oder besonderer Fabrikraum. Die Instanzenfrage ist der Grund, weshalb in dem genannten Dortmunder Hüttenwerk nicht weniger als 15 Tage an zwei Entlohnungen gezahlt wird. Dort besteht kein Zentralbureau, sondern jeder Betrieb hat ein eigenes Bureau von zwei Mann, die den Lohn ausrechnen, Lohnlisten führen und schliesslich das allgemeine kaufmännische Bureau bezw. den Kassierer um die nötige Geldsumme angehen; die Betriebslohnbureaus sind hier nicht wie in anderen Riesenbetrieben bloße Agenturen eines Zentrallohnbureaus. Als Grund wird angegeben, daß in einem Zentrallohnbureau die Beamten nicht dauernd Arbeit haben würden, während die beiden Beamten im Werkstattbureau auch andere Bureauarbeiten für den betreffenden Betrieb übernehmen könnten. Daher geht aus jedem Betriebslohnbureau jemand mit der Lohnliste zum

Kassierer, unter dessen persönlicher Aufsicht die Lohndüten gefüllt werden, und da der feste Beamtenstab eines Lohnbureaus fehlt, muß sich das Geschäft so lange hinziehen. Ein Anstoß zu einem zentralen Lohnbureau existiert aber nicht, da die Betriebe dieses großen Werks so zerstreut liegen, daß jeder sein eigenes technisches Bureau hat, das Nachkalkulationsarbeiten gesondert besorgt. Der Fall ist charakteristisch, denn er zeigt, daß ein glattes, übersichtliches Verfahren, gewissermaßen eine reinliche Institution keine Aussicht auf Einführung hat, wenn sie nicht in dem besonderen Fall zweckmäßig für die Fabrik ist und nichts anderes dafür spricht, als daß sie dem Arbeiter Zeit erspart.

Im allgemeinen ist das Auszahlungsgeschäft zentralisiert, entweder weil die Fabrik nicht so groß ist, daß die Frage von besonderen Lohnbeamten in einzelnen Betrieben überhaupt auftaucht, oder wegen der Zusammenfassung aller bürokratischen Lohninstanzen, wie z. B. bei Krupp der Betriebslohnbureaus in einer Abteilung des „Bureaus für Arbeiterangelegenheiten“. Aber auch dann kann durch das Werkzeug der Auszahlung großer Zeitaufwand verursacht werden. Ein Betriebsleiter erzählt, in einem südwestdeutschen Hüttenwerk, in dem er vorher beschäftigt war, habe man jedem Arbeiter das Geld vorgezählt, jede Löhnung dauerte dadurch 5 Tage; in dem Betrieb, den er jetzt leitet, werden mehr Arbeiter beschäftigt, und alles ist in einem Nachmittag erledigt. Die geeignetste Lohnauszahlungsmethode scheint danach, dem Arbeiter sein Geld im Bureau in eine Lohndüte zu stecken, diese zur Vermeidung von Schwindeleien der Instanzen, durch deren Hände sie geht, zuzukleben und dann dem Arbeiter auf irgend eine Weise zuzustellen. In der Tat besteht oder besser bestand bis in die jüngste Zeit eine Tendenz zur Einführung der zugeklebten Lohndüte. Aber neuerdings auch eine entgegengesetzte, deren Ursache einen recht interessanten Einblick in das großindustrielle Arbeitsverhältnis gewährt. Die ausgezahlte Summe kann aus zwei Gründen unrichtig sein: weil die Berechnung des Lohnes falsch war, oder weil der Inhalt der Lohndüte mit der berechneten Summe nicht übereinstimmte. Ein typischer Paragraph der Arbeitsordnung lautet: „Einwendungen gegen die Höhe des berechneten Lohnes werden

nur innerhalb des nächsten Arbeitsstags berücksichtigt; spätere Einwendungen können nicht gemacht werden. Von der Richtigkeit der aufgezählten Geldsumme hat sich jeder bei Empfang zu überzeugen; Ansprüche hiergegen sind bei dem Aus-

Vorderseite.

№			
Vom 1. Februar bis 14. Februar 1905			
Lohn	Schichten	Stdn. Schichtlohn	<i>M.</i> <i>S.</i>
	Akkord	Schichten	Stdn.
Abzüge: *)	Kohlen		
Beitrag z. Krankenkasse:	Vorschufs		
2.6 % des Durchschnitts-	Krankenkassenbeitrag .		
verdienstes bis zu 5 <i>M.</i>	Pensionskassenbeitrag .		
pro Arbeitstag.	Invalidenversicherung .		
Beitrag z. Pensionskasse:	Strafe		
2.5 % des Durchschnitts-	Versicherungsprämie .		
verdienstes bis zu 6 1/2 <i>M.</i>	Miete oder Menage . .		
pro Arbeitstag.			
*) Spareinlage umseitig.		Hierin bar	

Rückseite.

<p>Die Spargelder werden bei der Lohn- oder Gehaltszahlung in Abzug gebracht. Erhöhung, Ermäßigung oder Einstellung der Sparbeiträge sowie Abhebung von Spargeldern kann jederzeit erfolgen. Das Sparbüro ist angewiesen, Auskunft üb. die Sparten und die Höhe der Einlagen nicht zu erteilen.</p>	<p>Von der vorderen Hälfte der Düte abzutrennen. Einzuwerfen in die an den Werksgängen befindlichen Briefkästen oder im Sparbüro abzugeben.</p>	<p>Die Spareinlagen werden mit 5 % verzinst. (3 1/2 % Zinsen der Sparkasse Essen u. 1 1/2 % Zinsszuschuss der Firma Fr. Krupp A.-G.) Ausserdem stellt die Firma 1 % der gesamten Sparguthaben alljährlich für die Verlosung von Sparrämien zur Verfügung. Auf je 25 Mk. Sparguthaben entfällt ein Losanteil. Die Spargelder werden in einer Summe auf den Namen der Firma bei der städtischen Sparkasse hinterlegt.</p>
	<p>An das Sparbüro. Der Unterzeichnete wünscht sich an der Spareinrichtung der Firma F. Krupp A.-G., vom nächsten Zahltag ab mit einer 14 tägigen — monatl. — Einzahlung von Mk. zu beteiligen. Essen, den 19..... Vor- u. Zuname: Fabriknummer: Betrieb: Wohnung:</p>	
Spareinlage Mk.		

zahlenden sofort anzubringen.“ Um Reklamationen gegen die Höhe des berechneten Lohns zu vermeiden, ist die Abrechnung ziemlich allgemein auf der Lohndüte vermerkt: meist Akkord- und Schichtlohn getrennt und alle Abzüge im Einzelnen aufgeführt.

Die hier wiedergegebene Lohndüte der Firma Krupp in Essen ist in der Vorderseite typisch für die grosse Masse der Fabriken des Bezirks, sie zeigt zugleich die für verschiedene Zwecke vorkommende Verwendung der Rückseite.*) Auch wo der Lohn anders ausgezahlt wird, erhält der Arbeiter eine Abrechnung, in der Regel zugleich mit dem Geld in Form eines Quittungszettels. Eine Maschinenfabrik, bezeichnenderweise im Siegerland, gibt jedem Arbeiter eine volle Abrechnung über jede geleistete Akkord- und Tagelohnarbeit in einem Buch, das, nach Soll und Haben eingerichtet, auf einer Seite den Verdienst, auf der anderen die Abzüge enthält. Da die Akkordpreise eines der wichtigsten Fabrikgeheimnisse sind, hat dieses für den Arbeiter angenehme öffentliche Verfahren gewisse Bedenken; die Fabrik meint aber, der Arbeiter kenne die Akkordsätze doch auswendig, und die Gefahr sei für sie speziell gering, weil keine Konkurrenz am Orte bestehe. Das Quittungsbuch wird hier dem Arbeiter Samstag morgens gegeben, er kann sich leicht von der Richtigkeit überzeugen, ehe er am Abend sein Geld bekommt. Das Verfahren gibt so offenbar gerechten Einwendungen und zu will-

*) Es gibt auch poetische Fabrikanten, die einer so prosaischen Sache wie einer Lohndüte dichterischen Reiz zu geben versuchen. Die Dortmunder Arbeiterzeitung (vom 21. Oktober 1903) veröffentlicht folgenden Aufdruck der Lohndüte einer westfälischen Fabrik (Haas in Lambrecht):

„Arbeiterglück.

(Singweise: Da streiten sich die Leut' herum usw.)

Sobald die Arbeit ist getan,
 Ich meinen Lohn empfang,
 Seh' noch einmal mein Werk ich an
 Und froh ein Liedchen sing'.
 Komm abends dann ich selbstbewusst
 Zufriednen Sinns nach Haus,
 Drück Weib und Kind ich an die Brust
 Und leer mein Säckchen aus.“

kommener Zeit Raum und schränkt nachträgliche und verdächtige so ein, daß die Deutzer Gasmotorenfabrik jetzt in unbedruckter Lohndüte auszahlt, dafür am Vormittag des Lohntags der Arbeiter einen Zettel mit kurzer Abrechnung erhält; an diesen ist eine Quittung angeheftet, die der Arbeiter am Abend gegen Auszahlung des Lohnes unterschrieben zurückgibt.

Was der für die Fabrik so bequemen zugeklebten Lohndüten Schwierigkeiten bereitet, ist die Reklamation gegen die Richtigkeit der ausbezahlten Summe. Die geschlossene Lohndüte hat in sich selbst den Grundsatz, Einspruch der Arbeiter nicht anzuerkennen. Es genügt, das Lohnbureau, das die Lohndüten füllt, so anzuordnen, daß weder Irrtum noch Betrug vorkommt; erwähnenswert ist das Verfahren eines Lohnbeamten, der sich in der Lohnliste die Art der Münzen anmerkt, in denen er auszahlen will. Dem Arbeiter gegenüber hat man daher sehr strenge Bestimmungen. Auf vielen Lohndüten steht: „Vorstehender Betrag ist unter doppelter Kontrolle eingezählt; Einsprache bez. des Inhalts wird daher nicht angenommen.“ Häufiger heißt es: „Einliegendes Geld ist im Lohnbureau in Gegenwart des daselbst anwesenden Meisters nachzuzählen; geschieht dies nicht, so werden Reklamationen gegen die Richtigkeit desselben nicht mehr angenommen“; auch hier hat die Fabrik nicht die Pflicht, das Geld vorzuzahlen, wenn sie Einspruch ausschließen will. Die Ansichten über Berechtigung von Reklamationen sind scheinbar in Westfalen anders als im Rheinland: bei der verschiedenen Struktur der Arbeiterschaft wie der Industrie ist dies kaum zu verwundern: der westfälische Arbeiter ist selbstbewußter und verzichtet nicht so leicht auf ein wirkliches oder vermeintliches Recht wie der rheinische; zudem ist die Stellung des Arbeiters in den reinen Hüttenwerken und der kleinen und mittelgroßen Verfeinerungsindustrie Westfalens eine andere als in den Riesenwerken Duisburgs, Ruhrorts, Oberhausens usw. Folgender Fall ist ein gutes Beispiel dafür: In einem Drahtwalzwerk in Hamm, das eine Reihe von Zweigfabriken im inneren Westfalen hat, wurden so viele Reklamationen gegen den Inhalt der Lohndüten vorgebracht, daß man die größte Mühe hatte, mit allen fertig zu werden; man

mußte auf die Münzabdrücke in den Lohndüten zurückgreifen; schließlic wies man jeden Einspruch zurück, der nicht sofort beim auszahlenden Meister angebracht wurde. In mehreren Riesenbetrieben am Rhein wird dagegen glaubwürdig versichert, daß Reklamationen nie vorkommen; in einer Brückenbaufirma mit 1200 Arbeitern erinnert sich der Lohnbeamte aus seiner langjährigen Praxis nur an zwei Fälle: im einen war dem Arbeiter ein Geldstück durch Versehen aus der Düte gefallen und wurde an der Stelle, wo er sie geöffnet hatte, wiedergefunden; im anderen wurde dem Arbeiter nachgewiesen, daß er betrügen wollte. In einem der größten Hüttenwerke wirft man den Arbeiter aus dem Bureau heraus, wenn er aus solchem Grunde kommt, und läßt ihn eventuell vor Gericht gehen, wo die Lohnbeamten die Richtigkeit beschwören. Kurze Zeit vor dieser Untersuchung hatte aber eine Reichsgerichtsentscheidung festgestellt, daß der Arbeiter immer reklamieren könne, wenn ihm das Geld nicht vorgezählt sei. Namentlich im Siegerland berufen sich viele Werke auf diese Entscheidung, die einige kleinere bereits veranlaßt hat, die Lohndüte ganz abzuschaffen. Andere Fabriken, die sich gegen Reklamationen nicht schützen zu können glauben, bleiben bei ihrem alten System: eine Kölner Waggonfabrik zahlt in Blechbüchsen, auf deren Boden die Abrechnung liegt; eine Düsseldorfer Fabrik gibt dem Arbeiter morgens die leere Lohndüte mit der Abrechnung darauf und füllt ihm abends das Geld in die Düte; in vielen älteren Walzwerken wird dem Arbeiter das Geld auf ein Schalterbrett vorgezählt und ein Abrechnungszettel dazu gegeben, und dieses System ist im Zusammenhang mit anderen gründlichen Neuerungen in einem Kölner Spezialwalzwerk an die Stelle von Lohndüten getreten. Größere Fabriken müssen dann aber das Zahlungsgeschäft auf mehrere Tage ausdehnen, wenn sie nach Schluß der Arbeit auszahlen wollen, oder sie müssen zweimal im Monat die Arbeitszeit dadurch beeinträchtigen. Deshalb verbessern sie lieber das System der Lohndüten; sie haben dazu noch einen anderen Grund, der charakteristisch für alle ganz großen Fabriken ist, auf dem der später zu schildernde papierne Apparat und die bereits beschriebene Instanzenverschiebung wie so manches andere Stück der großindustriellen Betriebsorganisation zum

großen Teil beruht: die Kontrolle der über den Arbeitern stehenden Instanzen in Werkstatt und Bureau. Dazu ist die Reklamation der Arbeiter durchaus erwünscht, soweit sie sofort geschehen kann; dies wird ermöglicht durch Auszahlung nicht in, sondern aus Lohndüten, d. h. der Lohn wird im Bureau in Lohndüten gefüllt und in der Werkstatt dem Arbeiter aus der Lohndüte vorgezählt. Zugleich damit tritt an die Stelle des Speisesaals oder eines ähnlichen Fabrikraums, wo die Arbeiter sich — neuerdings mit wachsender Arbeiterzahl und Abneigung gegen Zusammenrottungen oft in mehreren Abteilungen — vor der Auszahlung zu versammeln haben, oder des Kassen- bzw. Lohnbureauschalters die Werkstatt oder vielmehr die Arbeitsstelle selbst. Unter allen diesen Erwägungen wird das Lohnzahlungsgeschäft zu einer staunenswert künstlich konstruierten Maschine, und zwar — wiederum ohne gegenseitigen Meinungs austausch — in gleicher Weise bei den größten und vollkommensten Werken. Ziemlich übereinstimmend sieht es bei Krupp in Essen, der Gasmotorenfabrik Deutz und der Maschinenfabrik von Haniel & Lueg in Düsseldorf folgendermaßen aus. Das Geld kommt vielfach in verlangten Münzsorten aus der Bank; bei Krupp teils aus der Reichsbank, teils aus der Konsumanstalt,^{*)} aber hier können bei den immensen Summen, die eine Entlohnung von ca. 30 000 Mann erfordert, keine bestimmten Münzsorten geliefert werden. Das Geld kommt bei Krupp in Säcken, die statt der mühsamen und die Ehrlichkeit auf eine harte Probe stellenden Nachzählung des Inhalts gewogen werden, unter Berücksichtigung einer Abnutzungsquote und des Sackgewichts. Mit dem Geld werden die Lohnbeamten in ein durch den Vorsteher von innen verriegeltes Zimmer gesperrt, in dem kein Fenster geöffnet werden darf. Das Einfüllen beschäftigt je sechs Mann: einer zählt das Geld auf die Lohndüte, einer zählt nach, zwei füllen ein, indem einer die Düte aufhält, der andere das Geld hineinwirft, einer schließt die Düte — nicht durch Zu-

^{*)} Man beachte den nicht wesentlichen, aber auch nicht unbedeutlichen Vorteil, der aus diesem Nebenbetrieb von Wohlfahrts-einrichtungen der Finanzwirtschaft eines solchen Unternehmens erwächst.

kleben, sondern Zusammenrollen des oberen Teils — und einer paßt über die ganze Sache auf. Dann werden die Düten für jeden Betrieb bzw. für jeden Meister in einen Kasten verschlossen, den zwei Lohnbeamte in den Betrieb bringen, aber so, daß der eine den Kasten, der andere den Schlüssel bekommt; den Kasten tragen sie mit dem Meister an jede Arbeitsstelle und sehen ihm beim Auszahlen auf die Finger. Eine dieser Fabriken ist noch so vorsichtig, nie dieselben beiden Angestellten mehrmals hintereinander den Transport des Geldes zum Betrieb zusammen besorgen zu lassen, damit sie nicht einen naheliegenden Plan in gemeinsame Erwägung ziehen; sie läßt auch nicht denselben Beamten den Betrieb auslohnern, dessen Lohnlisten er bearbeitet, damit er nicht Arbeiter in der Liste führt, die gar nicht existieren. So wird nicht nur die menschliche Schlechtigkeit mit den raffiniertesten Schranken umgeben, sondern auch die Löhnung von 2 bis 10 000 Mann einschließlich der Arbeit im Bureau in einem halben Tag, in der Werkstatt in einer halben Stunde und für den Arbeiter in einer Minute erledigt. Bei Krupp ist aber eine Teilung in vier ungleiche „Viertel“ nötig, von denen je eines an zwei von den acht monatlichen Zahltagen ausgelohnt wird.

In diese Lohnauszahlungsfragen hat sich auf Betreiben der Zentrumspartei die sozialpolitische Gesetzgebung eingemischt, indem sie für jugendliche Arbeiter, unter denen sie die Arbeiter unter 21 Jahren versteht, Lohnbücher vorgeschrieben hat; die Eltern sollen dadurch über den Verdienst ihrer Kinder unterrichtet, die Ablieferung eines Teils oder des Ganzen an die Eltern gefördert werden. Die Fabriken sind mit dieser Maßregel sehr unzufrieden. Daß es ihnen viel lästige Bureauarbeit macht, in einem Fall z. B. 80 bis 100 solche Bücher bei 450 Arbeitern im Ganzen, in einem anderen 450 bis 500 bei 2900 Arbeitern zu führen,*) braucht die Gesetzgebung nicht zu kümmern. Dagegen sind die Einwendungen verständiger Fabrikbeamter, besonders in zwei Fabriken in Kalk bei Köln und einer in Düsseldorf, durchaus bemerkenswert; ihrer Ansicht nach ist die ganze Einrichtung

*) Die Bücher liegen meistens beim Meister, das Lohnbureau schreibt die Löhne hinein.

unsinnig, denn einmal seien viele Arbeiter unter 21 Jahren schon verheiratet, andere wohnten nicht mehr bei ihren Eltern; in den Fällen, wo sie überhaupt durchführbar sei, kümmerten sich viele Eltern nicht darum, wenn sie es aber täten, veranlasste das Lohnbuch die Kinder zu zahllosen Schwindeleien. Das praktische Ergebnis ist, daß die Bücher zwar da sind und geführt, aber den Arbeitern meistens nicht mehr gegeben werden. In der Tat will diese Gesetzesmaßregel eine Art von Familienzusammenhang kräftigen, die aus tiefer liegenden Gründen in rascher Auflösung begriffen ist; die Loslösung des Arbeiters vom elterlichen Haushalt wird von den Beteiligten auch offen als notwendige Folge der Fabrikarbeit der Kinder anerkannt, und Gesetze zur Verhinderung dieser Umwälzung in der Arbeiterfamilie verkennen ihre ökonomische Grundlage oder wollen nicht mehr als eine Proklamation sein, die gegen wirtschaftliche Erscheinungen protestiert oder sie leugnet.

IV.

Auf der Lohndüte oder dem Quittungszettel liest der Arbeiter, welche Abzüge ihm von seinem Arbeitsverdienst gemacht worden sind. Im Prinzip konnte er das schon aus der Arbeitsordnung erfahren; ein typischer Paragraph der Kruppschen Arbeitsordnung (Par. 32, 3) lautet: „Bei der Lohnzahlung werden in Abzug gebracht: 1. die gesetzlichen Beiträge zur Invaliditäts- und Altersversicherung; 2. die Beiträge zu der Krankenkasse und zu der Pensionskasse der Gufsstahlfabrik; 3. die der Firma geschuldeten Beträge für Wohnungs- und Landmiete, Feuerung, Menage und andere im Paragraphen 115 der Gewerbeordnung erwähnte Leistungen, sowie die etwa durch Vermittelung der Firma bewirkten Ausgaben für ärztliche Behandlung und Arzneikosten der Familienmitglieder und Lebensversicherungsprämien; 4. die mit Arrest belegten Beträge (Steuern, Alimente usw.); 5. die auf Grund dieser Arbeitsordnung verhängten Geldstrafen und die nach Maßgabe des Paragraphen 18 (bestimmt Abzug von 6 Schichten) verwirkten Beträge wegen widerrechtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses; 6. die auf den Lohn geleisteten Vorschüsse; 7. die dem Werke geschuldeten Schadenersatzbeträge.“ Die

Vorschriften dieses Paragraphen, der wie die ganze Arbeitsordnung überall mehr den Gesetzesbestimmungen als den besonderen Verhältnissen der Fabrik angepaßt ist, bedürfen eben deshalb einiger Bemerkungen. Obwohl die materielle Grundlage der Abzüge eigentümliche industrielle und sozialpolitische Tatbestände sind, bilden sie doch durch die Art ihrer Einkassierung, aber auch nur so weit, einen Bestandteil der Entlohnungsmethode.

Abgesehen von der selbstverständlichen Anrechnung der Vorschüsse, unter denen man in den meisten Fällen nur die Abschlagszahlung zu verstehen hat, lassen sich die Abzüge im wesentlichen in vier Gruppen zerlegen: 1. die gesetzlichen, sowohl die zivilrechtlichen Ansprüche der Fabrik (Schadenersatz) wie die kraft besonderer Gesetzesbestimmung (Alimente, Steuern) und besonders die öffentlich-rechtlichen Beiträge zur Arbeiterversicherung (Betriebs- oder Ortskrankenkasse, Alters- und Invaliditätsversicherung); 2. diejenigen Wohlfahrtseinrichtungen, bei denen der Arbeiter zu einer Zahlung herangezogen wird; 3. Fabrikstrafen und 4. Bezahlung für Waren, die der Arbeiter bei der Fabrik kaufen muß.

Die letzte Gruppe, unter der sich früher die schlimmste Seite des Trucksystems, die Einkassierung durch Lohneinbehaltung, verbarg, ist heute zu einigen wenigen Fällen von Werkzeugkauf bei der Fabrik zusammengeschrumpft; sie verdienen kaum Erwähnung. In den Hüttenwerken ist es noch allgemein üblich, daß Schaufeln und Handler (zum Hantieren der Eisen- und Stahlblöcke) von der Fabrik gekauft werden; in einem Düsseldorfer Werk die Handler sämtlich, während auf normale Weise abgenutzte Schaufeln unentgeltlich ersetzt werden, und dem austretenden Arbeiter für Rückerstattung der Schaufel 1 Mk. bezahlt wird. Eine Duisburger Brückenbaufirma verlangte bis vor kurzem, daß alle Werkzeuge bei ihr gekauft wurden; infolge eines Streiks gab sie es auf. In keinem Fall will eine Firma unmittelbar am Verkauf der Werkzeuge verdienen; der ganze Grund ist, daß die Arbeiter mit ihren eigenen Werkzeugen sorgfältiger umgehen, als mit denen der Fabrik, und sie verkauft sie am liebsten selbst, weil sie eine bestimmte Art benutzt zu sehen wünscht. Das typische Werkzeug, das der Arbeiter in der technisch fortgeschrittenen Eisen-

industrie braucht, ist der Stahl der Werkzeugmaschine, der Dreh- und Hobelbank usw.; den muß natürlich die Fabrik liefern, und was früher der Kauf des Werkzeugs durch den Arbeiter bezweckte, wird jetzt durch Einordnung in den „papiernen Apparat“ erreicht: der Arbeiter bekommt das Werkzeug im Magazin gegen einen vom Meister unterschriebenen „Werkzeugschein“, mitunter „Arbeitsbon“ genannt, der bei Weitergabe oder Rückgabe wiederum vom Lagerbeamten und Meister unterschrieben wird, unter Vermerk fahrlässiger Beschädigung.

Arbeitskleider zu Selbstkosten zu geben, ist bereits eine Gefälligkeit, die eine Fabrik durch Einkauf gewisser Waren dem Arbeiter erweist. Kohlen zu dem eigenen, im Verhältnis zum Detailhandel sehr niedrigen Preis abzugeben, im Herbst Kartoffel und Äpfel, von Zeit zu Zeit Fische*) zu Engrospreisen einzukaufen und Holz, Blech oder sonstiges Baumaterial zum Hausgebrauch aus dem Magazin zum Selbstkostenpreis zu liefern, ist unbedingt eine Wohlfahrtseinrichtung, für den Arbeiter vom höchsten Nutzen und nicht von der Beschränkung der Unabhängigkeit begleitet, die vielen anderen Wohlfahrtseinrichtungen anhaftet. Das Motiv der Fabriken ist indessen ein durchaus realistisches. Ganz allgemein haben sie eine Abneigung dagegen, mit den Löhnen, den sie ihren Arbeitern zahlen müssen, die Taschen der kleinen Kohlenhändler, anderer Detaillisten und der Häuserspekulanten zu füllen, — Berufsarten, gegen die man in rheinisch-westfälischen Großfabrikantenkreisen manches harte Wort hört; ohne Zweifel spielt auch bei der Stellung von Arbeiterwohnungen dieses Motiv eine gewisse, wenn auch untergeordnete Rolle. Bei der namentlich innerhalb lokaler Bezirke von fast allen Fabriken angenommenen Politik der Masseneinkäufe für die Arbeiter liegt kein bewußter Wunsch zu Grunde, mit den Ausgaben unmittelbar das Lohnniveau zu drücken, auch ist es ganz aus-

*) Die Fabriken werden meist durch Angebote Hamburger Fischversandfirmen auf diesen Gedanken gebracht. In der Niederrheinischen Hütte in Duisburg waren zurzeit der Untersuchung drei Arten von Seefischen zu 12 bis 20 Pf. pro Pfund angeboten. Wo die Fabrik den Einkauf im Großen nicht besorgt, tun sich oft die Arbeiter einer Werkstatt zu diesem Zweck zusammen.

geschlossen, eine solche Wirkung aus den tatsächlichen Lohnziffern festzustellen, da deren örtliche Verschiedenheiten zahlreiche Ursachen haben; aber theoretisch ist es gewiß ein beachtenswertes Moment, das dem höheren Preis der Arbeitskraft in Städten wie Köln und Düsseldorf und ihren Vororten Kalk, Rath, Benrath usw. entgegenwirkt. Sodann haben die Fabriken das konkretere Motiv, sich einen Arbeiterstamm zu erhalten. Durch solche Einkäufe, die der Fabrik weniger Ausgaben machen als Kasseneinrichtungen und dergl., zu denen sie beisteuert, soll und kann dem Arbeiter der Dienst bei einem Werk angenehmer gemacht werden. Dafs diese Erwägung stark mitspricht, zeigt z. B. die Gewohnheit mancher Fabriken, nur ausgewählten Arbeitern Waren zu Selbstkosten zu liefern. Einige Firmen geben freilich einen anderen Grund dafür an: sie haben keine Kündigungsfrist, lassen auch nur für wenige Tage den Lohn unabgerechnet stehen, der Arbeiter kann deshalb davonlaufen, ohne die Waren bezahlt zu haben, vor allem, wenn er Kohlen, Kartoffeln usw. für den ganzen Winter geliefert bekommt und sie durch ratenweise Lohnabzüge zu bezahlen hat*). Zuweilen schützt man sich dagegen, indem man Waren nur gegen Barzahlung abgibt, dann kann der Arbeiter aber immer wieder nur kleine Mengen kaufen, und der Fabrik erwächst Rechnerei und die Mühe, ein Lager zu halten. Eine vermittelnde Form ist das Markenverfahren in der Fabrikanteneinkaufskantine. Der Kantinenverwalter betreibt sein Geschäft oft auf eigene Kosten, aber auch dann zahlt der Arbeiter mit Marken, die er im Büro oder beim Portier erhält. Gerade der charakteristische Vorteil dieser Wohlfahrtseinrichtungen geht bei der Barzahlung verloren: die zugleich die Fabrik sicher stellende und für den Arbeiter schmerzlose Einkassierung durch Abzug vom Lohn**). Hätte der Arbeiter

*) Hier zeigt sich wieder die Besonderheit des Siegerlands durch seine günstigen Arbeiterverhältnisse. Die Fabriken geben hier im Frühjahr den Arbeitern oft große Vorschüsse zum Ausbau ihres landwirtschaftlichen Nebenbetriebs, zum Kauf eines Schweines usw. Die Vorschüsse werden ratenweise abgezogen, die Sicherheit, daß der Arbeiter nicht verschwindet, ist durch seinen Landbesitz gewährleistet. — Übrigens trägt die größte Walzengießerei die ganze Invalidenversicherung.

***) Eine Düsseldorfer Fabrik zieht aus Gefälligkeit auch denjenigen Arbeitern die Miete ab, die in Häusern einer benachbarten Lokomotivfabrik wohnen.

vorher in bar zu bezahlen, würde er gewiss oft nicht von der Einrichtung Gebrauch machen können, und diese höchst wirksame Fabrikinstitution fände keine Verbreitung; soll er aber nachträglich bezahlen und kann oder will nicht, dann entstehen Streitigkeiten, die gerade das Gegenteil von dem erreichen, was die Einrichtung bezweckt.

Die Scherereien um die Einkassierung könnten erst recht der Fabrik die fakultativen, noch mehr die obligatorischen Kasseneinrichtungen verleiden, wenn sie die Beiträge nicht vom Lohn einbehalten könnte. Es gehören hierher Wohlfahrtseinrichtungen, die ihren Zweck so ausgezeichnet erreichen, wie die bekannte und viel bekämpfte obligatorische Pensionskasse der Firma Krupp, die beim Austritt des Arbeiters aus der Fabrik die Beiträge nicht zurückzahlt; und die Unterstützungskasse einer Kölner Werkzeugmaschinenfabrik, die als Ergänzung der Ortskrankenkasse jedem Erkrankten sofort eine Unterstützung zahlt, sie aus jedesmaliger Umlage von 20 Pf. pro Arbeiter bestreitet und die Berechtigung, diese vom Lohn einzubehalten, vor dem Gewerbegericht durchgekämpft hat. Es werden abgezogen die Beiträge zu freiwilligen Familienkrankenkassen und Sterbekassen, Lebensversicherungsprämien in einer Duisburger Fabrik, die mit einer dortigen Gesellschaft einen günstigen Vertrag abgeschlossen hat; in derselben Fabrik die Beiträge zu einem obligatorischen Gesangverein — einer Einrichtung zahlreicher Werke, deren Geist aus der gehässigen Benutzung des Wortes „Sänger“ als latenter Streikbrecher in organisierten Arbeiterkreisen zu vermuten ist. Wenn der Arbeiter sich zu regelmäßigen Zahlungen bereit erklärt, werden die Beiträge zu Sparkassen vom Lohn abgezogen; eine bergische Firma erhöht die Zinsen der städtischen Sparkasse von 3 auf 5%, Krupp von 3½ auf 5, eine Düsseldorfer Firma beabsichtigt, Einzahlungen bis zu 1000 Mk. mit 7 bis 8% zu verzinsen.

Auf gewissen Stufen der industriellen Entwicklung sind die Fabrikstrafen ein beliebtes Mittel, den Lohn auf Umwegen zu verringern. In Schweißindustriellen mit ausschlaggebender Rolle der Lohnfaktors in der Produktion und unwissender elender Arbeiterschaft ist Anlaß und Macht dazu vorhanden. In den Fabriken, wo diese beiden Momente nicht

existieren, aber Technik, Betriebsorganisation und Entlohnungsmethode der Vervollkommnung bedürfen, namentlich da, wo noch Zeitlohn vorherrscht, haben Strafen den Sinn, die Disziplin in der Werkstatt aufrecht zu halten; diese Strafen sind auch in Rheinland-Westfalen noch häufig, aber mehr in den älteren und mittleren als in den größten modernen Betrieben. In diesen hat weit mehr als die gesetzliche Beschränkung der Strafen die Durchbildung des Lohnsystems und der Betriebsorganisation die Strafen vermindert, und zwar in bezeichnender Weise: sie sind zur Wahrung der Disziplin überflüssig geworden, wo Akkordarbeit in der früher beschriebenen Weise gehandhabt wird; für die volle Ausnutzung der Arbeitszeit in der Werkstatt ist gesorgt, und es muß nur verhindert werden, daß an dieser Arbeitszeit etwas gekürzt wird; daher beschränken sich die Strafen mehr und mehr auf das Zuspätkommen, werden aber hierfür nach Möglichkeit verschärft. Eine mittelhheinische Fabrik hat durch Verkürzung der zulässigen Verspätungsfrist von fünf auf drei Minuten vor zwei Jahren einen der schwersten Streiks in der Maschinenindustrie hervorgerufen; eine sonst nicht rigorose Fabrik am Niederrhein straft für fünf Minuten Zuspätkommen mit 25 Pf., nach einer Viertelstunde mit Abzug der ganzen angebrochenen Stunde, wozu noch der Minderverdienst durch Akkordausfall kommt. In manchen Arbeitsordnungen findet sich folgende verschärfende Bestimmung: „Wer zu spät zur Arbeit kommt oder während der Arbeitszeit ohne Erlaubnis die Arbeit verläßt, hat keinen Anspruch auf Beschäftigung bez. Weiterbeschäftigung während der betreffenden Schicht.“ Das Wesen der großindustriellen Fabrikstrafe, nicht unmittelbarer Geldgewinn für die Fabrik, aber Zwangsmittel zu voller Ausnutzung der Arbeitszeit zu sein, kommt in zwei großindustriellen Einrichtungen zum Vorschein. Einmal der Verwendung der Strafgeelder; sie werden immer für Wohlfahrtseinrichtungen verwendet, fließen hier in eine allgemeine Unterstützungskasse, dort in die Betriebskrankenkasse, bei Krupp (Arbeitsordnung Par. 18, 3²) „in die Geschäftskasse der Gußstahlfabrik“, aus der die sogenannten Fixierten, d. h. Arbeiter und Beamte mit besonderem Anstellungsvertrag, durch Krankengeelderhöhung u. dergl. be-

günstigt werden; in einer Kölner Fabrik in eine Kasse, aus der den Arbeitern im Sommer kalter Kaffee gestellt wird. Ferner in Einführung oder Ausgestaltung der Torkontrolle zur genauen Feststellung des Kommens und Gehens der Arbeiter; sie wird zugleich dem „papiernen Apparat“ angegliedert und ist im Zusammenhang mit diesem zu besprechen. — Das Gegenstück zum Zuspätkommen ist der Austritt des Arbeiters aus der Fabrik gegen den Willen der Firma; auch dabei entzieht er sich der Herrschaft der Fabrikorganisation auf die einzige in den besten Werken noch mögliche Weise, nämlich aufserhalb des Betriebs. Dagegen haben die Fabriken den Lohnabzug für sechs Schichten, wenn der Arbeiter ohne Einhaltung der Kündigungsfrist geht. Aber die Kündigungsfrist besteht nicht überall, am wenigsten in Maschinenfabriken; dort hat man ein ebenso wirksames Mittel nach der typischen großindustriellen Methode in der Regelung der Akkordarbeit gefunden. In der Arbeitsordnung der Gasmotorenfabrik Deutz heifst es: „Jeder Arbeiter, der eine übernommene Akkordarbeit durch eigenes Verschulden (wozu auch Verstöße gegen die Arbeitsordnung gehören) nicht beendet, hat für die verwendete Zeit nur Anspruch auf seinen Tagelohn. Falls eigenes Verschulden nicht vorliegt, erhält der Arbeiter einen nach Maßgabe des Akkordsatzes und des derzeitigen Standes der betr. Arbeit entsprechenden Arbeitslohn ausbezahlt.“

Der Vollständigkeit halber sei ein letzter Lohnabzug erwähnt, der gar keine sozialpolitische Bedeutung hat und nur eine technische Erleichterung des Auszahlungsgeschäftes bezweckt. Im Bergbau werden in Rheinland-Westfalen traditionell keine einzelnen Pfennige ausgezahlt; sie gehen stattdessen in die Unterstützungskasse. Die Hüttenwerke, namentlich die mit Bergwerken verbundenen, haben diese Sitte teilweise übernommen. In der übrigen Eisenindustrie kommt es selten vor: Pfennige werden zwar auch nicht ausgezahlt, aber sie bleiben entweder auf Rechnung stehen oder werden auf fünf nach oben oder unten abgerundet; manche Fabriken zahlen sogar nur Mark oder gar fünf Mark aus, bei Abschlagszahlungen geschieht es allgemein. Dem Besitzer einer großen Düsseldorfer Maschinenfabrik schien die Frage sozialpolitisch

von einer gewissen prinzipiellen Wichtigkeit; um den Arbeitern zu zeigen, daß man ehrlich mit ihnen verfähre und auch Bureauarbeit in ihrem Interesse nicht scheue, ordnete er die Wiederaufnahme der Pfennigzahlungen an.

Das großindustrielle Lohnauszahlungsgeschäft hat einen wesentlichen Zug: es geht alles offen, klar, ehrlich zu; der Arbeiter soll nicht betrogen werden, er erhält, was er verdient hat; das Wenige, was ihm gegen seinen Willen abgezogen wird, weiß er vorher, und wenn man ihm seine Reklamationsrechte zu beschneiden sucht, dann geschieht es durchaus nicht, um ihn übers Ohr hauen zu können. Über das einzige Zweifelhafte, die Strafen, herrscht in großen Betrieben die weiteste Öffentlichkeit; in einem Werk liegen die „Straflisten“ beim Portier, ehe sie im Lohnbüro addiert und übertragen werden; es steht darin: „Beantragt folgende Strafen“, „Lohnperiode vom . . . bis . . .“, „Bezeichnung des Vergehens“, „Höhe der Strafe“, „genehmigt durch Unterschrift vom Betriebsführer“. Diese absolute, unbestreitbare Ehrlichkeit in der Lohnauszahlung hat nicht immer und überall bestanden. Es sind aus der Literatur und der noch heute bestehenden Praxis in der Heimarbeit, den Schwitzwerkstätten, namentlich auch den Fabriken mit fremdsprachlichen Arbeitern auf dem Land und in Großstädten des In- und Auslands Fälle und Systeme genug bekannt, wo man den Arbeiter bei der Auszahlung in der elendesten Weise betrügt. Um den Kontrast zwischen solchen Verhältnissen und denen der heutigen rheinisch-westfälischen Eisengroßindustrie zu erklären, braucht man nicht bei einem moralischen Wandel der Fabrikanten Hilfe zu suchen. Zunächst würde es in einem großen Betrieb ganz unmöglich sein, eine widerrechtliche Beschneidung des Arbeiterverdienstes zu organisieren; das ist in einer kleinen Werkstatt ausführbar, wo der Inhaber oder ein einziger Vormann das ganze Geschäft leitet; in einem großen Betrieb, wo durch einen umfangreichen, komplizierten Beamtenapparat enorme Geldsummen laufen, bedarf es der äußersten Mühe und ausgezeichneter Betriebsorganisation, um die Fabrik vor Betrug durch die Angestellten zu schützen. Es wird sich zeigen, daß die Kontrollbefugnisse des „papiernen Apparats“ mindestens so sehr gegen die Fabrikinstanzen wie

gegen die Arbeiter gerichtet sind. Wichtiger als das Fehlen eines Wegs ist das Fehlen eines Anlasses zu solchen Manipulationen. Es ist wesentliches Merkmal der Großindustrie, daß sie bei der Arbeit, vor der Lohnauszahlung verdient; darauf sind die arbeitsparenden Einrichtungen, die ganze beschriebene Ausbildung des Lohnsystems, Akkordarbeit, Akkordgrenze, Schaffung einer Instanzenhierarchie angelegt; dieser künstliche Bau legitimer Erwerbssteigerung durch industrielle Produktion macht eine widerrechtliche Bereicherung in und bei der Lohnauszahlung zugleich überflüssig und unmöglich.

Erst recht räumt die Großindustrie mit einer Lohnauszahlung auf, die sie nicht selbst überwachen kann, die keine Verkürzung des Arbeiterverdienstes beabsichtigt, aber sie ermöglicht, bei der den Gewinn ein anderer hat und das Odium auf die Fabrik zurückfällt. Das Akkordmeistersystem verschwindet am frühesten in der Form, daß der Meister oder Vorarbeiter nicht bloß den Lohn seiner Gehilfen festzusetzen hat, sondern auch die gesamten Löhne zur Auszahlung empfängt. Eine bedeutende Kölner Maschinenfabrik schaffte dieses System in den achtziger Jahren ab, weil sie wegen der neuen Unfallversicherung Klarheit über die Verdienste ihrer sämtlichen Arbeiter haben mußte. In der Kleineisenindustrie kann man sich, wie sich zeigen wird, in anderer Weise helfen. Auch in einer Siegerländer Fabrik für Knie- und Ofenrohre erhält der Schmied noch den ganzen Lohn und teilt der Firma die Mitarbeiterlöhne für die Berufsgenossenschaft mit; in Geisweid an der Sieg wird versichert, daß die kleinen Hüttenwerke in Weidenau noch ebenso verfahren. Was die Großindustrie zur Abschaffung dieser Auszahlungsweise oft noch vor der des ganzen Akkordmeistersystems veranlaßte, war wiederum nicht die Gesetzgebung, die höchstens zuweilen den äußeren Anstoß gab: die Fabrik will wissen, was ihre Arbeiter bekommen. Sie kann nicht über jedes Stück ihres Betriebs Gewalt haben, wenn sie nicht darüber Bescheid weiß, erst recht nicht die Stellen bemerken, wo Verbesserungen anzusetzen haben. Sie mag zulassen, daß der Akkordmeister, der seine Arbeiter immerhin am besten kennt, deren Lohn-

anteil festsetzt, aber wenn sie sich in der Auszahlung der Löhne auf die ehrlichen Angaben und die Gerechtigkeit des Akkordmeisters verläßt, verliert sie nicht nur die Herrschaft über die breitere Schicht ihrer Arbeiter, sondern räumt zugleich dem Meister eine autoritäre Stellung ein, die sich mit den obersten Grundsätzen der großindustriellen Betriebsorganisation nicht verträgt.

2. Der papierne Apparat.

Der papierne Apparat, d. h. alle Schreibearbeit, die mit der Entlohnungsmethode zusammenhängt, hat einen dreifachen Zweck: erstens zur Lohnauszahlung überzuleiten; zweitens, die auf den Lohn bezüglichen Vorgänge in der Werkstatt, die Leistung des Arbeiters und die Akkordfestsetzung zu kontrollieren; drittens, die künftige Verwertung der Lohn- und Leistungsdaten mittels der Nachkalkulation zu ermöglichen. Überall wo Arbeiter beschäftigt werden, besteht die erste Aufgabe und ist stets irgendwie durch Bureau-, Schreibearbeit zu lösen. Die Kontrolle der Werkstattvorgänge ist gleichfalls durchgängiges industrielles Problem, aber sie kann bei gleichmäßiger, nicht sehr umfangreicher Fabrikation eine persönliche sein. Die Nachkalkulation ist ganz großindustrielle Eigentümlichkeit. Somit hat die Großindustrie zunächst einen umfangreicheren papiernen Apparat nötig; in der Tat beobachtet man mit der Entwicklung der Fabriken eine Tendenz, alle Aufschreib- und Rechenarbeit zu vermehren. Dies erweist sich bald als eine Schädigung des verfolgten Zwecks: Arbeiter und Fabrikinstanzen haben zu viel zu schreiben, es stört sie in der Arbeit und schafft ungeahnte Gelegenheiten zu Verdunkelung und Betrügerei. Daraus erwächst die Tendenz, den papiernen Apparat zu vereinfachen und zu systematisieren. Die Aufeinanderfolge dieser zwei Tendenzen ist an vielen Stellen der industriellen Produktion zu beobachten; die bürokratische Konsolidierung eines Großbetriebs entspricht ganz der technischen und kaufmännischen. Die Fabrik führt zunächst alle technischen Neuerungen ein, die ihr erreichbar sind: Neuerungen in Maschinerie und Fabrikationsgegenstand; es ist bekannt, wie viele Leiden ihr das verursachen kann, wenn sie neue Modelle wie Großgasmotoren, Turbinen, Überhitzer, Auto-

mobile zu bauen anfängt und neue automatische Maschinen neben alten aufstellt, alle möglichen Arten von Schnelldrehstahl ausprobiert usw. Die alte Ruhe und Einheitlichkeit der Fabrikation ist verloren, die Kalkulation, die Werkstatt-einteilung, die bisherige Meisteraufsicht umgeworfen. Die Verwirrung dauert so lange, bis die Erfahrungen gesammelt, die geeigneten neuen Maschinen allgemein angeschafft, von den neuen Fabrikationsgegenständen einige zu entsprechend erweiterter Fabrikation ausgesucht sind. Dasselbe im kaufmännischen Teil; es werden erst alle Aufträge angenommen, die irgendwie zu erhalten sind; daraus entstehen dem Betrieb durch die vom Kunden verlangten Änderungen der Modelle, die neue Maschinerie dazu, die Zerstörung jeder Zeiteinteilung in der jetzt übermächtig, dann wieder gar nicht beschäftigten Fabrik mehr Schwierigkeiten als unmittelbarer Gewinn; der kommt erst, wenn die Absatzgebiete eine kaufmännische Organisation haben, und der Fabrikationsplan spezialisiert und in den Spezialitäten Massenfabrikation geworden ist. Die Entlohnungsmethode macht gerade in ihrem bürokratischen Teil dieselbe Entwicklung durch.

I.

Schon Einstellung und Austritt des Arbeiters werden in den papiernen Apparat einbezogen. Die Arbeiterannahme erfolgt in den Großbetrieben allgemein im Lohnbureau, aber so daß dieses Bureau die Einstellung nicht bestimmt, sondern nur ausführt; es ist rein bürokratische Instanz. In einer Duisburger Brückenbaufirma geht es so zu: der Portier gibt dem Arbeiter einen Erlaubnisschein zum einmaligen Betreten der Fabrik; der Arbeiter geht mit dem Schein zum Obermeister, der ihm seinen Tagelohn daraufschreibt; dann ins sog. „Versicherungsbureau“, das die meisten Funktionen des Lohnbureaus hat. Früher verlangte dieses ärztliche Untersuchung, seit dem Ärztestreik, durch den die Ärzte eine Gebühr von 1 Mk. für die Voruntersuchung erkämpften, begnügt es sich mit Fragen über die Gesundheit, die meist falsch beantwortet werden. Dann wird der Arbeiter mit Personalien und Tagelohnsatz in die „Stammliste“ eingetragen und erhält eine Arbeitsordnung, der ein Werkzeugnachweis angeheftet ist. Beim Austritt soll

er die Arbeitsordnung zurückgeben, damit sie weiter benutzt werden kann. Die Entwicklung geht auf eine enge Verbindung von Lohn- und Versicherungsangelegenheiten in dem Sinne hin, daß die für beide wichtigen Angaben über den Arbeiter, in erster Linie sein Lohnsatz, in übersichtlicher Weise aufgeschrieben, eventuell Lohn- und Versicherungsbureau verschmolzen werden.

Die Aushändigung des Quittungsbuches beim Austritt des Arbeiters ist Gesetzesvorschrift. Die Fabrik pflegt noch ein Dokument in Form des „Abgangs- oder Entlassungsscheins“ hinzuzufügen; gewöhnlich lautet er: „... hat vom ... bis ... in unserer Fabrik gearbeitet, sich während dieser Zeit ... geführt und verläßt uns frei von Verbindlichkeiten. Derselbe war Mitglied der Ortskrankenkasse.“ Viele Fabriken geben ihn auch dem Arbeiter, der die Kündigungsfrist nicht eingehalten und sechs Schichten abgezogen bekommen hat, aber in Gegenden mit starker Fluktuation der Arbeiter, in Köln, Düsseldorf u. a. wird er nicht selten verweigert, wenn das Arbeitsverhältnis nicht in normaler Weise gelöst worden ist.

Bei solchen Riesenwerken wie Krupp entsteht außer Einstellung und Austritt des Arbeiters noch die Notwendigkeit einer Arbeiterverschiebung innerhalb des Werks. Fehlt an der einen Stelle Beschäftigung, hat bei der Unabhängigkeit der Fabrikationen von Kriegs- und Friedensbedarf möglicherweise ein anderer Betrieb Arbeiter nötig. Der Arbeiter wird dann mit Überweisungszettel, der Personalien und Lohnsatz enthält, in eine andere Werkstatt geschickt. Es ist zum großen Teil darauf zurückzuführen, daß die Firma in den drei schlechten Jahren seit 1900 nur 650 Mann aus der Abteilung für Friedensbedarf entlassen hat, und daß auf 27 000 Arbeiter die Zahl der „Passanten“ nur rund 1000 beträgt, während andere Firmen eine Fluktuation der Arbeiter von oft 100 pCt. der Arbeiterzahl aufweisen.

II.

Alle Tendenzen, die den papiernen Apparat beherrschen, erscheinen in der Torkontrolle. Zunächst dessen Zweck, die Ausführung von Fabrikbestimmungen zu garantieren. Dies äußert sich in Verschärfung der Torkontrolle, einmal —

was uns hier nicht interessiert — in der Verkürzung der erlaubten Verspätung und der Erhöhung der Strafen für Zuspätkommen und unerlaubtes Verlassen der Fabrik, zugleich in der technischen Verbesserung der Torkontrolle. Ein Walzwerk in Hochfeld (bei Duisburg) hat überhaupt keine Torkontrolle; die Arbeiter ließen es sich nicht gefallen, Puddlern, Walzern und Kettenschmieden könne man nicht so viele Vorschriften machen; außerdem Sorge schon die Akkordarbeit für zeitiges Kommen. Die nicht wenigen älteren Werke, die bisher ebenso dachten, kommen durch die Einsicht in die Wirkung der Akkordgrenze davon ab, denn wo sie schon schematisch herrscht, und der Arbeiter deshalb systematisch bremst, verliert die Akkordarbeit den Stachel zur Pünktlichkeit. Eine Siegerländer Maschinenfabrik erreicht den Zweck der Torkontrolle ohne deren Form: nach dem dort bestehenden Akkordzettelsystem hat der Arbeiter morgens den Zettel über den Akkord, an dem er gerade arbeitet, in einen beim Meister stehenden Kasten zu werfen; der Meister schließt ihn nach fünf Minuten. In irgend einer Form ist mit der Vergrößerung der Fabrik eine Kontrolle des Ein- und Ausgangs unentbehrlich. Im allgemeinen ist sie Portierkontrolle und erfolgt durch Marken. Wo eine Fabrik aus zahlreichen Werkstätten besteht, ist sie zweifach, Portier- und Werkstattkontrolle; so bei Krupp, dessen Arbeitsordnung (§ 14, 1—4 und 6) den Vorgang so beschreibt: „Zur Kontrolle der Arbeiter sind an den Eingängen der Gufsstahlfabrik und in den Werkstätten Nummerntafeln angebracht. Jeder Arbeiter hat vor Beginn der Schicht seine Arbeitsnummer von der für ihn bestimmten Nummerntafel zu nehmen und sie an der im Betriebe ihm dazu angewiesenen Tafel wieder aufzuhängen. Beim Verlassen der Arbeit nach beendeter Arbeitszeit hat er die Nummer wieder abzunehmen und am Fabriktor in einen zu diesem Zweck angebrachten Behälter zu legen. Wer zu spät kommt, hat seine Nummer beim Portier zu fordern und an den Meister oder die sonstige zuständige Stelle abzugeben. Wer seine Nummer absichtlich hängen, durch andere abnehmen und abliefern läßt, oder wer die Nummer von anderen abliefern oder abnimmt, kann sofort entlassen werden.“ Bei den meisten Großbetrieben bürgern sich rasch statt des einfachen

Markensystems Markenuhren ein. Man sieht eine Menge von Systemen in Anwendung; ein Fabrikant sagt, es gebe mindestens hundert verschiedene Uhren, die alle darin übereinstimmen, daß sie nicht funktionierten; am beliebtesten ist eine Uhr mit Markeneinwurf, bei der die in Fächer eingeteilte Tasche zur Aufnahme der Marken sich nach drei oder fünf oder fünfzehn Minuten dreht, sodaß der Portier die Marken der Verspäteten in besonderen Fächern vorfindet. Die Entscheidung über dies oder jenes Uhrensystem ist national-ökonomisch belanglos, nicht aber der Übergang zum Uhrensystem überhaupt und die Tatsache, daß man mit solchem Eifer daran herumprobiert. Es bedeutet, daß die Fabrik dem Portier die Möglichkeit nehmen will, aus Nachlässigkeit oder den Arbeitern zu Liebe über die Verspätung wegzusehen, z. B., wie das beim einfachen Markensystem aussieht, den Markenkasten, dessen Innenseite die Nummerntafel ist, zu spät zu schließen; man will die persönliche durch die maschinelle Kontrolle ersetzen. Am wirksamsten in dieser Richtung scheint die reine Werkstattkontrolle, wie sie von einer Düsseldorfer Werkzeugmaschinenfabrik neuerdings eingeführt wurde. In der Werkstatt steht eine Uhr nach amerikanischem System, die auf eine für vier Wochen ausreichende Karte dem Arbeiter Ein- und Austrittszeit stempelt; diese Uhr übernimmt also auch die Schreibearbeit des Portiers, bei der Irrtümer und Schwindeleien möglich sind. Zudem gewinnt die Fabrik noch mindestens fünf Minuten Arbeitszeit, denn der Weg vom Tor zur Werkstatt und das Anlegen der Arbeitskleider liegen jetzt vor dem Passieren der Kontrolle. Die Uhr ist so angebracht, daß Schwindeleien (Abstempeln mehrerer Karten durch einen Mann u. a.) von der ganzen Werkstatt aus gesehen werden können; damit der Arbeiter aber nicht zu früh einpackt, wenn er sieht, daß es auf Mittag oder Feierabend geht, wird das Zifferblatt zugedeckt.

Außer der Erzielung pünktlicher Einhaltung der Arbeitszeit dient die Torkontrolle unmittelbar der Lohnverrechnung. Durch die Feststellung von Aus- und Eingang wird die gesamte Zeit bekannt, die der Arbeiter in der Fabrik verbracht hat; damit hat man einen Maßstab für die Leistung des Arbeiters. Für Lehrlinge und andere Tage-

löhner genügt allein die Torkontrolle für die Lohnabrechnung; sie ist in den meisten Fabriken das einzige Material dafür. Für Akkordarbeiter ist sie nur Ergänzung oder bei einem ausgedehnten papiernen Apparat, der die Arbeitszeit schon im Betrieb zur Niederschrift bringt, bloß Kontrolle des Abrechnungsmaterials. Der Portier schreibt nach den Marken sog. „Kontrollisten“ aus, die vom Lohnbureau mit den Stundenangaben der Akkordbücher, Wochenzettel usw. der Werkstatt verglichen werden; oder der Portier läßt sich die Stundenbücher der Arbeiter geben und notiert selbst die Differenzen in seine Liste. In dieser Funktion bringt die Torkontrolle eine Streitfrage mit sich, deren Entscheidung von weittragender Bedeutung für den Arbeiter ist. In den Fabriken, vornehmlich den Hüttenwerken, in denen die Kontrollmarken am Tor abgenommen und in der Werkstatt aufgehängt werden, und da wo der Meister sich die Arbeitsstunden zum Vergleich mit der Torkontrolle notiert, entstehen leicht Differenzen. Manche Fabriken geben prinzipiell den sog. „Schichtenbüchern“, in die der Meister die Stundenzahl schreibt, gegenüber der Portierkontrolle recht, andere immer der letzteren; Entscheidungen von Fall zu Fall sind praktisch undurchführbar. Die Schichtenbücher haben bei Differenzen meist die niedrigere Summe, denn der Arbeiter geht zuweilen nicht gleich in die Werkstatt, vor allem aber wird ein Urlaub, den er sich vom Meister geben läßt, vom Portier leicht übersehen. Gilt diese kürzere Zeit, bekommt der Tagelöhner unmittelbar weniger Lohn, während der Akkordarbeiter natürlich Urlaub u. dergl. einzuholen sucht, was ihm in der Regel gelingt; das meint aber, daß er den Akkord in kürzerer Zeit als gewöhnlich ausführt, mehr als das Anderthalbfache — oder wie die Akkordgrenze formuliert sein mag — des verarbeiteten Stundenlohns verdient; kurz, der Arbeiter verzichtet vorübergehend auf das Bremsen, und der schönste Anlaß zum Akkorddrücken ist gegeben. Wo die Portierkontrolle Recht behält, gilt der Akkord als in der längeren Zeit ausgeführt und für die Lohnverrechnung nicht als Überschreitung der Akkordgrenze. Nicht umsonst legten die Fabriken bei der Auskunfterteilung auf ihre Entscheidung dieser Frage besonderen Wert.

Eine weitere Tendenz ist, der Torkontrolle noch andere Aufgaben zuzuweisen. Wir sahen schon, daß der Portier zuweilen die Straflisten führt, deren Hauptinhalt ja die bei ihm festgestellten Verspätungen sind. Daneben führt er eine Liste der ganz Weggebliebenen. Er wird Instanz für die Beobachtung der Überstundenregelung, die in den modernen Betrieben dahin vorgenommen wird, daß der Arbeiter für Überstunden einen Erlaubnisschein des Betriebsleiters haben muß. In einer Fabrik werden bei der Torkontrolle die Namen der Krankgemeldeten angeschlagen; mit größter Sicherheit würden die Simulanten denunziert.

Die großindustrielle Torkontrolle hat somit drei Merkmale: Vermehrung der Funktionen, Fruktifizierung derselben für die Lohnverrechnung und Ausschaltung des persönlichen Moments. Gerade die fortgeschrittensten Unternehmungen sind damit noch nicht zufrieden. Eine leitende Person in einer der größten Maschinenfabriken ist mit der Ausführung eines Schemas beschäftigt, das nur kleiner Veränderungen bedarf. Es will die erwähnte Kartenstempelung durch Uhren in der Werkstatt mit dem Ersatz der Torkontrolle durch Ablieferung der Akkordzettel in jener Siegerländer Maschinenfabrik verbinden: auf der einen Seite der Karte wäre Aus- und Eingangszeit aufzustempeln, auf der anderen wird der in Arbeit befindliche Akkord mit den verarbeiteten Stunden eingetragen; ein in der Tendenz prinzipiell bedeutsames und zukunftsreiches Verfahren, durch das eine Institution, die zunächst nur der Aufrechterhaltung der Fabrikdisziplin dienen sollte, in den vereinheitlichten und mechanisierten Lohnverrechnungsapparat einbezogen wird.

III.

Soweit außerhalb der Werkstatt. Innerhalb derselben ist die Aufgabe, die Leistung festzustellen, für die der Arbeiter Lohn beansprucht. Sobald der Betrieb groß wird und das patriarchalische Gewand abstreift, kommt die Notwendigkeit dazu, diesen Lohn, den festgesetzten Akkordsatz, schriftlich zu fixieren. Der Arbeiter glaubt dem Meister nicht den Akkordsatz, der Meister dem Arbeiter nicht die angeblich verarbeiteten Stunden. Der Meister ist in kleineren Werken

zunächst stärker, aus zwei Gründen: der Arbeiter versteht die papierne Seite der Entlohnungsmethode nicht, er hat ein tiefes Mißtrauen dagegen und schreibt nicht gern; die Autorität des Meisters ist obendrein leitendes Prinzip der Fabrikorganisation. Dieses Prinzip verschwindet im modernen Großbetrieb; die Fabrikleitung, dem Meister ebenso oder wegen seiner größeren Macht noch mehr als dem Arbeiter mißtrauend, ergreift die Initiative zur Einführung genauer Niederschrift: der Arbeiter und der Meister haben aufzuschreiben, es werden Akkordbücher und Akkordzettel, Stücklisten und Laufkarten, Stundenbücher des Arbeiters und des Meisters und noch viele andere Zettel und Bücher zum Ausfüllen gegeben. Die nächste Folge ist, daß der Meister nicht zu betrügen aufhört, der Arbeiter zu betrügen anfängt, nur ein Teil des papiernen Apparats in der Werkstatt beachtet, nur ein Teil im Büro verrechnet wird. Dann wird das ganze Verfahren stückweise verändert, vereinfacht, systematisiert.

Das Schicksal des Akkordbuchs in diesem Prozeß ist folgendes. Die Fabriksprache ist nicht genau; es ist daher festzuhalten, daß dieses Akkordbuch nicht identisch ist mit dem früher erwähnten Vorläufer des Akkordtarifs, mit dem Buch, das zu künftiger Verwertung alle ausgegebenen Akkorde anvertraut bekommt, dem zum Akkordtarif die Systematik und die Bindung der Fabrik fehlen. Ein solches Akkordbuch dient der Lohnfestsetzung, das hier zu besprechende der Lohnverrechnung. In Betrieben mit der alten Meisterautorität ist das Akkordbuch das einzige Material der Lohnverrechnung. In dem bedeutendsten großindustriellen Betrieb Remscheids, der gegen 1500 Arbeiter beschäftigt, schreibt der Meister alle ausgegebenen Akkorde mit dem Namen des Arbeiters, der von diesem verarbeiteten Zeit und dem Akkordsatz chronologisch in ein Akkordbuch, aus dem in jedem der vier Betriebe ein Schreiber die Lohnlisten ausstellt; damit ist die ganze Verrechnung erledigt. Es ist kein Zufall, daß dieses System in allen denjenigen Betrieben gefunden wurde, die einen patriarchalischen Anstrich haben, und nur in diesen. Ohne Veränderung des papiernen Apparats bringt die fortschreitende industrielle Entwicklung eine Einschränkung dieser Meisterherrschaft zu Wege: wo Massenfabrikation und Tarife bestehen,

wird das Akkordbuch des Meisters zum Ausweis bloß noch der verarbeiteten Zeit und der fertigen Produktion benutzt; die Akkordsätze weiß das Bureau selbst. In gewissen Fabrikationszweigen ist der Akkordtarif nicht Ergebnis industrieller Vervollkommnung, sondern der technischen Struktur: in den Hüttenwerken hat der Meister nur die Namen der Kolonnenmitglieder festzustellen, die Leistung selbst ist mit wenigen Daten, der Produktion der ganzen Kolonne gegeben; selbst den Akkordanteil der Mitarbeiter weiß das Lohnbureau, wenn die Verteilung nach Tagelöhnen stattfindet. Es ist bezeichnend, daß man auch in den Walzwerken, wo die Lohnbuchung in der Werkstatt am einfachsten ist, mit der Vergrößerung des Betriebs das Verrechnungsmaterial anders herstellt. In einem großstädtischen reinen Walzwerk schreiben die Meister sog. „Rapporte“, d. h. die Kolonnenteilnehmer mit Namen und Anteilsatz, über den der Meister noch eine gewisse Verfügung hat; neuerdings sind die Rapporte mit Tinte zu schreiben, damit weder vom Meister noch bei irgend einer Gelegenheit vom Arbeiter unbemerkt Veränderungen vorgenommen werden. Ferner wird ein Produktionsbuch geführt; es geht mit den Rapporten zunächst an das technische Büro, das die Produktion auf die Rapporte schreibt und diese zur Verrechnung ans Lohnbureau schickt. In dem größten und neuesten rechtsrheinischen Hüttenwerk sind die Funktionen in der Werkstatt noch schärfer getrennt, die einzelnen Instanzen von Schreibarbeit entlastet und zugleich der Freiheit in der Lohnbuchung beraubt, der Weg zum Lohnbureau vereinfacht: das Lohnbureau kennt die Tagelohnsätze für die Akkordverteilung, bekommt vom Meister weiter nichts als eine Liste der an den einzelnen Akkorden beteiligten Arbeiter, vom Betriebsführer einen sog. „Produktionsrapport“, und zwar im Gegensatz zu älteren Walzwerken täglich.

Das Bedürfnis nach derartigen Änderungen im papieruen Apparat ist naturgemäß in Industrien mit zahlreichen nicht tarifierten Einzelakkorden um so größer. In einem Punkte müssen sie eine grundsätzlich andere Richtung nehmen als die Hüttenwerke: da in den Verfeinerungsindustrien die Leistung an der Arbeitsstelle, der Drehbank usw., festgestellt wird, muß der Arbeiter herangezogen werden, der im Hoch-

ofen-, Stahl- und Walzwerk gar keine Angaben zu machen hat, in der Tat die ungeeignetste Person dazu wäre. Das Akkordbuch bleibt zunächst bestehen wie im patriarchalischen Betrieb, vielfach zerlegt in eines für Akkord- und eines für Tagelohnarbeiten, aber es wird ergänzt durch einen vom Arbeiter oder Kolonnenführer ausgefüllten Akkordschein: Meister und Arbeiter schreiben dasselbe. Häufig verschiebt sich die Wichtigkeit beider Aufzeichnungen; im Waggonbau z. B. führt der Meister häufig nur noch ein kleines Notizbuch über alle vergebenen Aufträge. Daraus entsteht eine typische Fehlerquelle des Waggonbaus; meistens aus Versehen, aber auch oft absichtlich, um seine falsche Kalkulation durch Schiebung einzelner Posten auf andere Kommissionen zu verdecken, schreibt der Meister auf einen Auftrag zuviel Stücke (Pufferstangen, Fenster, eiserne Fufstritte usw.), auf den anderen zu wenig; es macht die Lohnverrechnung falsch, ohne bemerkt werden zu müssen und ohne Fehler in der Arbeitsausführung zu verursachen. Ein weiterer Schritt ist: das Akkordbuch wird durch Lohnbücher der Arbeiter ersetzt. Für die automatische Massenfabrikation wie die Fahrradindustrie ist die Entwicklung des papiernen Apparats mit dem Lohnbuch abgeschlossen: hier geht der meist formell tarifierte, immer im Bureau bekannte Akkord auf eine Menge einzelner Stücke; der Meister stellt daher das Geleistete an der Maschine des Arbeiters fest und schreibt sie ihm in das Lohnbuch, das der Arbeiter die Lohnperiode über behält. In Maschinenfabriken u. dergl. schreibt der Meister zunächst den Akkordsatz in das Lohnbuch; wo der Arbeiter die Leistung dann selbst einträgt, liegt das Buch die übrige Zeit beim Meister, schreibt der Meister sie ein, dann behält es die meiste Zeit über der Arbeiter. Das Prinzip ist demnach, entweder die Aufzeichnungen des Meisters durch den Arbeiter, oder die des Arbeiters durch den Meister überwachen zu lassen; was sie schreiben, ist dasselbe — das, was früher im Akkordbuch stand — es fragt sich nur, wer schreiben und wer auf die Richtigkeit des Geschriebenen aufpassen soll. Das Akkordbuch verliert auf dieser Stufe seine äußere Form, es wird in Akkordbücher für jeden einzelnen Arbeiter zerlegt, und Meister und Arbeiter kontrollieren sich bei der Aus-

füllung; aber vom patriarehalischen Akkordbuch bleibt der Grundsatz bestehen, daß es primäres Material der Lohnverrechnung ist. Die nächste Stufe ist, ein Zettelsystem zum Rohmaterial zu machen, das im Akkordbuch bereits bearbeitet erscheint. In dem größten Werk des Bezirks ist es so: für jeden Akkord wird dem Einzelarbeiter oder der Kolonne ein Akkordzettel, in dieser Fabrik „Akkordmarke“ genannt, ausgestellt; über das daran Gearbeitete macht sich der Arbeiter Notizen, oder ein Vorarbeiter, der nur Aufsichtsfunktion hat, schreibt sie für ihn, in dieser Fabrik auf Schiefertafeln, in jener auf Notizblätter, die aber zu leicht verloren gehen. Schreiber gehen herum und notieren diese Aufzeichnungen, der Meister kontrolliert sie und schreibt sie in das bei der genannten Firma als „Arbeitsbuch“ bezeichnete Akkordbuch. Das wesentliche dieser Änderung liegt auf der Hand: die Akkordfestsetzung erhält ihre besondere Aufzeichnung, sie verschwindet aus dem Bereich des Arbeiters und des Meisters; die Feststellung der eigenen Leistung fällt dem Arbeiter zu, gleichfalls auf besonderem Teil des papiernen Apparats; der Meister hat dieses Material nur bürokratisch zu verarbeiten, er liefert es nicht selbst, sondern kontrolliert nur seine Richtigkeit. Hauptteil des papiernen Apparats ist nicht mehr das Akkordbuch, sondern Niederschrift des Akkordsatzes und der Leistung, d. i. Akkordzettel und Stundenbuch.

IV.

Die Einführung des Zettelsystems als primärer Lohnbuchung wird von Fabrikantenkreisen mit Recht als eine der wichtigsten Vervollkommnungen der Fabrikorganisation betrachtet. Unternehmungen, die es auf Initiative von außen angenommen haben, bezeichnen es meist als amerikanisches System, weil es Durchführung des amerikanischen Buchhaltungsprinzips im Gegensatz zum italienischen u. a. ist: Zettel an Stelle von Büchern, an denen immer nur ein Mann arbeiten kann. Als Lohnverrechnungssystem ist es aber nicht bloß technisches Verfahren der Buchhalterei, sondern Erfassung des Fabrik- und Werkstattbetriebs, der seine eigenen Anforderungen stellt. Daher ist das hier zu beschreibende Zettelsystem nicht fremden Ursprungs, überhaupt nicht Er-

findung eines Landes oder gewisser Fabriken, sondern es entsteht mit dem Bedürfnis nach zweckmäßiger Buchung des Lohns, daher zu sehr verschiedenen Zeitpunkten und überall in mehr oder weniger abweichender Gestalt. Von den zahlreichen untersuchten Fabriken haben nicht zwei das gleiche Zettelverfahren; alle wesentlichen Änderungen sind aus der eigenen Erfahrung des Werks heraus gemacht worden. In der Tat ist der papierne Apparat vielseitigeren Einflüssen ausgesetzt als die technische Einrichtung. Ist die Schwierigkeit überwunden, einen übersehbaren, bürokratisch kontrollierbaren papiernen Apparat zu schaffen, nach dem der Lohn verrechnet werden kann, dann zeigt sich, daß betrogen wird; ist dies beseitigt, merkt man, daß zuviel geschrieben werden muß. Das Zettelsystem sucht dieser drei Hindernisse durch die nachstehend skizzierten papiernen Einrichtungen Herr zu werden.

Am häufigsten schreibt der Meister auf den Akkordzettel die Bezeichnung der Arbeit und den Akkordsatz und gibt ihn dem Arbeiter; der behält ihn bis Beendigung oder Abbruch der Arbeit; die verarbeiteten Stunden trägt der Arbeiter mit Angabe der Kommissionsnummer in ein „Stundenbuch“ oder auf einen „Stundenzettel“ und läßt sich von Zeit zu Zeit die Stundenzahl vom Meister auf den Akkordzettel übertragen. Auf dem Akkordzettel hat das Lohnbureau dann alles, was es zur Abrechnung zu wissen braucht. In einer Düsseldorfer Kranfabrik, wo jeder Akkord im Büro festgesetzt wird, macht das Lohnbüro diese Übertragung der Stundenlöhne selbst; es schreibt auch die Akkordsätze, also den ganzen Akkordzettel (A), und der Arbeiter hat weiter nichts zu tun als

Kom.-No.

Vorarbeiter x

Schlosser

Akkordschein

A.

Akkord:
32,00 Mk.

Vorarb. x	Arb. y	Arb. z	
10 Std. } Pf.	3 Std. } Pf.	10 Std. } Pf.	Lohn- summe: 19,75 Mk.
6 - } a 40	3 - } a 30	6 - } a 25	
10 - } a 40	6 - } a 30	7 - } a 25	
10,40 Mk.	3,60 Mk.	5,75 Mk.	

(Verteilung des Restes)

nicht die wirklich auf einen Akkord verarbeitete Stundenzahl auf die betreffende Kommissionsnummer schreibt; er stützt sich dabei auf die ungeschriebene oder in der Arbeitsordnung niedergelegte Pflicht der Fabrik, zum mindesten den bei der Einstellung vereinbarten Tagelohn zu zahlen. Die Arbeiter setzen deshalb auf einige Akkorde die verarbeiteten Stunden sehr niedrig an — denn den festgesetzten Stückpreis bekommen sie doch bezahlt — und schreiben sie auf andere Akkorde; bei diesen wird der Akkordpreis dann von der Summe der darauf verbuchten Tagelöhne übertroffen, ohne daß der Vergleich der gesamten Stundenzahl pro Tag oder Lohnperiode einen Widerspruch gegen die Torkontrolle aufweist. Meist sind die Arbeiter so klug, den „Lohnüberschuß“, d. i. die Tagelöhne nach Abzug des Akkordpreises, und den dadurch bei anderen Akkorden auftauchenden „Akkordüberschuß“, d. i. den Akkordpreis nach Abzug der Tagelöhne, nicht zu hoch werden zu lassen; ersteres erweckt Verdacht, letzteres den Wunsch, den Akkord zu drücken. In einer Kölner Werkzeugmaschinenfabrik waren die Arbeiter nicht so schlau: vor etwa zwölf Jahren wurden mehrmals hintereinander ganz exorbitante Fälle entdeckt, ein Mann gab z. B. auf einen Akkord von 13 Mk. gegen 400 Akkordstunden an. Die Bestimmung der Arbeitsordnung, immer Tagelohn zu zahlen, wurde sofort beseitigt, und alle Akkorde einer Lohnperiode mit sämtlichen Stunden werden jetzt zusammen gerechnet, sodaß sich die Schiebungen ausgleichen. Dieses von vielen Fabriken angenommene Verfahren hat den Fehler, den einzelnen Akkord zu verwischen; es hat die Wirkung einer schematischen Akkordgrenze, weil der Arbeiter den Anreiz verliert, auf einen Akkord das Erreichbare zu verdienen, wenn der Überschuß durch Aufrechnung gegen zu niedrig festgesetzte Akkorde für ihn verloren geht; er richtet sich dann lieber so ein, daß er auf alle Akkorde ungefähr das Anderthalbfache des Tagelohns verdient. So gibt das Zettel-system zugleich Anlaß zu einem Betrug, der beim patriarchalischen Akkordbuch unmöglich ist, und zu einer schematischen Beseitigung desselben. Die Fabriken mit vollkommener Handhabung der Akkordgrenze verwerfen die Zusammenrechnung der Akkorde unbedingt und behaupten, genügende

Aufsicht verhindere alle Schiebungen; es ist aber erwähnenswert, daß in einem dieser Werke der Oberingenieur das Vorhandensein von Schiebungen strikt leugnet, der Lohnbeamte sie für mitunter unvermeidlich hält. In älteren Betrieben mit Meisterautorität ist der Meister überzeugt, daß Schiebungen versucht werden; er macht dieselben unlohnend oder schwieriger durch Ansetzung ganz niedriger Tagelöhne: in der größten Duisburger Maschinenfabrik ist kein Tagelohn höher als 35 Pf. Die Fabrikleitung findet im allgemeinen, daß damit der Tagelohn seinen Sinn verliere, da man so wenig nie zahlen könne, und daß normale Akkordüberschüsse von über 100 pCt. die technische Handhabung der Akkordgrenze erschweren. Wie ein gutes Zettelsystem wirkt, zeigt eine Seilbahnfabrik: jeden Abend überträgt der Meister die Stundenzahl aus dem Stundenbuch auf den Akkordzettel, und der Portier vergleicht die Stundenbücher auf ihre Stunden-summe hin noch mit seiner Torkontrolle; mit dieser Neuerung ging eine allgemeine Heraufsetzung der Tagelöhne auf zwei Drittel des üblichen Verdienstes Hand in Hand.

Einen eigentümlichen Betrug fördern die besonderen Verhältnisse des Waggonbaus. Bei der Länge der Akkorde ist die Buchung der Zeit Nebensache: der Akkord beansprucht monatelang die ganze Arbeitszeit, die aus der Torkontrolle genügend bekannt ist. Statt dessen muß der Arbeiter das Geleistete aufzeichnen. Wir sahen, wie er sich durch zu hohe Angaben zu viel Abschlag erswindelt. Umgekehrt sucht er sich oft bessere Akkordsätze zu sichern, indem er zu wenig angibt: wo der Akkord teilbar ist, z. B. 80 statt 100 Stück; in der nächsten Lohnperiode ist die Differenz schon auf 40 gestiegen, und es kommt vor, daß austretende Arbeiter Rechnungen von über 100 Mk. für wirklich Gearbeitetes vorlegen. Bei dem eigentümlichen Kolonnensystem kann die Fabrikleitung nichts anderes tun als es verbieten.

Die Länge der Akkorde ist überhaupt ein wesentlicher Umstand für den Lohnverrechnungsapparat. Ist der Akkord auf ein einzelnes Stück lang, wie gewöhnlich im Großmaschinen- oder Brückenbau, dann ist der Akkordzettel, in den die Stunden eingetragen werden, ein ausgezeichnetes Verrechnungsmaterial; er ist zugleich papierner Apparat für drei

örtlich und zeitlich getrennte Akte, für die Niederschrift des Akkordsatzes, der Stundenleistung und der Ausrechnung des Lohns. Dies alles ist die sog. „Akkordmarke“ der Firma Krupp. Die in diesem Werk im Jahre 1888 niedergelegten „Allgemeinen Bestimmungen“ über die Lohnverrechnung sagen darüber (§ 6, 2): „Die Akkordmarken müssen enthalten:

die Akkordarbeit, nach Stückzahl, Gewicht etc. genau bezeichnet;

den Stück- oder Gewichts- etc. Preis hierfür;

die Hammer- und Maschinen-No., wo Zuschläge zu berechnen sind;

den wirklichen Beginn und die wirkliche Beendigung der Arbeit;

die Abrechnung, wobei fertige Stückzahl und à conto-Zahlungen und bei gemeinschaftlichen Akkorden die zur Verteilung der Abschlags- und Schlusszahlungen nötigen Verhältniszahlen (Schichtlöhne etc.) vermerkt sein müssen*.“

Der Akkordzettel ist somit ganz an die Stelle des Akkordbuchs getreten. Das Akkordbuch hatte aber einen Vorteil: es war ein Buch, das immer an derselben Stelle lag, rein technisch war es einer Menge schmutziger, lange in der Werkstatt herumgewandelter Zettel überlegen. Deshalb kehren mehrere Maschinenfabriken zur Form des Akkordbuchs zurück, aber nicht zu einem Akkordbuch mit unsystematischen Bleistiftnotizen, nicht zu einem Akkordbuch, das der Meister führt und das Rohmaterial der Lohnverrechnung ist; sondern das Lohnbureau führt ein Buch, das aus Akkordzetteln mit Akkordsatz auf der Vorder-, Arbeitsstunden und Ausrechnung auf der Rückseite besteht. Für den Arbeiter wird ein im Buch dem festen Akkordzettel perforiert angefügtes Duplikat bei der ursprünglichen Eintragung durchgepaust; dies ist es, was die Fabriken als

*) Die Absätze sind hier anders angeordnet als in den „Allgemeinen Bestimmungen“; sie zeigen die drei Verrechnungsstufen, Notierung der Akkordausgabe, der Leistung, und die Ausrechnung alle auf demselben Papier.

„Akkordvertrag“ bezeichnen; der Arbeiter gibt es nach Beendigung des Akkords meist ab, es tritt aber nicht in den Lohnverrechnungsapparat ein, sondern hat nur Kontrollwert für den Arbeiter. In einer typischen Duisburger Maschinenfabrik geht es so zu: der Obermeister schickt die Preise für auszugebende Akkorde ins Lohnbureau; dies füllt Akkordvertrag und Kopien aus und sendet die Kopien in den Betrieb zurück; ein intelligenter Gehilfe des Obermeisters geht alle zwei Tage mit zwei Stundenbüchern, einem für Akkord-, einem für Tagelohnstunden, bei den Arbeitern herum und trägt nach deren Notizen in den Akkordvertragsduplikaten die geleisteten Stunden ein; der Obermeister sieht diese Stundenbücher nur zur Kontrolle und eigenen Belehrung durch, schickt sie dann sofort ins Lohnbureau, das die Übertragung in die Originalakkordverträge besorgt. Ganz ähnlich ist es in einer anderen Duisburger Fabrik, nur schreibt der Arbeiter oder Kolonnenführer seine Stunden auf eine von zwei Tafeln, deren eine immer auf dem Weg zum Lohnbureau ist, das die Tafeln direkt, doch so, daß der Meister die Richtigkeit des Aufgeschriebenen prüfen kann, bringen und holen läßt. Die Lohnverrechnung verlangt bei diesem Verfahren nicht einmal, daß der Arbeiter eine Kopie des Akkordvertrags erhält, denn das Lohnbüro schreibt, nicht mehr der Meister, der durch den Arbeiter kontrolliert werden soll; in der Tat wird z. B. in einer dritten Duisburger Fabrik, in der Kolonnenarbeit vorherrscht, der Akkordvertrag erst nach Beendigung der Arbeit ausgestellt, unter Benutzung der Zeitangaben, die der Kolonnenführer für sich und seine Mitarbeiter aufschreibt.

Wie man sieht, muß bei diesem System der Akkordverträge der Arbeiter doch stets als Rohmaterial der Verträge Notizen über den Akkord machen, an dem er gerade arbeitet; der Meister muß ebenfalls über die in Arbeit befindlichen Akkorde Bescheid wissen, diese Notizen erhalten daher eine feste Form. Es entsteht so ein Akkordschein neben dem Akkordvertrag, der einfache Akkordzettel wird durch zwei verschiedene ersetzt. Eine Maschinenfabrik ist auf diese Weise zu einer solchen Menge von Zetteln gekommen, daß ihre Arbeiter sich nicht damit zu helfen wissen, während die Fabrikleitung mit dem System zufrieden zu sein behauptet.

Das vor seiner Einführung genau durchdachte Verfahren ist interessant zugleich durch die praktische Übertreibung des Zettelsystems und die wichtigste Tendenz zu dessen Umwandlung. Der Arbeiter bekommt: 1. eine Kopie des Akkordvertrags (B), den er dauernd bei sich behält; 2. einen Schein in roter Farbe über die in Arbeit befindliche Akkordarbeit (A), den er morgens dem Meister zur Einsicht gibt und im Lauf des Tages zurückerhält, damit er die Stunden einschreiben kann; 3. einen ebensolchen Schein in gelber Farbe für Zeit-

A. Akkordschein (rot, als Ausweis für Zeitlohnarbeiten*) gelb).

Dreher

Akkord-No. _____ Datum _____ 19 ____
 Name _____ Bank-No. _____
 Firma _____ Kom.-No. _____

Stückzahl	Gegenstand und Verrichtung	Akkordstunden	Bankstunden
	Zeichnung No.		

Kontrolle

Meister

lohnarbeit (A); 4. ein Stundenverzeichnis (C), das eine Kladde für die Stundeneintragung in die Scheine A darstellt. Dazu erhält er schließlic noch 5. einen Karton, in dem er sämtliche Papiere eingehftet aufbewahren soll; dieses Einheften hat er übrigens mehrfach vorzunehmen, denn die Scheine A wandern täglich zum Meister und kommen täglich zurück, die Kopie des Akkordvertrags B will er wegwerfen, wenn er einen neuen Akkord anfängt. Das Resultat zeigte sich bei der Untersuchung, als der Verf. bei vier verschiedenen

*) Mit Angabe des Zeitlohns statt der Akkord-No. und der Stunden- und Überstunden statt der Akkordstunden.

Schlossern die Art der Niederschrift kennen lernen wollte: das Stundenverzeichnis war von keinem ausgefüllt, die übrigen Zettel wurden mit wenig Erfolg in allen Taschen und Ecken zusammengesucht, einer fand sogar den Karton, aber ohne Inhalt. — Der eigentliche Grund, diesen Zettelwirrwarr einzu-

B. Akkordvertrag (Vorderseite: Kodifikation der Akkordvergebung).

Akkordbuch-No. 27

Akkord-No.

Namen der Teilnehmer: 1.

Firma Kom.-No.

Stückzahl	Gegenstand und Verrichtung	Stückpreis		Gesamtpreis	
		Mk.	Pf.	Mk.	Pf.
	Zeichnung No.				

In Arbeit gegeben 19 Abgeliefert 19

Der Arbeiter Der Werkmeister

B. Akkordvertrag (Rückseite: Stunden und Ausrechnung).

Abrechnung zu Akkord-No. Betrag Mk.

Arbeiter	Tagelohn p. Stde.	Verfahrene Stunden			Anteil	
		Hauptbank	Nebenbank	Summa	Mk.	Pf.
Zu 1						
- 2						
- 3						
- 4						
- 5						
- 6						
Summa						

Beamter an anderer Stelle für die Verrechnung. Die Entwicklung muß offenbar auf die Ausbildung eines Zettelsystems gehen, das Rohmaterial für Aus- und Verrechnung zugleich enthält, und dem die entsprechenden Daten von ein und derselben bürokratischen Instanz entnommen werden.

Der Weg dazu ist einfacher, weil er sich schon aus dem Bedürfnis der Lohnausrechnung ergibt, in den Fabriken, bei denen kurze Akkorde die Regel sind, solche, von denen eine größere Anzahl im Lauf einer Lohnperiode fertig werden. Das Bureau hätte hier eine Menge Akkordzettel oder Akkordverträge zusammenzusuchen, um den Lohn des einzelnen Arbeiters auszurechnen. Daher ist hier der „Wochenzettel“ eingeführt, der meistens für die ganze Lohnperiode reicht; der Arbeiter trägt darauf für jeden Tag der Woche die an demselben auf einen bestimmten Akkord verarbeiteten Stunden ein, in manchen Fabriken gesondert für die ganz in der Lohnperiode gearbeiteten Akkorde (Rubrik A), die in der Lohnperiode angefangenen und nicht beendeten (Rubrik a) und die „laufenden“, d. h. in einer früheren Periode begonnenen Akkorde (Rubrik l). Die Akkorde spezifiziert der Arbeiter im Wochenzettel nach der Nummer des Akkordzettels, den er, mit der Angabe des Akkordpreises darauf, bei Beginn der Arbeit erhält, nach Beendigung dem Meister zurückgibt. Dann ist die Ausrechnungsarbeit des Bureaus einfach: auf dem Wochenzettel ist in der Regel Platz gelassen, damit das Bureau den Akkordbetrag aus dem Akkordzettel übertragen kann, dahinter eine Rubrik, in der es den prozentualen Akkordüberschuß ausrechnet, und vielfach noch Raum für die Abzüge; in diesem Fall braucht man keine besondere Lohnliste, sondern heftet einfach sämtliche Wochenzettel zusammen. Umgekehrt für die Lohnverrechnung zu Kalkulationszwecken überträgt das Bureau die Stundenzahl aus dem Wochenzettel in den Akkordzettel; dieser läuft dann weiter durch die Nachkalkulation, ohne nochmals für die Ausrechnung des zu bezahlenden Lohns herangezogen werden zu müssen. Es ist nur noch ein weiterer Zettel als Bindeglied zwischen Wochen- und Akkordzettel erforderlich, wenn Akkorde nicht in einer Lohnperiode fertig geworden sind; es wird dann ein sogenannter „Lohnauszug“ angelegt, in den alle in verschiedenen

Lohnperioden auf einen Akkord verwandten Stunden und gezahlten Abschläge eingetragen werden. Auch dieses System von Akkord- und Wochenzetteln ist aus dem Akkordbuch hervorgegangen, in einer Kölner Fabrik kurze Zeit vor dieser Untersuchung; dadurch daß es den Akkord und den Arbeiter bürokratisch gesondert erfaßt, wird nicht nur eine mühelose Nachkalkulation möglich, sondern sogar die bisherige Führung eines besonderen Hauptlohnbooks überflüssig gemacht.

So wichtig der Akkordzettel als Dokument des Akkordsatzes in diesen Fabriken ist, so gibt er doch nur über eine einzige Verrichtung an einem Arbeitsstück Auskunft; er zeigt nur das an, was der Arbeiter für einen Akkordpreis zu leisten hat. Wir haben aber bei der Akkordfestsetzung gesehen, daß die theoretische Berechnung des Akkords auf Verkleinerung und Spezialisierung der Akkorde hinarbeitet. Dadurch hat es die Nachkalkulation mit einer großen Zahl von Akkordzetteln zu tun, wenn sie alle Arbeitsverrichtungen an einem Stück zusammenstellen will. Es liegt daher nahe, den Akkordzettel für mehrere Akkorde zu benutzen, die jede eine besondere Bearbeitung desselben Arbeitsstücks zum Gegenstand haben. Der Akkordzettel läuft dann durch mehrere Fabrikationsprozesse, er wird zum „Laufzettel“, dem typischen Verrechnungsmaterial der Nachkalkulation.

V.

In den meisten Maschinenfabriken sieht man zwei Papiere mit dem Arbeitsstück durch die zahlreichen Bearbeitungsstufen laufen, eine „Stückliste“ (Auftragszettel) und einen „Laufzettel“ (Laufkarte, Arbeitszettel). Der grundlegende Unterschied zwischen ihnen ist: die Stückliste ist Niederschrift der Vorkalkulation, der Laufzettel der Nachkalkulation. Die Vorkalkulation bedarf offenbar nur dann einer Kodifizierung im Betrieb, wenn sie dem Bureau nicht vorher bekannt ist; nicht da, wo die Akkorde vom Bureau selbst festgesetzt werden, aber in den heute noch überwiegenden Fällen, in denen der Meister wenigstens einen Teil der Akkorde mit dem Arbeiter vereinbart. Der Kopf einer solchen Stückliste sieht meist so aus:

Kundenauftrag No.

Besteller

Stückliste				Akkordsätze für ein Stück																		
Laufzettel No.	Zeichnungs- No.	Zeichen	Anzahl	Gegenstand	Material	Schmieden		Drehen		Hobeln		Bohren		Stoßen		Fräsen		Schrauben- schneiden		Schlossern		
						M	3	M	3	M	3	M	3	M	3	M	3	M	3	M	3	M

Mit der theoretischen Berechnung der Akkorde im Bureau verliert die Stückliste ihre Funktion. Trotzdem verschwindet sie nicht, aber sie dient in diesen Fabriken mehr Kontroll- und Registrierungs Zwecken, die mit dem Anwachsen des Betriebs unentbehrlich werden. In einer Spezialfabrik für Gasmotoren enthält die Stückliste daher keine Preise, sondern nur Ausweise über die Ablieferung, die daran beteiligten Arbeiter, die Nummer der Arbeitszettel, auf denen die einzelnen Bearbeitungen zu suchen, das Datum, an dem sie „in Arbeit gegeben“, und an dem sie „fertig auf Magazin“ kommen“.

Eine ähnliche Verwischung der Kalkulationsfunktion zeigt auch der Laufzettel; z. B. in der Massenfabrikation mit saisonweise tarifierten Akkorden, der wir in der Fahrradfabrikation begegneten. Im allgemeinen besteht das System der Akkordvertragsbücher, aus dem der Arbeiter eine Kopie erhält. Wo es sich um die Herstellung einzelner Stücke handelt, liefert der Arbeiter das Geleistete nach Beendigung des Akkords beim Meister oder im Magazin ab; er bekommt seine Kopie des Akkordvertrags unterschrieben und behält sie zur Kontrolle der Lohnausrechnung. Bei der Montage des Fahrrads ist dieses Verfahren unmöglich, denn das Arbeitsstück wandert durch zahlreiche Hände, ehe es fertig montiert ist. Mit dem Fahrradgestell geht deshalb eine Laufkarte, die aus ebensovielen durch Perforation abtrennbar gemachten Teilen besteht wie die Montage aus Verrichtungen; der Arbeiter trennt, wenn die Maschine an einen anderen geht, das be-

treffende Stück der Karte als Ausweis für seine Arbeit ab. In der Ofenfabrikation und ähnlichen Zweigen der Massenfabrikation ist die Laufkarte das einzige Papier, mit dem der Arbeiter zu tun hat; er behält es, bis er mit seinem Akkord fertig ist. Es handelt sich hier um feststehende Akkordsätze und bekannte Arbeiten; die gegenseitige Kontrolle gegen Schiebungen ist vollkommen: der Meister allein schreibt, der Arbeiter hat immer den Zettel, Anfang und Ende des Akkords ist durch den Ortswechsel der Laufkarte genügend festgestellt. Für Nachkalkulation liegt kein Anlaß vor. Anders in der Maschinenfabrikation. Der Kalkulationszweck tritt schon dadurch deutlich zutage, daß im Anfang der Laufzettel immer nur eine Ergänzung des Akkordzettels ist: es gibt da einen Zettel für die Ausrechnung des Lohns, einen zur Verrechnung im Interesse späterer Fabrikation. In einer jungen Düsseldorfer Werkzeugmaschinenfabrik, die wegen ihrer vielen neuen Muster besonderen Wert auf Nachkalkulation legen muß, ist der Akkordzettel in interessanter Weise zu Nachkalkulationsmaterial gemacht, zur Abschrift und Erweiterung dessen, was der Laufzettel enthält. Der Akkordzettel kommt gar nicht mehr in den Betrieb, tatsächlich ist die wichtige neuere Umwandlung des Zettelsystems bereits erfolgt, wenn auch äußerlich der papierne Apparat nur durch eine Laufkarte ergänzt worden ist. Es geht dort so zu: das Lohnbureau, dessen Räume unmittelbar an die Werkstätten anstoßen,*) so daß es zugleich die früher erwähnte Uhr für die Ein- und Ausgangskontrolle beobachten kann, stellt die technischen Details (Material, Stückbezeichnung, Kommissionsnummer usw.) der „Laufkarte“ aus und schickt sie zum Meister der ersten Bearbeitungsart, z. B. dem Drehermeister. Dieser schreibt den Akkordsatz für Dreharbeit ein und gibt die Karte dem Arbeiter. Bei diesem holt sie ein Lehrling ab und wirft sie durch eine Öffnung ins Lohnbureau, das danach die „Akkordmarke“ ausstellt. Deren Überschrift enthält die Kommissions-

*) Die Fabrik ist nur wenige Jahre alt, auf einem großen freien Grundstück in einem Vorort angelegt. Die Durchführung einer vollkommenen Lohnverrechnung ist in einem nicht zu unterschätzenden Maße von der Anlage der Fabrik abhängig.

nummer und Name wie Kontrollnummer des Arbeiters; besondere Kolonnen werden ausgefüllt für „Mappe, Blatt“, „Stück-No.“, „Stückpreis“ und „Gesamtpreis“ (beide Rubriken schraffiert, damit Radieren unmöglich ist), „angefangenes Datum, Stunde“, „fertig Datum, Stunde“. Auf der Laufkarte wird noch die Eintragung des Meisters zur Verhütung von Änderungen überstempelt, dann die Karte vom Lehrling zum nächsten Meister, z. B. in der Fräselei, gebracht. Der Arbeiter schreibt nur in seinen „Tageszettel“, der dem beschriebenen „Wochenzettel“ entspricht, die Stunden ein. Das Verfahren hat sich ausgezeichnet bewährt; Meister und Arbeiter haben fast nichts zu schreiben, dadurch keine Gelegenheit, die Fabrik zu betrügen; der Arbeiter spart gegen früher fast eine volle Stunde Zeit.

Der nächste Schritt ist, den Akkordzettel aufzugeben und sich mit Laufkarte und Wochenzetteln zu begnügen; in einer der größten Fabriken findet sich dieses Verfahren. Die vielen Akkordzettel für ein einziges Arbeitsstück verschwinden. Wenn die Laufkarte nun noch so eingerichtet wird, daß die Stunden für jede Arbeit darauf übertragen werden können,*) dann ist das Verrechnungsmaterial auf zwei grundsätzlich verschiedene Aufzeichnungen zurückgeführt: der Wochenzettel enthält nach dem oben beschriebenen Verfahren alles, was sich auf den einzelnen Arbeiter, die Laufkarte alles, was sich auf ein Arbeitsstück bezieht. Daraus ergibt sich von vornherein ein Urteil über die vollständigste Vereinfachung des papiernen Apparats, die in der Verschmelzung von Wochenzettel und Laufkarte besteht. Technisch ist sie sehr wohl herzustellen, wie aus dem hier wiedergegebenen „Laufzettel“ einer Maschinenfabrik ersichtlich, die dieses Verfahren nach der Erfindung des englischen Ingenieurs Grimshaw auf Empfehlung der „Zeitschrift des Vereins deutscher Ingenieure“ eingeführt hat.

Die durch fette schwarze Linien abgetrennten Teile sind vom Bureau auszufüllen, der Akkordsatz auf der Vorderseite

*) Eine Fabrik beabsichtigt, Abstempelung für Beginn und Beendigung eines Akkords in einer beim Meister stehenden Uhr einzuführen.

Rückseite

No. Name		Art der Arbeit	Marschieren No.	Datum und Stundenzahl												Gesamtstunden		Stundenlohn		Akkordüberschuß		Aufschlag in %		Selbstkosten	
																M	f	M	f	M	f	M	f	M	f
														Stück-Akkord											
														M	f	Schmieden									
																Drehen									
																Hobeln									
																Bohren									
																Stofsen									
																Fräsen									
																Schraubenschneiden									
																Schlossern									
																Gesamtstückakkord									
																× Anzahl									
																— Akkordüberschuß									
																Lohn									
																% Überschufs									

Nach Fertigstellung der Arbeit geprüft von den 19.....

Arbeitslohnergebnis

nach Angabe des Kalkulators (Ingenieurs). Die Vorderseite enthält zugleich einen Werkzeugnachweis, dessen Verknüpfung mit dem Laufzettel nicht nur der bürokratischen Zweckmäßigkeit entspringt, sondern zugleich die vollkommene Beachtung aller Material- und Werkzeugkosten für die künftige Kalkulation anzeigt und erleichtert. Auf dem Laufzettel steht zwar nicht mehr die ganze Stundenzahl auf alle in der Lohnperiode gearbeiteten Akkorde, aber da die Zahl der Laufzettel durch ihre summarische Zusammenfassung mehrerer Akkorde relativ nicht groß ist, verursacht die Übertragung des unmittelbar auf dem Laufzettel ausgerechneten Akkordverdienstes dem Lohnbureau wenig Mühe, nicht mehr, als es bisher kostete, die Akkordsätze in die Wochenzettel umzuschreiben. Es bestehen in der betreffenden Fabrik Laufzettel in verschiedenen Farben für die Bearbeitung von Gußteilen, für Modelle, für Holzteile, für Schmiedeteile und ein besonderer für Stücke, die für den eigenen Betrieb angefertigt werden. Das Verfahren erforderte eine bemerkenswerte Modifikation: viele, namentlich bessere Arbeiter wollen nicht sehen lassen, was für einen Akkordsatz sie bekommen; bei diesem Laufzettel liest ihn aber jeder Arbeiter, der dasselbe Arbeitsstück später in Arbeit bekommt. Deshalb erlaubt man ergänzungs- und ausnahmsweise einen Akkordzettel nur für den einzelnen Arbeiter; das Bureau überträgt dessen Angaben in einen sogenannten Zusammenstellungs-Laufzettel.

An Übersichtlichkeit ist das System nicht zu übertreffen; es enthält alle in diesem Abschnitt beschriebenen Vorgänge in einem Stück Papier niedergelegt, von der Ausgabe des Akkords bis zur Ausrechnung des Verdienstes, das in das Hauptlohnbuch übernommen wird, einerseits, zur Verrechnung aller für spätere Fabrikation wichtigen Arbeitsdaten eines ganzen Arbeitsstücks andererseits. Zudem kann nicht betrogen, braucht nicht viel geschrieben zu werden. Aber gerade hier machen sich die technischen Bedürfnisse des bürokratischen Apparats bemerkbar: zu große Vereinfachung verhindert Arbeitsteilung in der Bureauarbeit. Ein Zettel, auf dem alles steht, kann immer nur in einer Hand sein; bei einem Betrieb mit Tausenden von Arbeitern verteuert und verlangsamt er die Tätigkeit des Bureaus, ein großer Teil der durch das

Zettelsystem erstrebten Vereinfachung wird paralyisiert. In der Tat ist das System in Rheinland-Westfalen nur in einer Maschinenfabrik mit bloß dreißig Arbeitern eingeführt. Die Lohnverrechnung hat zur systematischen Erfüllung ihrer Bestimmung ebenso mit technischen Umständen zu rechnen wie die Lohnbemessung und Lohnfestsetzung; nur sind die technischen Schwierigkeiten der Lohnbemessung solche des Arbeitsprozesses, der Akkordfestsetzung solche der theoretischen Berechenbarkeit von Fabrikationen, die der Lohnverrechnung bürokratischer Natur.

VI.

Soweit steht der papierne Apparat im engsten Zusammenhang mit dem Arbeitsvorgang in der Werkstatt. Seine Fortbildung zeigte zwar eine Beseitigung der isolierten Werkstattzeichnungen; es geht nicht nur ein Teil der Schreibarbeit vom Meister auf den Arbeiter, sondern von diesen beiden auf das Lohnbureau über. Aber die bisher beschriebene Handhabung des Zettelsystems durch das Bureau liefert nur die Daten für die Lohnverrechnung; ihre Verarbeitung ist Aufgabe der Lohnausrechnung. Der ausgerechnete Lohn wird in die Lohnlisten übertragen; diese sind das unmittelbare Material für die Lohnauszahlung. Die „Lohnlisten“ sind meistens Doppelblätter, auf denen links der Akkord- und Tagelohnverdienst, rechts die Abzüge verzeichnet sind; sie werden später gebunden oder sind bloß zwei Seiten eines sog. Hauptlohn- buchs. Ihr Rohmaterial sind entweder die Akkordbücher des Meisters, oder bestimmte Stücke des Zettelsystems — die Akkordzettel mit dem Stundenvermerk des Meisters, die Wochenzettel zusammen mit dem Stückpreis des Akkordzettels oder der universelle Laufzettel —; oder schliesslich die Vorbearbeitung des Zettelsystems, die von Betriebslohnbureaus in den Betriebslohnbüchern niedergelegt wird. Im Bereich der patriarchalischen Akkordbücher hat das Bureau einfache Schreibarbeit; es stellt die chronologischen Eintragungen des Meisters nach Arbeitern zusammen. Beim Zettelsystem in der überwiegenden Zahl der großindustriellen Fabriken Rheinland-Westfalens rechnet das Bureau selbst die Verdienste der Arbeiter aus. In wenigen Riesenbetrieben, wie vornehmlich

in der Gufsstahlfabrik Krupp, wird ihm diese Funktion wieder genommen und auf Beamte, Schreiber im Betrieb übertragen; aus deren Büchern fertigt das Bureau die Lohnlisten an. Trotzdem ist in diesen vollkommensten Grofsbetrieben die Rolle des Bureaus in der Lohnausrechnung nicht auf dieselbe wie im patriarchalischen Betrieb zurückgesunken; denn das ganze papierne Rohmaterial der Betriebsbücher wird mitgeliefert und ist vom Lohnbureau mit den Betriebsbüchern selbst, seine Teile sind untereinander, und das Ganze mit dem vom Portier gestellten Kontrollmaterial zu vergleichen. Die Schreiberarbeit dieses Lohnbureaus erscheint in der Lohnliste, die von den „Allgemeinen Bestimmungen“ so verlangt wird (§ 7, 1): „Nach Schluß einer jeden Lohnperiode werden in einer Lohnliste unter dem Namen und der Fabriknummer des einzelnen Arbeiters kurz und übersichtlich auf Grund der im § 2 genannten Bücher (die vorstehend erwähnten Betriebsbücher) summarisch zusammengetragen: die Arbeitszeit und der Verdienst im Schichtlohn, die Arbeitszeit und der Verdienst im Akkord und etwaige Benefize; ferner ist darin zu vermerken das Gewerbe des einzelnen Mannes sowie der von der Firma genehmigte Schichtlohnsatz.“ Die höhere Aufgabe einer universellen Kontrolle des gesamten Verrechnungsverfahrens ist niedergelegt in den sog. „Differenzheften“. Die „Allgemeinen Bestimmungen“ sagen darüber (§ 8, 2); „Die bei dieser Revision sich ergebenden Anstände werden für jeden Betrieb bzw. für jede Werkstatt in Differenzheften zur Erledigung mitgeteilt. Um die letztere haben sich die Betriebsführer speziell zu bekümmern und den Erledigungsnachweis zu unterzeichnen. In bedeutenderen Fällen ist seitens des Lohnbureaus der Firma Anzeige zu machen.“ Die grundsätzlich veränderte Stellung der Lohnausrechnungsinstanz kommt ebenso in einem zweiten Lohnbuch zum Ausdruck: es wird von manchen großen Fabriken zu allgemeineren statistischen Zwecken eine Zusammenstellung der verdienten Löhne für lange Perioden veranstaltet, nach den mannigfaltigsten Gesichtspunkten der Kategorie, des Alters u. a., mit allen Arten von Durchschnittsberechnung. Das Bureau liefert damit der Fabrik wertvolles Material über die Lohnhöhe, die für künftige Akkordfestsetzung verwandt werden kann.

In die Ausrechnung des Lohnes schiebt sich die Bureauarbeit für die Berufsgenossenschaften ein.*) Die Buchung der Gesamtlöhne ist mit der Berechnung für die Unfallversicherung über die unmittelbar daraus entspringende Notwendigkeit hinaus verbessert worden. Zum Hauptlohnbuch gesellt sich nun eine Aufstellung über die Lohnsummen jedes Arbeiters für ein ganzes Jahr und ein Verzeichnis der „anrechnungsfähigen Löhne“. Das Hauptlohnbuch wird dabei mehr zu einem Ausweis für die Kasse, während die bestorganisierten Fabriken die detaillierte Aufstellung der Jahreslöhne durch zweckmäßige Tafeln für jeden einzelnen Arbeiter zu einem dauernd wertvollen Material, zum eigentlichen Mittelpunkt der Buchung der Gesamtlöhne gemacht haben. Es ist bezeichnend, daß außer Gesamtverdienst pro Lohnperiode, Abzügen und dem verbleibenden „auszuzahlenden Betrag“ mitunter noch die „Restbeträge“ nicht fertiger Akkorde, auf die Abschlag bezahlt wurde, jedesmal eingetragen werden; es wird dadurch verhütet, daß der Arbeiter auf in der Lohnperiode bloß zu Ende geführte Akkorde schon Bezahltes nochmals fordert. Gerade in diesen Fabriken, die das Tafelsystem für die Unfallversicherung eingeführt haben, ist die universelle Kontrolle des ganzen papiernen Apparats durch das Lohnbureau am vollkommensten: jedes Papier der Lohnverrechnung von der Torkontrolle des Portiers bis zur Tafel der Jahreslöhne enthält mindestens eine Angabe und wenn möglich nicht mehr als eine, die in einem anderen Papier wiederkehrt. Wo jedes Stück des papiernen Apparats

*) Die Praxis der Unfallversicherung gehört nicht zu diesem Thema. Ein Vorkommnis, das in einem Hüttenwerk mitgeteilt wurde, steht aber in so enger Beziehung zu der Entlohnungsmethode, daß es Erwähnung verdient. Eine Berufsgenossenschaft riet ihren Mitgliedern, Unfallrentnern als Arbeitsverdienst und Rente zusammen nicht mehr zu zahlen als den bisherigen Durchschnittsverdienst. Wo der Rentner in Akkord arbeitete, wurden ihm deshalb nachträglich Abzüge vom Lohn gemacht. Auf Rat einer Arbeiterorganisation ging ein davon Betroffener ans Gewerbegericht, bekam Recht und erhielt von der Fabrik 250 Mk. Daraufhin bekommen Unfallrentner in diesem Werk jetzt Tagelohn; das verschlechtert ihre Situation nicht unbedeutend: sie kommen in eine niedrigere Versicherungsklasse und verlieren den Mehrverdienst, den Akkordarbeiter durch Überstunden machen.

so in der Hand des Lohnbureaus das andere kontrolliert, ist die Fabrik sicher, daß es in der Werkstatt so zugeht, wie es ihr mitgeteilt wird, daß der von ihr ausbezahlte Lohn gegen alle Reklamationen eine starke Vermutung der Richtigkeit für sich hat, und daß sie schließlich die gewonnenen Daten mit Hilfe der Nachkalkulation als zuverlässig für künftige Fabrikation verwenden kann.

3. Lohnbureau und Nachkalkulation.

Ältere, kleine Betriebe kennen kein Lohnbureau, meist ist ihnen sogar der Lohnbeamte unbekannt; entweder haben sie einen Schreiber im Betrieb, oder ein Angestellter aus dem kaufmännischen Bureau besorgt in kurzen Unterbrechungen seiner üblichen Tätigkeit die Anfertigung der Lohnlisten für die vierzehntägige oder vierwöchentliche Lohnzahlung. Die Vergrößerung der Arbeiterzahl allein bringt darin keine Änderung hervor, denn die Lohnausrechnung bleibt ein nur zeitweise eintretendes Geschäft, das keinen Beamtenstab ununterbrochen beschäftigt. Ein Lohnbureau hat zur Voraussetzung, daß aus der Entlohnungsmethode neue bureaukratische Funktionen erwachsen, oder daß aus der Fabrikorganisation Arbeiten mit der Lohnverrechnung verknüpft werden, die mit dem Lohn nichts Unmittelbares zu tun haben. Die Voraussetzung wird einmal erfüllt durch ein Zettelsystem, das eine Kontrolle seiner Teile verlangt, und die Ausbildung einer Nachkalkulation, sodann durch Überweisung der Arbeiterversicherung an die Lohnbeamten. Zettelsystem und Nachkalkulation kommen aber für Hüttenwerke kaum in Betracht; daher findet sich in ihnen noch häufig der Betriebsschreiber als einzige Instanz für das, was in einer Maschinenfabrik mit nur vierhundert Arbeitern in einem Kölner Fall ein Lohnbureau von drei Mann unter einem Prokuristen besorgt. In einem Röhrenwalzwerk mit Nachkalkulation besteht bei 1200 Arbeitern ein Lohnbureau von zwölf Mann, abgesehen von zehn rein technisch ausgebildeten Kalkulatoren. Eine Maschinenfabrik mit der nämlichen Arbeiterzahl hat ein Lohnbureau von nicht weniger als 28 Mann; es besorgt Nachkalkulation, Lohnausrechnung, die ganze Arbeit der Betriebskrankenkasse, die Unfallversicherung und das Materiallager.

Hier hat man alle erdenklichen Bureauarbeiten, die sich auf den Arbeiter beziehen, in den Händen desselben Beamten vereinigt. Damit setzt die Gegenteilendenz ein; um eine gleichmäßige Bureaubeschäftigung zu erzielen, mußte man erst zahlreiche Funktionen auf eine Stelle häufen, bis die Vervollkommnung der Entlöhnungsmethode wiederum eine Abstofsung gewisser Tätigkeiten und Spezialisierung auf andere erfordert. Daß die Entwicklung des Lohnbureaus noch weniger einheitlich ist als die anderer Institutionen für die Lohnverrechnung, erklärt sich aus einer Personenfrage. Organisationstalent ist in jedem bürokratischen Apparat von größter Bedeutung; es findet sich in auffallend hohem Maße bei Lohnbeamten. Das Verständnis der Vorsteher der Lohnbureaus für ihre spezielle Tätigkeit und die Fragen des gesamten industriellen Betriebs in sämtlichen untersuchten Fabriken ist ein erstaunliches; es verdient ohne Zweifel Erwähnung, weil es nicht zufällig ist: der papierne Apparat wird durch eine Menge kleiner Verbesserungen von allen Seiten eine so konzentrierte Wiedergabe alles dessen, was im Betrieb vorgeht, daß der Beamte, der ihn zu handhaben hat, ganz von selbst ein Bild über die gesamte Fabrik­tätigkeit bekommt. Es erzieht die Lohnbeamten für Organisationsaufgaben. Die bei der Untersuchung festgestellten organisatorischen Neuerungen, die von den leitenden Lohnbeamten, teils jungen mit reiner Bureau­bildung, teils solchen von langer Erfahrung in allen Teilen der Fabrikation, eingeführt wurden, können hier nicht wiedergegeben werden; ebensowenig die ausgezeichneten Urteile dieser Personen über industrielle Probleme, die eine treffliche Mischung von praktischen Kenntnissen und allgemeinem Verständnis darstellen. In manchen Betrieben ist der Vorsteher des Lohnbureaus eine wichtigere und einflußreichere Person als der Oberingenieur. Diese Personenfrage macht sich darin bemerkbar, daß die Schwierigkeiten einer Überhäufung des Lohnbureaus mit Funktionen durch zweckmäßige Anordnung der Arbeiten überwunden werden können: eine Maschinenfabrik mit 3000 Arbeitern, besonders kompliziertem Zettelsystem und genauer Nachkalkulation kommt bei achtstündiger Bureauarbeit mit einem Lohnbureau von sieben Mann aus, obwohl dies die Betriebskranken- und eine Familienkranken­kasse mit-

besorgt. Vielfach erweist sich indessen auch eine äußere Veränderung des bürokratischen Apparats als nötig. Ein erster Weg ist Abstofung der Versicherungsangelegenheiten an ein besonderes oder das allgemeine kaufmännische Bureau, das zuweilen auch die Abzüge für Warenlieferungen und dergl. unter sich hat. Ein zweiter die Bildung von Betriebslohn-bureaus zur Vorbereitung des Verrechnungsmaterials; daß damit das Hauptlohnbureau nicht an Bedeutung verliert, zeigt schon seine Größe: das „Bureau für Arbeiterangelegenheiten“ bei Krupp beschäftigt für die Lohnverrechnung einschl. der Zwangsversicherung und Pensionskasse 150 Mann; die Arbeit der Kontrolle der Betriebslohnbücher an der Hand des Zettel-systems ist eine intensivere als deren Aufstellung. Ein dritter Weg wird in dem früher erwähnten Düsseldorfer Fall beschrieben, wo die theoretische Festsetzung aller Akkorde die Schreibarbeit im Betrieb auf die Ausfüllung der Stundenzettel reduziert; dort wird der Akkordzettel nach diesem Stunden-material ganz vom Bureau ausgefüllt, das damit nicht nur eine große Arbeitslast, sondern eine Beschaffung des Verrechnungsmaterials an Stelle der bloßen Verarbeitung aufgeladen bekommt. Deshalb wurde ein besonderes „Bureau für Nachkalkulation“ errichtet, das auch die Versicherung besorgt. Diese Maßregel bedeutet nicht, was allem hier Vorgetragenen widersprechen würde, eine Lostrennung der Lohnverrechnung von der Nachkalkulation, sondern eine Ablösung der niedrigeren Verrichtungen*) der Lohnverrechnung von den höheren. Da die Nachkalkulation hier der Vorkalkulation für die künftige Fabrikation so vollständiges Material stellt, daß alle Akkorde ohne Meisterevereinbarung vom technischen Bureau diktiert werden können, wird die Lohnverrechnung zu Kalkulationszwecken so intensiv, daß sie für sich organisiert werden muß. Wo mit der Zeit Lohnbureau und Nachkalkulation äußerlich getrennt werden, ist dies nicht ein Zeichen der Isolierung, sondern der Universalität der letzteren, denn die Bearbeitung des Lohnverrechnungsmaterials zu

*) Das eigentliche Lohnbureau hat auch die in einer Fabrik für Krane und Walzwerksanlagen sehr beträchtlichen Abrechnungen mit den Auswärtsmonteuren zu erledigen.

Zwecken jenseits der Lohnauszahlung ist dort so umfassend geworden, daß ein besonderes Bureau dafür geschaffen wird.

Die Nachkalkulation beginnt in primitiven Formen. In einer bedeutenden Gießerei bringt der Meister sein Akkordbuch jeden Morgen ins technische Bureau, das Kalkulationsauszüge daraus macht. In einer Maschinenfabrik stellt sich der Obermeister alle von ihm vergebenen Akkorde systematisch für jede Maschine zusammen; es ist Nachkalkulation, aber sie wird nicht benutzt; der Obermeister betrachtet sie weniger als Erfahrungsstoff für die Zukunft, sondern als Verteidigungsmaterial seiner Kalkulation gegen die der Ingenieure. Wo keine genaue Nachkalkulation existiert, ist auch die Selbstkostenberechnung notwendiger Weise summarisch: Tagelohn mal Materialkosten. Dabei kommen große Fehler vor. Vor allem muß der Meister als Hauptperson für die Kalkulation herangezogen werden, weil er die ungeschriebene Erfahrung verkörpert. Der Ausweg ist offenbar, die ungeschriebene Erfahrung durch geschriebene zu ersetzen. Damit sie nützlich wird, hat zweierlei zu geschehen: es ist nicht nur jede Arbeit genau mit Zeit- und Kostenaufwand aufzuzeichnen, die Erfahrung zu individualisieren, sondern die Fabrikation muß so gleichmäßig gemacht werden, daß wenigstens ein großer Teil der aufgezeichneten Arbeiten auch wirklich wiederkehrt. Daraus geht hervor, daß die Nachkalkulation für die Maschinenindustrie, die nicht Massenfabrikation, besonders schwer, aber auch besonders wichtig ist, daß sie für die gleichmäßige, die Technik, nicht den Gegenstand wechselnde automatische Massenfabrikation von geringerer Bedeutung, für Hochofen- und Stahlfabrikation einfach und nur zeitweise erforderlich ist. Sobald die Nachkalkulation der Vorkalkulation Angaben von dauernder Geltung liefert, nimmt ihre Wichtigkeit ab: sie gibt der Vorkalkulation nicht neues, bisher unkalkulierbares Material, sondern hat nur darauf zu achten, ob sie nicht Einzelheiten in den Kosten korrigieren kann; am vollständigsten, sobald die dauernd wiederkehrenden Daten der Nachkalkulation in Akkordtarifen niedergelegt sind.

Die Nachkalkulation, von der hier gesprochen wird, erfalst den Arbeitsfaktor. Trotzdem bleibt sie nicht ohne

Wirkung auf die unmittelbare Kalkulation der Material- und Maschinenkosten, weil sie dem Ingenieur die Schätzung der Dauer und des Preises einer Arbeit ganz abnimmt, ihm dadurch Zeit gibt, Material- und Maschinenkosten individuell zu behandeln. Daher geht das Streben der Lohnverrechnung dahin, jeden bezahlten Lohn auf eine konkrete Arbeit zu rechnen, die als Generalunkosten zählenden Löhne möglichst einzuschränken. Deshalb geschieht zweierlei: 1. werden die sog. „Vergütungsstunden“ abgeschafft, die man dem Arbeiter für besonders schwere Leistungen im Lohnbuch zuschrieb; es ist eine bequeme Schematisierung der Vor-, eine Erschwerung der Nachkalkulation; bei Krupp ist in den „Allgemeinen Bestimmungen“ mit besonderem Nachdruck verlangt, daß durch hartes Material oder ähnliche anomale Umstände verursachte Schwierigkeiten durch „Zuschlag“ auf dem Akkordzettel der betreffenden Arbeit berücksichtigt werden; die Vergleichung der Torkontrolle mit den Arbeitsstunden ermöglicht die Entdeckung der „Vergütungsstunden“. 2. Es wird danach gestrebt, auch den Zeitlohn im Zettelsystem zu erfassen; in vielen Betrieben wird jede allgemeine und jede zeitweilige Tagelohn- sowie jede Lehrlingsarbeit mit Bezeichnung der Arbeit auf einen vereinfachten Akkordzettel geschrieben, während andere sich damit begnügen, daß der Meister die Stunden seiner sämtlichen Tagelöhner auf einem sog. „Lohnzettel“ für die Lohnperiode einträgt. In einer kleinen Maschinenfabrik in Iserlohn, die nur Reparaturen an Nadelmaschinen übernimmt, wird trotz der ausschließlichen Zeitlöhnung für jede Arbeit ein genauer Stundenzettel für die Nachkalkulation geführt.

Wir haben gesehen, wie das Zettelsystem im Hinblick auf die Nachkalkulation umgestaltet wird. Wie die so gewonnenen Daten verarbeitet werden, zeigt am besten das Verfahren einer Kölner Werkzeugmaschinenfabrik. Auf den Wochenzettel, der durch „Lohnauszüge“ für die länger als eine Lohnperiode dauernden Akkorde ergänzt wird, hat das Lohnbureau bereits für die Lohnausrechnung den Akkordsatz geschrieben. Daraus werden einmal die Akkordsätze zusammengestellt und zwar mit Berechnungen der Akkordüberschüsse, nicht um sofortige Akkordherabsetzungen eintreten

zu lassen, aber um die auffallenden Über- oder Unterschreitungen einer angenommenen Akkordgrenze Ingenieuren und Meistern zur Beachtung zu empfehlen. Die gezahlten Akkord- und Stundenlöhne trägt das Lohnbureau in eine „Zusammenstellung“ ein; sie enthält vertikal folgende Kolonnen: „Schlosser, Dreher, Hobler, Horizontalbohrer, Fräser, Radialbohrer, Stofser, Schmiede, Schraubendreher, Anreißer, Sattler, Anstreicher“; horizontal folgende: „Akkord, Lohn, Ersatz, Konstruktionsänderungen, Nachdrehen bezw. Nachhobeln, Wrack, verdorbene Arbeit“. Nachdem horizontal und vertikal die Summe gezogen, werden die Beträge für Modelle und Verpackungskosten zugefügt, und man hat die Gesamtkosten einer ganzen Maschine oder bei großen Modellen eines wesentlichen Teils in einer Detaillierung, die für den Kostenvoranschlag ähnlicher künftiger Maschinen hinreicht. Außer den Gesamtkosten liefert die Zusammenstellung die einer Arbeiterkategorie gezahlten Löhne, an deren Betrag man die Vorkalkulation im wesentlichen kontrollieren kann. Sie scheidet schliesslich normale und aussergewöhnliche, durch Zufälle oder Fehler in der Fabrikation erwachsende Kosten; sie liefert dadurch einen Maßstab für Zufalls- und Fehlerkalkulation und weist auf die Bearbeitungsarten hin, bei denen man besonders aufzupassen hat. Sie ist zugleich Zusammenstellung der vergangenen Fabrikation und gewissermaßen Inhaltsverzeichnis der Nachkalkulation. Bei vielen Fabriken reiht sich noch eine Berechnung der Durchschnittslöhne einer Arbeiterkategorie pro Maschine, desgleichen pro Lohnperiode und mitunter pro Meister an.

Wie dieses unmittelbare Extrakt aus den Lohnverrechnungsdaten gekrönt wird, zeigen die drei Schlussberechnungen, in denen in einer bedeutenden Düsseldorfer Fabrik für schwere Maschinen (Dampf- und Großgasmaschinen, Pressen, Pumpen) die Arbeit des Lohnbureaus gipfelt: 1. Eine Aufstellung pro Lohnperiode über die in Arbeit befindliche Maschine; sie zeigt, ob man mit den kalkulierten Kosten auskommen wird. 2. Eine Monatsabrechnung für den Eigentümer der Fabrik. 3. Eine detaillierte Kostenübersicht der fertigen Maschine mit Stundenzahl und Lohnsatz für jede Arbeit an jedem Stück, unter den verschiedensten Gesichtspunkten summiert. Diese

letzte Aufstellung ist für eine große Bergwerksmaschine, wie sie die Firma liefert, jedesmal ein umfangreiches Heft; sie ist das Kernmaterial des ganzen Betriebes, für erfolgreiches Arbeiten einer Fabrik ebenso wichtig wie die maschinelle Einrichtung. Wie eine so genaue Nachkalkulation die Fabrikleitung umwandelt, zeigt sich darin, daß jene Aufstellung über die fertige Maschine vor dem technischen Bureau geheim gehalten wird: es werden ihm nur auf Anfrage Auszüge gemacht. Unter diesen Umständen wird das Lohnbureau, das aus bloßen Schreiberfunktionen hervorgeachsen ist, der Mittelpunkt des Betriebs. Es bleibt immer bürokratische Instanz, die nichts zu befehlen hat; es setzt auch in dieser vollkommensten Ausbildung nie den Akkord fest; aber die Nachkalkulation, deren Organ das Lohnbureau ist, gibt der Akkordfestsetzung eine stabile Grundlage: die Vereinigung von theoretischer Berechnung und praktischer Erfahrung braucht nicht mehr von den Betriebsinstanzen nach persönlichem Ermessen vorgenommen zu werden, weil sie als kodifizierte Erfahrung bereits bürokratisch festgelegt ist.

Die Nachkalkulation bedeutet eine Aufsaugung immer größerer Teile der Entlöhnungsmethode durch den bürokratischen Apparat; sie wirkt damit entscheidend auch auf Lohnbemessung und Lohnfestsetzung zurück. Die Akkordarbeit erhält durch sie eine wesentliche Stütze. Das Akkordsystem wurzelt nicht nur in dem Wunsch, Mehrleistung zu erzielen; es gibt den Zeitlohn äußerlich auf, muß ihn aber als Verdienstgrundlage beibehalten und kommt durch die Akkordgrenze leicht ganz auf ein Zeitlohnsystem zurück. Es verliert aber auch dann nicht seinen Wert; wird es als Arbeitssystem wirkungslos, so behält es doch stets seinen Vorteil als Bemessungssystem. Die Fabrik ist ein kaufmännisches Unternehmen, sie arbeitet mit Preisen, sie will verkaufen, muß also wissen, was ihr ein Stück kostet. Wir sehen, daß die ältere Kalkulation mit generellen Stunden von einem Durchschnittspreis rechnet; die „Zusammenstellung“ der Lohnverrechnungsdaten in der modernen Kölner Fabrik gibt nur Preise. Läßt sich genau nur nach Stück kalkulieren, so muß man versuchen, die Arbeit auch nach Stück (d. i. nicht nur

das Arbeiten eines Stücks, sondern jede Arbeit an einem Stück) zu vergeben. Oder umgekehrt ausgedrückt: man kann nur speziell kalkulieren, was nach Stück bemessen wird; das übrige sind Generalunkosten, die nur einer generellen Kalkulation zugänglich sind. Daher das Bestreben, durch ein Zettelsystem für Zeitlohnarbeiten eine Bemessungsgrundlage für diese zu finden; gelingt es, kann auf Grund des Lohnverrechnungsmaterials das nächste Mal Akkordlohn versucht werden. Die Nachkalkulation hilft somit, dem Akkordsystem neue Gebiete zu erschließen; zugleich festigt sie dasselbe, wo es besteht, da für sie nicht die Hauptsache ist, daß eine Arbeit in Akkord, d. h. im Gefühl des Akkords, geleistet, sondern vergeben wird.

Zugleich wirkt die Nachkalkulation aber darauf hin, den innerlichen Zeitlohncharakter jeder Akkordarbeit zur Geltung zu bringen. Der einzelne Akkord hört auf, isoliert und Einzelfall zu sein. Wurde einmal auf einen Akkord zuviel oder zu wenig verdient, konnte, wo keine Nachkalkulation bestand, der Fall leicht übersehen oder vergessen werden. Jetzt wird die Akkordüberschreitung den Betriebsinstanzen bei neuer Fabrikation wieder vorgeführt. Zugleich erhalten diese eine genaue Berechnung, was Dreher, Hobler, Schlosser usw. bei der letzten Maschine durchschnittlich verdient haben; sie wissen genauer, welcher Verdienst ihnen bei der Akkordfestsetzung vorzuschweben hat, werden zugleich darauf hingewiesen, bei welcher Kategorie Akkordreduktion vermutlich am aussichtsvollsten ist. Die Kalkulation isoliert und verewigt die Erfahrungen des einzelnen Akkords; das bedeutet: sie setzt die Fabrikinstanzen durch das genaue Kalkulationsmaterial in den Stand, die dauernde Verdienstgrenze trotz der zeitweiligen leistungssteigernden Überschreitungen mit größerer Sicherheit einzuhalten. Die Vervollkommnung der Akkordgrenze zur Grenze der möglichen Leistung, wie sie früher als wesentliche Eigentümlichkeit der fortgeschrittenen Großindustrie beschrieben wurde, wird mit allen ihren Folgen für die Arbeiter durch die Bürokratisierung der Entlohnungsmethode eminent gefördert.

IV. Abschnitt.

Die großindustrielle Entlöhnungsmethode und die Arbeiter.

Die Lage, in die der Arbeiter durch die großindustrielle Fabrikorganisation versetzt wird, ist etwas anderes als die Stellung, die er dazu nimmt. Die objektiven Wirkungen der Entlöhnungsmethode haben mit der subjektiven Stellungnahme des Arbeiters nur insofern zu tun, als die Unzufriedenheit des Arbeiters auf jenen beruht; in der Umwälzung des Arbeitsverhältnisses durch die Entlöhnungsmethode hat der Arbeiter nur eine passive Rolle; er ist Objekt, nicht Subjekt. Die Ausbildung des Lohnsystems, wie sie in den vorigen Abschnitten geschildert wurde, betrachtet den Arbeiter wie eine Maschine, die nur unter gewissen Bedingungen funktioniert: der Arbeiter leistet nicht genug in Zeitlohn, in Akkord nur, wenn nicht eine schematisch gehandhabte Akkordgrenze ihm Anlaß und Gelegenheit zum Zurückhalten mit der Leistung gibt, er betrügt bei der Angabe seiner Leistung, wenn nicht ein zweckmäßiger bürokratischer Apparat ihn daran verhindert, er hat es zu leicht, sein Interesse zu wahren, wenn man ihn bei der Lohnfestsetzung befragen muß. Durch die allgemeine Durchführung des Akkordsystems, die veränderte Handhabung der Akkordgrenze, die Verbesserung der Lohnverrechnung und die Erweiterung theoretisch-bürokratischer Lohnfestsetzung will die Fabrikleitung die Eigenschaften des Arbeiters, die seine Tauglichkeit als Faktor der Fabrikation vermindern, unschädlich machen. In diesen Maßregeln entscheidet sich das Schicksal des Arbeiters ganz ohne seine aktive Mitwirkung; sowohl wo er von der großindustriellen Ausgestaltung des Lohnsystems profitiert — in der Lohnver-

rechnung und -auszahlung, aus der Willkür und Betrug der Fabrikinstanzen beseitigt werden — als auch da, wo er darunter leidet: in der Vernichtung seiner individuellen Mitbestimmung über Akkordsatz und Ausmaß der eigenen Leistung. Die objektive Stellung des Arbeiters in der Entlohnungsmethode einer großindustriellen Fabrik ist daher erschöpfend behandelt, wenn das Lohnsystem als Werk und vom Standpunkt der Fabrikleitung geschildert worden ist. Der Arbeiter ist mit vielem darin unzufrieden, im Geheimen oder offen; viele Beschwerden werden stumm ertragen, einige, die besonders schwer oder von allgemeiner Bedeutung erscheinen, kommen in die Arbeiterpresse, andere führen zum Streik oder zu friedlichem Versuch, von der Fabrik Abstellung zu erlangen. Aber die Unzufriedenheit findet einen veränderten Boden mit der beschriebenen Ausbildung des Lohnsystems: mit der Auslöschung der individuellen Stellung des Arbeiters, seiner Unterordnung unter ein System, das keinen Unterschied zwischen den einzelnen Arbeitern kennt, der nicht vom System erfaßt wird.*) So wird die Unzufriedenheit des einen Arbeiters zu der aller Arbeiter, und aus dem Murren gegen Einzelheiten der Entlohnungsmethode entsteht die generelle Opposition gegen die Fabrik; das Wesen der Arbeiterbewegung ist, daß sie den ganzen Arbeiter erfaßt, nicht den Mann in, sondern außerhalb der Fabrik.

Ein paralleler Vorgang spielt sich auf der Seite der Fabrik ab. Der Arbeiter in der Werkstatt steht unter der Herrschaft der Entlohnungsmethode; in ihrem Bereich ist dafür gesorgt, daß der Arbeiter für seinen Lohn alles leistet, was er eben kann. Es zeigte sich an anderer Stelle, daß die spezifisch großindustrielle Fabriksdisziplin darauf geht, den

*) Das Akkordsystem beruht gerade auf den Unterschieden der Einzelnen und berücksichtigt sie systematisch durch Bezahlung nach der Leistung. Die Akkordgrenze in der großindustriellen Vervollkommnung will sogar individuelle Unterschiede fördern, indem sie den Verdienst nicht schematisch nach oben abgrenzt; aber diese Politik ist ein System (in dieser Schrift wird die Akkordgrenze daher absichtlich als systematische im Gegensatz zur schematischen bezeichnet), das darauf beruht, den Arbeiter soviel verdienen zu lassen, bis seine individuelle Leistungsfähigkeit an der Obergrenze angelangt ist usw.

Arbeiter die volle Arbeitszeit in der Werkstatt zu halten; darauf vor allem gehen Torkontrolle und Strafen. Aber die Fabrik muß noch weiter gehen: es gilt, das geeignete Arbeitermaterial für die Fabrikorganisation festzuhalten, dem Arbeiter auch diejenigen Möglichkeiten, sich ihr zu entziehen, zu beschränken, die aus dem Wechsel der Arbeitsstelle entstehen. Ohne einen festen Arbeiterstamm, sagt ein Kölner Fabrikant, arbeite eine Maschinenfabrik bei der besten Einrichtung dreimal so teuer; und das beste Lohnsystem, sagt ein anderer, verhindert nicht die ärgsten Mißshelligkeiten, wenn ein Arbeiter, der seine Kündigung genommen oder erhalten hat, noch Wochen lang in der Fabrik bleibt. Die Regelung der Kündigungsfrist in der Großindustrie ist der typische Fall, wie die Wirksamkeit der Entlohnungsmethode durch eine allgemeine Erfassung der Verhältnisse des Arbeiters garantiert wird. Damit unterwirft die Fabrik indessen nur den individuellen Arbeiter vollständiger dem Zwang der Betriebsorganisation, — den einzelnen Arbeiter, der davonläuft, wenn es ihm paßt, oder faullenz, wenn man ihn durch Kündigung bindet. Aber darüber hinaus drängt schließlich die Arbeiterbewegung den Fabrikanten, einen allgemeinen, gewissermaßen politischen Unternehmerstandpunkt, auch in der Betriebsorganisation durchzusetzen. Es wird daher auch darauf zu antworten sein, wie sich in Rheinland-Westfalen der verschärfte Klassenkampf zur Entlohnungsmethode stellt.

1. Die Kündigungsfrist.

Eine bereits erwähnte Kölner Fabrik zeigt den engen Zusammenhang der Entlohnungsmethode mit der übrigen Betriebsorganisation. Kündigungsfrist besteht nicht; sie wäre auch eine Last für die Fabrik, weil sie meist in Tagelohn zahlt, bei dem für den entlassenen Arbeiter — im Gegensatz zum Akkordlohn — nicht der geringste Anlaß vorliegt, sich bis zum Tage des Austritts anzustrengen. Akkordarbeit fehlt aber, weil die in die Innenbezirke eines Vororts eingeklemmte Fabrik keinen Raum hat, ein Magazin zu halten, und der Arbeiter die im Betrieb herumliegenden Stücke mehrmals als geleisteten Akkord vorzeigen könnte. Da der Arbeiter jeden Tag gehen kann, muß die Fabrik sich die Arbeiter aussuchen,

denen sie Waren zu Selbstkosten liefert; dies kommt auf eine Bevorzugung gewisser Arbeiter hinaus, aus denen sich ein fester Arbeiterstamm gebildet hat, und mit diesem sucht die Fabrik trotz der ungünstigen Bedingungen ein Akkordsystem einzuführen. Schließlich kann, weil keine Kündigungsfrist besteht, die Arbeitsordnung mit folgender Bestimmung geschmückt werden: „Geldstrafen kommen in der Fabrik nicht in Anwendung, und zwar im Vertrauen auf den Pflichteifer und den Ordnungssinn der Arbeiter. Es wird vorausgesetzt, daß gegebenenfalls eine Verwarnung seitens des Meisters genügt, um Sorgfalt, Fleiß und Ordnung zu sichern. Dagegen haben diejenigen, welche im Gegensatz zu unserer Erwartung mit dieser nachsichtigen Anschauungsweise Mißbrauch treiben, ihre Entlassung zu gewärtigen“. Der Arbeiter kann, wo Kündigungsfrist fehlt, sofort an die Luft gesetzt werden; Geldstrafen sind also überflüssig.

Die Tatsachen, die der Regelung der Kündigungsfrist in Rheinland-Westfalen zu Grunde liegen, sind folgende. Die Voraussetzungen für die Bildung eines Arbeiterstammes sind nach Fabrikationszweigen und Gegenden verschieden. Die großen Hüttenwerke liegen teilweise in einiger Entfernung von Städten; man kann bei der immer engeren Bebauung des Gebietes zwischen Dortmund und Duisburg nicht sagen, daß sie auf dem Lande liegen, umgekehrt ist aber auch ein Teil der städtischen Hüttenwerke an Orten ansässig, die erst in engem Anschluß an diese Werke Städte, einzelne von beträchtlichem Umfang, geworden sind. Typisch für jene beschränkt-ländlichen Werke ist die „Gewerkschaft Deutscher Kaiser“, der Fabrikdynastie Thyssen gehörig, in Bruckhausen; das Werk ist erst im Anfang der 90er Jahre des vorigen Jahrhunderts angelegt, und es ist nur eine Frage der Zeit, wann es örtlich mit dem benachbarten Ruhrort verschmolzen sein wird; Ruhrort selbst (Phönix, Aktiengesellschaft für Bergbau und Hüttenbetrieb) und das nahe Meiderich (Rheinische Stahlwerke) sind bereits in ihren Ausläufern eng genug an Duisburg herangerückt, um mit ihm (1905) verwaltungsrechtlich durch Eingemeindung verbunden zu werden. Wohl das beste Beispiel der beschränkt-städtischen Werke ist die Industrie von Gelsenkirchen, das zusehends aus einem

Bergarbeiterdorf zur Industriestadt wird; es hat bereits rund 150 000 Einwohner; die wichtigsten Hüttenwerke sind der Schalker Gruben- und Hüttenverein, das Walzwerk Grillo & Funke und das neue Drahtwalzwerk Boeker. In Bochum (Bochumer Gußstahlverein, gegründet 1810) ist die Anlehnung der Stadtentwicklung an Industrieunternehmen heute nicht mehr deutlich zu merken, noch weniger in Essen, einer sehr ansehnlichen Stadt, die sich mit vielen mitteldeutschen Städten nichtindustriellen Ursprungs messen kann; aber auch hier hatte die Anlage der Fabriken ehemals den Bau der dazugehörigen Arbeiterstadt durch die Fabrik nötig gemacht. Diese Verhältnisse sind wichtig, weil sie der Züchtung eines Arbeiterstammes in Fabrikwohnungen zu Grunde liegen. Die Fabrikwohnungen legen zugleich das Interesse der Arbeiter, die der Frage der Kündigungsfrist sonst ziemlich gleichgültig gegenüberstehen, zugunsten derselben auf die Wagschale, weil sie den Arbeiter davor schützt, zugleich mit der Entlassung aus der Fabrik unvorbereitet aus der Wohnung geworfen zu werden. In dem Hüttenwerk der „Gewerkschaft Deutscher Kaiser“, das erst in einer Zeit bereits dichter Bebauung des Ruhrgebietes angelegt wurde, hält es schwer, Arbeiter in Werkwohnungen zu bringen, da sie in den benachbarten Städten, die durch elektrische Bahnen verbunden sind, leicht unterkommen. Unter solchen Umständen macht sich der Unterschied der Bergleute von den Hüttenarbeitern geltend: jene sind im wesentlichen Arbeiter derselben Klasse, während die Eisenwerker auf Grund der differenzierten Beschäftigung und Bezahlung es verschmähen, mit niedrigeren Arbeiterschichten desselben Werks zusammenzuwohnen.

Anders liegen die Verhältnisse in der großstädtischen Verfeinerungsindustrie. Sie ist in Köln schon vor 4 Jahrzehnten in die Vororte gezogen: Ehrenfeld, Kalk, Deutz, Mülheim a. Rhein, sind heute schon so bebaut, daß die meisten Fabriken im Innern der Vorstadt eingepfercht sind und empfindlich an Raummangel leiden. Hier wurde im Gegensatz zur Hüttenindustrie des Ruhrgebiets durch die Verlegung der Fabriken in die Vororte gerade die Arbeiterfrage erleichtert, weil die Kleinbauern wenigstens einen ihrer Söhne in die Fabrik zu schicken pflegten, der aber auf dem Dorf wohnen blieb.

Den Fabriken kam dieser Vorteil unerwartet; die Maschinenfabrik „Humboldt“ verkaufte ihre 70 bis 80 Arbeiterhäuser an die Arbeiter. Langsam und organisch vollzog sich im Laufe der Zeit eine Übersiedelung der besseren Arbeiter nach den Vororten selbst. In Hüttenwerken und Fabriken mit wenig qualifizierter Arbeit wohnt noch der größte Teil der Arbeiterschaft auf den Dörfern, in einer Werkzeugmaschinenfabrik z. B. nur noch zirka 80 von 400. In den älteren Vororten Kölns ist so ein fester Arbeiterstamm durch die kleinbäuerlich-landwirtschaftliche Umgebung gesichert, zugleich stets für ein gewisses Angebot von Arbeitskräften gesorgt; Kündigungsfrist verliert ihre Zweckmäßigkeit. In der größten Maschinenfabrik in Kalk sind die Meister sämtlich, von den Arbeitern sehr viele bereits über 20 Jahre im Dienst, die Söhne arbeiten in derselben Fabrik.

In den neueren Vororten wie Lindenthal, Bayenthal usw. liegen die Verhältnisse mehr wie in Düsseldorf, das, erheblich jünger als Industriestadt, ebenfalls seine größten Fabriken in den Vororten hat. Rath und Benrath sind die typischsten (v. a. Mannesmannröhrenwerke, Benrather Maschinenfabrik und Balcke, Telling & Co.). Auch hier wohnt ein Teil der Arbeiter auf den Dörfern, aber diese Zufuhr genügt nicht für die enorme Entwicklung der Düsseldorfer Industrie. Dadurch entsteht Arbeitermangel und das Bedürfnis der Fabriken, künstlich einen Arbeiterstamm zu schaffen. Die Werkzeugmaschinenfabrik de Fries in dem neuen Vorort Heerdt an der Kleinbahnlinie nach Krefeld gewann ihn, indem sie die Wohnhäuser der Rheinischen Bahngesellschaft für ihre Arbeiter pachtete. Die Benrather Maschinenfabrik hat ein Arbeiterheim für Ledige errichtet, mit mehr Erfolg Wohnungen für Familien; das Verhältnis ist jetzt ungefähr so, daß die zirka 100 Hilfsarbeiter auf den Dörfern, die übrigen 400 Mann in Benrath wohnen. Jedenfalls ist es bezeichnend, daß in Köln, namentlich in den älteren rechtsrheinischen Vororten, das Fehlen einer Kündigungsfrist, in Düsseldorf 14 tägige Kündigung das ortsübliche ist. Das Siegerland ist auch hier stabil: überall mindestens 14 tägige Kündigung, der Arbeiterstamm von vornherein vorhanden; wenn dort den Arbeitern große Vorschüsse und dergl. gegeben werden, dann geschieht

es nicht, um sich einen Arbeiterstamm zu bilden, sondern gerade weil er besteht.

Während die genannten Umstände mehr oder weniger auch in anderen Industriebezirken vorliegen, ist eine Besonderheit des vorliegenden die Natur der rheinischen Bevölkerung. Von durchaus verständigen arbeiterfreundlichen Fabrikanten hört man viele Klagen: es sei in einemfort Kirchweih; in der Karnevalszeit erscheine überhaupt kein Arbeiter pünktlich in der Fabrik; am Aschermittwoch bleiben so viele weg, daß eine Kölner Fabrik für Fehlen an diesem Tag 5 Mk. Strafe angesetzt hat. Dazu die zahlreichen Feiertage,*) über die nicht nur die protestantischen, sondern auch katholische Fabrikanten lebhaft klagen. Es wurde angestrebt, die vielen lokalen Kirchweihen, die sich gerade durch das Wohnen der Arbeiter auf den Dörfern unangenehm bemerkbar machen, auf einen Tag zu verlegen, aber die Kirche und die Gastwirte widersetzten sich. Die vielen Gastwirtschaften, so wird geklagt, förderten noch den angeborenen Leichtsinns der Bevölkerung; jeder Gastwirt gründe, um einen Stammtisch zu bekommen, irgend einen „Klimbimverein“, und dieser vermehre noch das Übel. Ein Fabrikant hat als Beisitzer in der Stadtverwaltung durch Verweigerung von Konzessionen dagegen angekämpft. Die Einen fordern als Mittel gegen die Unbeständigkeit der rheinischen Arbeiterschaft die Einhaltung, andere die Aufhebung der Kündigungsfrist. Man sieht, daß vom Standpunkt der Großindustrie die bekannte Lustigkeit und Leichtlebigkeit der rheinischen Bevölkerung anders aussieht als in den Augen eines Dichters.

Die konkrete Erscheinung, die den großindustriellen Betrieb stört, Antipode des Arbeiterstamms ist die Fluk-

*) Arbeitsordnung der Maschinenfabrik Humboldt in Kalk bei Köln, § 3: Arbeitstage sind alle Tage des Jahres mit Ausnahme der Sonntage und folgender Festtage: Neujahr 1 Tag, heilige drei Könige 1 Tag, Fastnachtsmontag und -Dienstag 2 Tage, Karfreitag 1 Tag, Ostermontag 1 Tag, Christi Himmelfahrt 1 Tag, Weihnachten 2 Tage (wenn ein Tag nicht auf einen Sonntag fällt), allgemeiner Buß- und Betttag 1 Tag.“ Es ist charakteristisch für die kulturellen Widerstände gegen großindustrielle Entwicklung, daß in Rußland und Italien zirka 100 Feiertage (einschl. Sonntage) bestehen. in den Ver. Staaten von den Kölner Feiertagen nur der erste Weihnachtstag existiert.

tuation der Arbeiter. Sie hängt mit den angedeuteten Verhältnissen zusammen, hat aber offenbar tiefere Gründe und kann an dieser Stelle nicht erklärt werden. Ihr Umfang ist verschieden innerhalb des untersuchten Bezirks, gering begreiflicherweise im Siegerland, im bergischen Land (Remscheid usw.) auch für großindustrielle Unternehmungen. Trotz erheblicher Variationen ist sie aber von Köln bis Duisburg und, wenn auch etwas vermindert, von Duisburg bis Dortmund und Hamm so beträchtlich, daß sie eine diesbezügliche über die unmittelbare Fabrikorganisation hinausgehende Politik den Fabriken zur Pflicht macht. Krupp rechnet auf zirka 30 000 Arbeiter rund 1000 auf normalem Weg, durch Tod oder Pensionsberechtigung, ausscheidende; obwohl das Werk durch Überweisungen innerhalb des Betriebs Entlassungen, durch Pensionsversicherung, Arbeiterwohnungen und andere Wohlfahrtseinrichtungen die Kündigungen seitens der Arbeiter so einschränkt, daß es mit zirka 1200 Passanten auskommt, hält es doch folgende Bestimmung der Arbeitsordnung für nötig (Anhang, Abschn. 2): „Arbeiter, welche mehrmals neuangenommen und entlassen worden sind, werden nach der dritten Entlassung in der Regel nicht wieder angenommen. Entlassungen zum Militär oder wegen Mangel an Arbeit werden hierbei jedoch nicht mitgezählt.“ In Düsseldorf ist die Fluktuation stärker als in Köln, in Duisburg stärker als in Düsseldorf. In einer Fabrik in Kalk mit 270 Arbeitern sind zirka 100 fluktuierendes Element; die größte Kölner Maschinenfabrik hat auf 2900 Arbeiter 12—1500 Passanten im Jahr, wobei, da die Fabrik etwa drei Viertel ihrer Arbeiter als festen Arbeiterstamm ansieht, zahlreiche Stellen in einem Jahr mehrmals neu besetzt werden müssen. In Düsseldorf seien die Arbeiter im Frühjahr gar nicht zu halten; ein Fabrikant erzählt, daß ein Arbeiter auf die Frage, warum er kündige, erklärte: „Mir stehen 30 Fabriken offen; Sie haben nur eine einzige.“ Eine große Duisburger Brückenbaufirma hat auf 1000 Arbeiter rund 1200 Neueinstellungen jährlich.

Auf dem Boden dieser Tatsachen erwachsen die Bestrebungen der Großindustrie, den Arbeiter ständig im Bann der Fabrikorganisation zu halten. Von diesen ist nur die Kündigungsfrist in so unmittelbarer Beziehung zur Ent-

löhnungsmethode, daß sie in diesem Zusammenhang zu besprechen ist. Andererseits ist diese Frage aber unbedingt als Teil des hier behandelten Tatsachenkreises zu betrachten, und gerade darin liegt ihre grundsätzliche Bedeutung; denn in ihrer Abhängigkeit von der Entlohnungsmethode offenbart sich die spezifisch großindustrielle Universalität der Fabrikorganisation: nichts in den Arbeitsbedingungen im weitesten Sinn der Tradition oder Erwägungen zu überlassen, die nicht sofort oder mittelbar Erhöhung der Produktivität anstreben. Historisch lassen sich für Rheinland-Westfalen drei Stufen in der Entwicklung der Kündigungsfrist erkennen. Wesentlich in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts, Gebundenheit bloß des Arbeiters; die Kündigungsfrist, im Ruhrgebiet z. B. vierwöchentliche, erzwungen durch die Einbehaltung des Lohns für mehrere Wochen ist ausgezeichnete und anerkannte Waffe der Fabriken; es finden sich noch alte Fabrikbeamte, die sich der oft rigorosen, aber doch nicht immer wirksamen Handhabung erinnern. Dann folgt eine mehr oder weniger indifferente traditionelle Einhaltung der gesetzlichen beiderseitigen Kündigungsfrist, wo nicht die lokale Gewohnheit ihren Ausschluß begünstigt. Dieselben Rechte beider Parteien bei der Kündigung sollen Arbeiter und Fabrik gleich stellen. Man beginnt aber einzusehen, daß dies schon heute nicht der Fall ist, und im Rahmen des Gesetzes verändert werden kann. Die Ausbildung in dieser Richtung durch die Fabriken ist gegenwärtig im Gang, während die Arbeiter im allgemeinen der Frage dauernd ohne Interesse gegenüberstehen.

Die heutige rheinisch-westfälische Großindustrie nimmt einen vierfachen Standpunkt zur Kündigungsfrist ein: ein Teil der Fabriken verhält sich gleichgültig, folgt der ortsüblichen Regelung; andere kämpfen im Prinzip oder aus Zweckmäßigkeitsgründen für, eine dritte Gruppe in derselben Weise gegen Kündigungsfrist; einige große Werke versuchen eine systematische Ausgestaltung. Wo die meisten Fabriken halten sich an die Gewohnheit. In Köln, wo sonst keine Kündigung üblich ist, besteht sie in einer Maschinenfabrik; seit langem, — man hält es nicht für der Mühe wert, sie abzuschaffen, meint aber, sie sei allein für die Arbeiter von Vorteil. Ein Kessel-

fabrikant in Düsseldorf, wo vierzehntägige Kündigung ortsüblich, hält sie für gleichgültig, denn wenn ein Mann früher gehen wolle, einige man sich doch darüber, auf die Einhaltung zu verzichten. Je weiter man nach Westfalen kommt, um so länger wird die Frist. In Dortmunder Hüttenwerken darf nur am 1. und 15. des Monats gekündigt werden, was einer vierwöchigen Bindung gleichkommen kann; in den westfälischen Zweigfabriken eines Hammer Drahtwerks nur am 1. Der Leiter dieses Werks hält die Kündigung überhaupt für nutzlos außer für Arbeiter, die in Fabrikhäusern wohnen; die Kündigung nur am 1., die durch die möglicherweise sechswöchentliche Bindung eine besonders feste Stabilität gewährleisten solle, arbeite dem gerade entgegen, weil dann am ersten des Monats Massenkündigungen kommen, die für eine abgelegene Fabrik fast die Wirkung eines Streiks hätten; in Nachrodt, wo eines der Werke dieser Gesellschaft liegt, kündigten einmal 60 Mann am selben Tag. Trotzdem scheint die Beschränkung der Kündigungstermine noch für ein geeignetes Mittel der Stabilisierung gehalten zu werden, denn eines der ältesten reinen Walzwerke hat den Ersten als einzigen Kündigungstag noch vor kurzem eingeführt; ohne dies, wird gesagt, würde an Lohnungstagen, wenn der Arbeiter Geld in der Tasche fühlt, und in der Betrunktheit zu viel gekündigt. Ein Düsseldorfer Walzwerk läßt nur noch am 1. und 15. Kündigungen zu, weil die Abrechnung mit den Ausscheidenden außerhalb der regelmäßigen Fristen ihr zu viel Bureauarbeit verursacht.

Eine grundsätzliche Stellungnahme findet sich vornehmlich in Maschinenfabriken und zwar unbedingt gegen die Kündigungsfrist. Sie sagen, der Arbeiter, der gehen soll oder will, arbeitet in den letzten 14 Tagen nichts mehr; ist er Kolonnenarbeiter, vermindert er dabei nicht einmal sofort seinen Arbeitsverdienst, sondern belästigt nur die Mitarbeiter; als Einzelakkordant ist er renitent und tut höchstens soviel, daß er auf seinen Durchschnittsverdienst kommt. Bei der starken Fluktuation, deren krasseste Fälle gerade Fabriken mit Kündigungsfrist betreffen, wird dies zu einem außerordentlichen Mißstand, der für einen erheblichen Teil des Betriebs jedes Raffinements im Akkordsystem spottet.

Viele Maschinenfabriken schliefsen deshalb die Kündigungsfrist aus; eine Kölner Fabrik teilt den Arbeitern nur noch mit, wenn die Arbeit spärlich zu werden beginnt, damit sie sich nach etwas anderem umsehen können. Eine Unternehmung hat sie auf eine Woche herabgesetzt, eine Düsseldorfer Fabrik betrachtet den nämlichen Schritt nur als einen Übergang zur völligen Abschaffung; sie klagt besonders darüber, daß zwischen Kündigung und Austritt zuviel „gehetzt“ würde. Eine Werkzeugmaschinenfabrik ebenda hatte bisher die ortsübliche 14 tägige Kündigung, gab sie aber auf, nachdem sie sich durch Arbeiterhäuser einen festen Arbeiterstamm gegründet hatte; das Lohnsystem funktioniere jetzt besser, aber mancher wertvolle Arbeiter, der im Zorn gekündigt habe, finde jetzt nicht mehr Zeit, sich zu beruhigen und die Kündigung zurückzunehmen.

Umgekehrt bestehen viele Hüttenwerke, in auffälligster Weise Walzwerke in Bezirken und Städten, wo Kündigungsfrist nicht ortsüblich ist, mit Nachdruck auf 14 tägiger Kündigung. Ein gebildeter und arbeiterfreundlicher Fabrikant ereiferte sich über die Frage: bei ihm habe die Kündigung immer bestanden und müsse unbedingt beibehalten werden; durch Strafen und schlechtes Entlassungszeugnis könne man den Arbeiter bis zum letzten Tag fleifsig halten. Die Maschinenfabriken in seiner unmittelbaren Nachbarschaft scheinen ihm mit der Beseitigung der Kündigungsfrist auf ganz verkehrtem Weg zu sein; es müsse da wie in einem Taubenschlag zugehen. Er glaubt, die Sozialdemokraten hetzten gegen die Kündigung, und meint von einer bevorstehenden Gesetzesaktion zu ihrer Abschaffung gehört zu haben. Diese Auffassung ist zweifach bezeichnend: einmal als Ausdruck des patriarchalischen Standpunkts ernster und arbeiterfreundlicher Privatunternehmer, für welche Stabilität des Arbeitsverhältnisses Festhalten des Arbeiters an einem Betrieb bedeutet, nicht Verallgemeinerung eines bestimmten Niveaus der Arbeitsbedingungen über die ganze Industrie unter Beseitigung der Individualität des einzelnen Unternehmens. Ferner durch die Verkennung der tatsächlichen Zusammenhänge, die sich durch die ganze Industrie hin, in hervorragendem Mafse auch in den Fragen der Entlöhnungsmethode

bemerkbar macht, sobald der Gegensatz der Fabrik- und der Arbeiterinteressen den Beteiligten zum Bewußtsein kommt: im Walzwerk wird in einem stark von der Maschinerie geleiteten Prozeß und nur in Kolonnen, obendrein mit fester Verteilung der Funktionen, gearbeitet, so daß der gekündigte Arbeiter von selbst zum Fleiß angehalten wird, während er in Maschinenfabriken mit sich und seiner Arbeit in dieser Zeit so ziemlich tun und lassen kann, was er will; daher bedeutet die Kündigung in Walzwerken eine Bindung des Arbeiters, die der Fabrik nur von Vorteil ist, in Maschinenfabriken eine Bindung der Fabrik, die der Arbeiter zu deren Schaden ausnutzen kann.

Eine Reihe der größten und besten Fabriken betrachten die Frage mit wachsendem Interesse und allein unter praktischen Gesichtspunkten. Der Direktor eines bedeutenden Düsseldorfer Unternehmens hat bisher die ortsübliche vierzehntägige Kündigungsfrist mit einer Konventionalstrafe von 15 Mk. (statt der sonstigen Einbehaltung von 6 Schichten); dies, meint er, sei eine schematische, wertlose Regelung; ein Arbeiter könne es durch unangreifbare Renitenz immer fertig bringen, vorher weggelassen zu werden. Er hält für das Ideal, nach einer 14tägigen Probezeit, die er bereits in die neue Arbeitsordnung aufgenommen hat, mit guten Arbeitern besondere Verträge mit längerer Kündigungsfrist (6 Wochen) abzuschließen; es schmeichle den Arbeitern und fördere die Bildung eines festen Arbeiterstamms; dagegen habe es den Fehler, die übrigen Arbeiter zu kränken und gehässig zu machen, doch könne man darüber hinwegsehen, nachdem ein genügend umfangreicher Kern zum Arbeiterstamm vorhanden sei. Die hier geplante Differenzierung besteht in den Anfängen, wo Vorarbeiter, Schweißer, Walzmeister und dergl. auf sechswöchentliche oder vierteljährliche Kündigung angestellt sind. Zu einem vollständigen System ist sie in der Gußstahlfabrik Krupp ausgebildet: normal ist 14tägige Kündigung, aber § 4, 2 der Arbeitsordnung sagt: „Durch schriftliche Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeiter kann auch bestimmt werden, daß eine längere oder kürzere als 14tägige Kündigungsfrist, welche aber für beide Teile gleich lang sein muß, einzuhalten ist, oder daß das Dienstverhältnis

beiderseits jederzeit gelöst werden kann.“ Von der Bestimmung wird nicht nur ein reichlicher Gebrauch gemacht, sondern die so geschaffene Differenzierung durch besondere statutarisch niedergelegte Vergünstigungen für die sog. „Fixierten“ noch vertieft.

2. Beschwerden der Arbeiter über die Entlohnungsmethode.

Dem Ausbau der Entlohnungsmethode im Sinne vollkommeneren Erfassens des ganzen — individuellen — Arbeiters durch die Fabrikorganisation steht die wachsende Unzufriedenheit des Arbeiters mit den einzelnen Bestimmungen und Wirkungen des Lohnsystems gegenüber. Um die Beschwerden als solche und als Ausdruck einer allgemeineren Stellungnahme zur Entlohnungsmethode kennen zu lernen, wurden zwei Jahrgänge der „Dortmunder Arbeiterzeitung“ (1903 und 1904) auf die konkreten Fälle hin durchgesehen. Die Arbeiterzeitung ist das wichtigste sozialdemokratische Organ für das Ruhrgebiet; die „Rheinische Zeitung“ in Köln spielt dieselbe Rolle für den Niederrhein, beide werden durch kleinere Parteiorgane ergänzt. Was die Rheinische Zeitung über einzelne Fabrikzustände bringt, bestätigt durchaus das Bild, das die Dortmunder Arbeiterzeitung von individuellen Beschwerden der Arbeiter über die Fabrikorganisation bietet. Wer die sozialdemokratische Presse Rheinland-Westfalens kennt, muß sie als ausgezeichnetes Material für wissenschaftliche Betrachtung der Arbeiterverhältnisse erklären, da es hier nicht so sehr — wie der betreffenden Fabrikleitung und den Gerichten — auf die absolute Zuverlässigkeit in den Angaben über eine spezielle Werkstatt als auf den typischen Vorfall ankommt. Die Angaben, die hier benutzt sind, entstammen ausnahmslos nicht politischen Artikeln, sondern kurzen Korrespondenzen, die immer den Namen der Fabrik, meistens auch den der beteiligten Arbeiter, bei den zahlreichen Angriffen auf die Firma Krupp mindestens die betreffende Werkstatt enthalten; diese Mitteilungen sind Wissens- und Agitationsmaterial für gewerkschaftliche und Parteikreise, nicht zielbewusste Verarbeitung. Einige der erwähnten Fälle decken sich mit dem, was der Besuch der Fabriken zeigte;

zudem wurden nur die Zeitungsnotizen über Unternehmungen verwandt, deren Verhältnisse dem Verfasser im großen bekannt sind, obwohl eine Nachprüfung der Fälle natürlich unmöglich war. Fabrikinspektoren und die Unternehmungen selbst legen den Angaben dieser Zeitungen praktischen Wert bei; die Firma Krupp z. B. schickt jedem Betriebsführer die seine Werksatt betreffenden Zeitungsangriffe zur Prüfung in Abschrift oder als Ausschnitt in den Betrieb.

Von 78 spezialisierten Beschwerden dieser Art betrafen 11 die Behandlung in der Fabrik, insbesondere die Meisterfrage; 8 die Erzwingung ungekürzter Arbeitszeit durch Mafsregeln gegen Verspätung; 6 allgemeine Fabrikzustände, die dem Arbeiter bei der Arbeit selbst Schwierigkeiten bereiten; 11 beschäftigten sich mit Lohnauszahlung und Lohnverrechnung; 15 mit dem, was die Arbeiter als „Akkordunwesen“ bezeichnen, mit Handhabung, Mißbrauch der etablierten Entlohnungsmethode; weitere 15 mit der Akkordherabsetzung; 7 klagen über das Lohnsystem selbst, aber nur über nicht wesentliche Bestimmungen (Nichtbezahlung von Tagelohn bei zu niedrig festgesetzten Akkorden), oder über Ansätze zum Prämienlohnsystem; in 3 Fällen schliesslich wird über abnorm niedrigen Lohn geklagt. Das Wesentliche an dieser Übersicht ist, daß in zwei Jahrgängen einer radikalen Arbeiterzeitung nicht eine einzige Beschwerde gegen den Akkord —, für die Zeitlohnarbeit als solche erhoben wird; das Akkordsystem ist eine absolut anerkannte Tatsache, die Angriffe richten sich nur gegen dessen Handhabung und zwar, wie sich zeigen wird, gerade die der fortgeschrittenen Großindustrie eigentümliche, gegen die aggressive Akkordgrenze, die mit Akkordherabsetzung arbeitet. Es ist ebenso charakteristisch, daß die Angriffe nur zum Teil an das Akkordsystem anknüpfen, ebenso viele sich gegen die übrige Fabrikorganisation richten und gerade gegen die Bestimmungen derselben, die das Lohnsystem wirksamer machen sollen.

Das zeigen z. B. die Klagen über das Strafsystem. Den Lokomotivführern eines Hüttenwerks, die allein, ohne Heizer arbeiten, wird oft die Putzprämie entzogen, die weniger eine Prämie als Bezahlung für eine regelmäßige Nebenarbeit,

jedenfalls ein fester Bestandteil des Verdienstes ist, auf den der Arbeiter rechnet. Das System von Tagelohn und Zusatzprämien, das aus den Hüttenwerken berichtet wurde, und dort dem Tagelohn die anspornende Wirkung der Akkordarbeit geben soll, erscheint in der Tat dem Arbeiter gegenüber als ein willkürlicher Akt; denn es wirkt als Antrieb zur Arbeit nicht mechanisch wie der von selbst steigende oder fallende Akkordverdienst, sondern als Strafe oder Belohnung, die vom Vorgesetzten nach eigenem Gutdünken verfügt wird. Noch entschiedener sind die Strafen ein Stück Entlohnungsmethode, wo sie die Form von Strafversetzung in Schichtlohnwerkstätten haben; Lehrlinge werden in einem Fall mit Kokskeinschlagen, erwachsene Arbeiter in der Feilenfabrikation und dergl. beschäftigt. Unter Nennung der Namen*) wird über die hohen Strafen eines Hüttenwerks geklagt; unanständiges Betragen werde mit einer ganzen, Nachlässigkeit bei der Arbeit mit einer halben Schicht bestraft. Die Strafen der Firma Krupp, die in die Pensionskasse flossen, werden pro Kopf so hoch angegeben:

	1892	1893	1894	1895	1896	1898	1900
Mk.	0,60	0,59	0,66	0,62	0,72	1,27	1,23

Am empfindlichsten erscheinen auch nach diesem Material die Strafen für Nichteinhalten der Arbeitszeit. Für Zuspätkommen wird einmal für die erste Stunde 50 Pf., aber an Montagen 1 Mk.***) abgezogen. Dabei wird die Torkontrolle verschärft, der Markenkasten um punkt 6 Uhr geschlossen, neuerdings auch in einem Werk, wo bisher die Marken erst 7 Minuten nach 6 abgeworfen sein mußten; oft haben sich die Arbeiter erst umzukleiden, ehe sie die Kontrollmarken bekommen. Beginnen die Arbeiter vor Schluß der Arbeitszeit mit Waschen, werden sie in einem Werk mit 1 Mk. bestraft. Dabei bemerkte der Reichstagsabgeordnete Hué im Reichstag***) mit Recht, daß die Hüttenarbeiter so gut wie volle 12 Stunden Arbeitszeit hätten, da sie auch in den Pausen nicht von den Öfen wegkämen. Verständlich ist die strenge

*) Arbeiterzeitung, 29. Aug. 1903.

**) Bei Kolonnenarbeit hält ein Zuspätkommen die ganze Gruppe auf.

***) 18. März 1904.

Bestrafung unentschuldigter Fernbleibens. Mit Namen der Bestraften wird Abzug einer ganzen Schicht einmal, einer halben zweimal aus einem Werk berichtet (außer dem natürlichen Lohnausfall); anderwärts wird mit je 2 Mk. für den ersten und zweiten Tag, am dritten mit Entlassung gestraft, wobei die Einbehaltung von 6 Schichten wegen Nichtbeachtung der Kündigungsfrist in Kraft tritt. Es wird mit Recht auf die ungleiche Behandlung hingewiesen, die in vielen Arbeitsordnungen vorgeschrieben ist: feiert der Arbeiter 2 Tage ohne Urlaub, dann werden ihm 6 Schichten abgezogen, legt aber das Werk wegen Mangel an Beschäftigung Feierschichten ein, dann kann der Arbeiter nach derselben Frist nur sofortige Entlassung verlangen.

Im Betrieb selbst ist vieles so eingerichtet, daß die Arbeit erschwert wird. Ganz abgesehen von schlechter Ventilation, Fehlen genügender Waschräume, mit den obendrein gesundheitsschädlichen Folgen. Z. B. wird geklagt, daß die glühenden Niete zu weit geworfen werden müssen, in einem Walzwerk infolge veralteter technischer Einrichtungen die Arbeit an der Blechstraße bedeutend erschwert sei. Es ist bezeichnend für die Großindustrie, daß sie Beschwerden der Arbeiter in dieser Richtung gern zuläßt, daß manche Fabriken gerade deshalb den Arbeiterausschuß für eine wertvolle Einrichtung halten; die Unfallgefahr kann vermindert, die technische Einrichtung, Raumausnutzung usw. verbessert werden. In einem großen Betrieb können nicht alle Anregungen zur Erhöhung der Produktivität von oben kommen; bis zu einem gewissen Grade, aber nicht weiter, denn der Arbeiter will mehr an sanitären und ähnlichen Einrichtungen als der Fabrikant bezahlen mag, gehen hier die Interessen von Arbeiter und Fabrik zusammen. Wo sie sofort wieder auseinandergehen, zeigt der auch gegen gut eingerichtete Fabriken erhobene Vorwurf der verzögerten Material- und Werkzeuglieferung: je größer der Betrieb wird, umso mehr muß die Fabrik an Material und Werkzeugen sparen, sie richtet ein genaues Magazinsystem ein, bei dem Zeitverluste nicht zu vermeiden sind; die Fabrik will, daß der Arbeiter sie trägt, in dessen Akkord sie fallen, den Arbeiter zwingen sie zu größerer Hast, mit den bösen Folgen, die beschleunigte Arbeit für die Akkordsätze hat.

In den Mitteilungen über das Verhältnis zu den Meistern spiegeln sich deutlich die Tendenzen der Entlohnungsmethode wieder. Die mannigfachen willkürlichen Akte von Meistern, die berichtet werden, selbst und die heftige Entrüstung der Arbeiter über Ausschreitungen, die bereits im Lesen kleinlich klingen, sind einfach Ausfluß des Verhältnisses von Vorgesetzten und Untergebenen. Aber man findet oft Anklagen über rigorose Betriebsführer, während die Meister mit Worten der Teilnahme bedacht werden, weil sie gar nichts zu sagen hätten. In einer Maschinenfabrik soll jede Abteilung in den letzten zehn Jahren acht bis zehn verschiedene Meister gehabt haben; der Wechsel wird daraus erklärt, daß die Meister den Akkord nicht genügend drückten, und man hört Ähnliches in Gesprächen mit Arbeitern. Hier zeigt sich die großindustrielle Instanzenverschiebung zum Zweck gründlicherer Akkordfestsetzung; mit der schematischen Meisterpolitik in der Handhabung der Akkordgrenze verschwindet die Autorität des Meisters auch da, wo sie den Arbeiter begünstigte. Daß dagegen die Antreibefunktion des Meisters nicht verschwindet, vielmehr als Werkzeug der systematischen Akkordgrenze erst recht ausgebildet wird, bestätigen auch die Klagen der Arbeiter, namentlich über ganz große Fabriken wie Krupp. Niemand wird in diesen Werken die Verschärfung der Aufsicht nach Zahl und Beruf der Meister leugnen wollen, die Fabrikleitung würde sie als wichtigstes Hilfsmittel der großindustriellen Entlohnungsmethode bezeichnen, und liest gewiß mit Befriedigung, daß eine Werkstatt auf 300 Arbeiter acht Meister und einen Obermeister, dazu Vorarbeiter und Schirrmeister und 16 Monteure als Kolonnenführer hat, daß bei einigen Nietern fortwährend ein Meister dabei steht. Es ist ein Beweis für die agitatorische Klugheit des Korrespondenten, der über diese Werkstatt (Fahrzeug-Abteilung) an die Dortmunder Arbeiter-Zeitung berichtet, daß er nicht die Aufsicht als solche angreift, sondern die Produktivitätsfrage aufwirft: diese vielen Nichtarbeiter seien überflüssig, neben Arbeiter, die bald 30 Jahre in der Fabrik seien, brauche sich kein Aufseher zu stellen; das sei Verschwendung von Meistergehältern, die doch schließlic der Arbeiter zu zahlen hätte. Der Fabrikleitung wird dieses Argument am ehesten einleuchten,

während ein prinzipieller Angriff auf das Antreibsystem sie nur von der Richtigkeit ihrer Anordnung überzeugen kann.

Die meisten Beschwerden richten sich gegen die Handhabung des Akkordsystems. Man begegnet auch in persönlichen Unterhaltungen oft dem Ausdruck „Akkordunwesen“; der Arbeiter meint damit Mißbräuche, die mit dem Akkordsystem durchaus nicht unbedingt verbunden sein müßten; weniger die Fabrikleitung als die Werkstattinstanzen seien daran schuld. Aber gerade diese Mißstände sind am unmittelbarsten fühlbar; in Wirklichkeit handelt es sich nicht so sehr um Mißbräuche, als um die praktische Seite der Entlohnungsmethode, deren Inbetriebsetzung Aufgabe der unteren Instanzen ist. Einmal wird über eine Bemessungsgrundlage geklagt, die in gar keinem Zusammenhang zur Arbeit stehe: Anstreichen werde nicht nach Fläche, sondern Gewicht bezahlt; der Grund ist offenbar, daß alle Arbeiten an einem Stück der Kalkulation halber nach derselben Grundlage bemessen werden sollen, wozu das Gewicht in Hüttenwerken, Gießereien und dergl. am geeignetsten ist. Aus Gießereien, auch solchen die zu Maschinenfabriken gehören, kommen Beschwerden namentlich über Festsetzung des Akkords nach Beginn der Arbeit. Von den wenigen Arbeitsniederlegungen, die aus allen diesen Klagen erwachsen, dreht sich einer um diesen Mißstand. In diesem Streik verlangen die Arbeiter dazu noch freie Lieferung des Werkzeugs, dessen Bezahlung oder Stellung durch den Arbeiter auch in anderen Fabriken viel böses Blut macht. Auch gegen die Akkordfestsetzung finden sich Angriffe von entgegengesetzten Standpunkten, die in gleicher Weise die grundsätzlichen Wandlungen in der Entlohnungsmethode illustrieren. Hier wird über Ungerechtigkeit geklagt: der Meister begünstige in der Akkordfestsetzung die devoten Arbeiter, z. B. die Mitglieder des Gesangvereins, den die Fabrik ins Leben gerufen; wenn einer von diesen mit dem Akkord nicht auskomme, stelle der Meister ihm einige billige Lehrlinge. Umgekehrt heißt es aus anderen Werken, Akkordvereinbarung gebe es überhaupt kaum mehr, alle Akkorde würden diktiert. Jene beschwerten sich über das willkürliche Element, das die individuelle Mitbestimmung des Arbeiters zu seiner Übervorteilung verwenden kann, diese über die großindustrielle Be-

seitigung dieser Mitbestimmung mit allen Vorteilen und Nachteilen.

Die meisten Beschwerden über Akkordunwesen richten sich gegen die Akkorde selbst. Es werde zuviel in einen Akkord eingerechnet. Für Reparaturen z. B. bei Walzenbruch wird oft keine Vergütung bezahlt, obwohl es auf der anderen Seite für Ausschufs keinen Lohn gibt. Auch diese Frage führte zu einer kurzen Arbeitseinstellung: die Presser einer Fabrik verlangten besondere Bezahlung des bisher in den Akkord eingeschlossenen Umsetzens der Werkzeuge; die Firma wird — nach ihrer eigenen Mitteilung an die Zeitung — nunmehr über eine Stunde dauernde Umsetzarbeiten in Stundenlohn bezahlen. In einer anderen Fabrik wird, wenn durch zu großen Guß Mehrarbeit in der Dreherei entsteht, der Dreherlohn dem Former abgezogen. Am schlimmsten sei es bei den Kolonnen, in deren an und für sich umfangreichen Akkord sich leicht allerhand Nebenarbeiten einschleichen liessen. Der Kolonnenakkord ist überhaupt ein beliebter Angriffspunkt. Alle Vorwürfe laufen auf dasselbe hinaus, sowohl der gegen Belastung des Kolonnenakkords mit einer Menge kleiner Kommissionen wie der gegen die Unklarheit des Verdienstes, der einmal so ausgedrückt wird: „Die Schlosser haben das verwerflichste aller Lohnsysteme: Kolonnenakkord, da weiß überhaupt niemand, was er verdient, sie sind der Willkür der Beamten völlig preisgegeben.“*) Ein eminent charakteristischer Fall, der deutlich zeigt, wie weit das Interesse der Fabrik in dieser Frage mit dem Arbeiter zusammengeht, wird gelegentlich aus der vierten mechanischen Werkstatt von Krupp berichtet.**)

Es wurde lange über zu große Kolonnen in der Art der im ersten Abschnitt beschriebenen Waggonbaukolonnen geklagt, deren Mitglieder oft während des Akkords wechselten, sodaß keiner sich über seinen Verdienst klar war; der Betriebsführer setzt den Termin zur Fertigstellung fest, der Kolonnenführer unterschreibt; dann sind maßlose Überstunden nötig, um fertig zu werden. Die Arbeiter wurden deshalb bei der Betriebsleitung vorstellig, um statt der großen „Akkordmarke“ die „kleine“,

*) Arbeiter-Zeitung, 24. 2. 1904.

***) Arbeiter-Zeitung, 20. 5. 1905.

d. h. Einzelakkord zu bekommen; es wurde bewilligt, aber die Meister, angeblich aus Ärger über die vermehrte Kalkulationsarbeit, drückten nun so an den Einzelakkorden, daß sie den Arbeitern gründlich verleidet worden seien. Die Stellungnahme der Fabrikleitung stimmt ganz mit einem früher erwähnten Fall im Waggonbau überein.

Es bestätigt die Wandlungen in der Handhabung der Akkordgrenze, daß die Arbeiter die Herabsetzung der Akkorde noch vielfach als „Akkordunwesen“ ansehen, als nicht wesentlich für das Akkordsystem. Die andauernde Kürzung der Akkorde auf Grund wachsender Anstrengung und Geschicklichkeit, nicht bloß bei technischen Veränderungen, rufen daher die größte Empörung und Erbitterung hervor; die meisten Korrespondenzen der Dortmunder Arbeiterzeitung (wie der Rheinischen Zeitung) beschäftigen sich damit. Die vielen konkreten Akkordreduktionen auf bestimmte Arbeiten können hier nicht aufgezählt werden. Zum mindesten wird geklagt, daß bei jeder Kommission der Akkord „reguliert“, d. h. gedrückt wird, daß „die Akkordschere besonders scharf geschliffen sei“ usw. In einem der Fälle führen die Akkordpreisreduktionen zur Arbeitsniederlegung. Man erfährt von dieser Seite manche Methoden, die Verminderung der Lohnkosten praktisch ins Werk zu setzen. Kommt z. B. ein Arbeiter mit dem Akkord scheinbar nicht aus, wird ihm ein Lehrling gestellt; so kommt die Betriebsleitung um eine Erhöhung des Preises für die betreffende Arbeit herum; sie betrachtet den Fall als Ausnahme und kann, da der Arbeiter mit dem Lehrling auf seinen Verdienst kommt, weiterhin versuchen, die Arbeit so billig ausführen zu lassen. Ein anderer Weg ist, den Arbeiter trotz zu niedriger Akkorde durch Einlegung von Überstunden auf den Durchschnittsverdienst kommen zu lassen. Es ist im wesentlichen zutreffend, was der Abgeordnete Hué gelegentlich im Reichstag*) sagte: „Es geht so weit, daß wohlwollende Meister den Hilfsarbeitern sagen: wir gäben euch ja gern mehr Lohn, aber das wird von oben her bestimmt; macht einige Überschichten, dagegen haben wir nichts. So sind also diese Leute genötigt, dreimal

*) 18. März 1904.

wöchentlich 15 Stunden täglich zu arbeiten“. Aus einem grossen Werk wird berichtet, dafs bei der Fabrikation von Hackenplatten, deren Satz pro 100 Stück bereits von Januar bis April von 15 auf 12 Pf. herabgesetzt worden sei, der Ingenieur mehrfach mit der Uhr in der Hand zugesehen habe. In einer westfälischen Fabrik wurde die Arbeitszeit von zehn auf acht Stunden vermindert, aber für den Fall, dafs nicht dasselbe wie in zehn Stunden geleistet würde, Lohnreduktion von 25 pCt. in Aussicht gestellt. Der Vorgang bei der Akkordvereinbarung wird einmal so beschrieben*): „Wenn der Arbeiter 10 Pf. fordert, werden 4 Pf. geboten, mit Ach und Krach gibt man dann 8 Pf.; sodann kommt der Meister gewöhnlich noch mit einer Anzahl Stücke nach, die so mitgemacht werden sollen, widrigenfalls noch mehr Abzüge erfolgen“. Umgekehrt hört man übrigens von Fabrikanten, dafs Arbeiter oft für nicht ausdrücklich in den Akkord eingeschlossene Arbeiten Extrabezahlung verlangen. Zweierlei verdient bei allen diesen Klagen besondere Beachtung. Erstens die Wirkung, die hohe Konjunktur, flotter Geschäftsgang auf die Akkordsätze hat: wegen der grossen Bestellungen wird noch mehr als sonst zur Arbeit gehetzt, naturgemäfs ergeben sich auffällig hohe Akkordüberschüsse, und bei der nächsten Vergebung werden die Sätze „nach unten revidiert“. Dabei kann, wenn die gute Konjunktur den Arbeitsmarkt beeinflusst, sogar eine Erhöhung des Durchschnittsverdienstes eintreten, jedenfalls aber wird die Arbeitsintensität für die betreffende Fabrikation für alle Zukunft gesteigert. Am schlimmsten ist es für den Arbeiter, wenn die starke Beschäftigung nur einen Geschäftszweig (wie das Kriegsmaterial) betrifft, dessen gesteigerter Arbeiterbedarf leicht aus dem Bereich weniger prosperierender Industrien gedeckt werden kann; so war es im Ruhrgebiet z. B. 1903 und 1904. Sodann ist wesentlich, dafs gerade die Anklagen wegen Akkordherabsetzungen sich fast allein gegen grosse Werke mit vollkommenster, wirksamster Entlohnungsmethode richten. Es ist nicht so unrecht, wenn Hué in der mehrfach erwähnten Reichstagsrede vom Akkorddrücken wie von einer neuen Erscheinung spricht: „Ich teile Ihnen mit, dafs seit

*) Arbeiter-Zeitung, 26. 8. 1904.

fünf bis sechs Jahren bei der Firma Krupp man systematisch darauf ausgeht, die Akkordsätze herabzusetzen“. Das Hetzen und Antreiben zur Arbeit unter und zur Erniedrigung der Akkordsätze, zusammengehend mit einer Zentralisierung dieses Teils der Fabrikorganisation, der Verschiebung der Instanzen zu Ungunsten des Meisters und zu Gunsten des aus anderer Schule kommenden und anderen Gesellschaftskreisen angehörenden Betriebsführers, ist bewußt geförderte Tendenz der großindustriellen Entlohnungsmethode; die Fabrikleitungen leugnen durchaus nicht die Tatsachen, die Hué vorschweben, wenn er sagt: „Das, was man früher bei Krupp nicht kannte, dieses Drangsalieren, Schikanieren, Kujonieren der Arbeiter, dieser überschneidige Ton der jungen Beamten, das ist heute in gewissen Betrieben an der Tagesordnung. Die alten, ehrenwerten, humanen Meister, die alten Arbeiter, die zum Teil mitgeholfen haben, die Bedeutung der Firma zu begründen, sind heute einfach Nullen gegenüber jungen Herren, die eben von der Schule gekommen sind und dort Herren und Meister spielen“.

Die Arbeiter wollen das Akkordsystem nicht abgeschafft haben, aber sie verlangen Milderungen durch gewisse einschränkende Bestimmungen und kämpfen gegen die Einführung neuer verschärfter Lohnsysteme. Prämiensystem gibt es zwar in keinem der großen Betriebe, aber der schon früher gelegentlich erwähnte Zeitakkord scheint sich wachsender Beliebtheit zu erfreuen. In der Räderschmiede eines Werks sollten die Arbeiter an einem Herd für 10 Räder 16 Mk. bekommen, aber nur wenn sie in einer bestimmten Zeit fertig würden, sonst nur 1,40 Mk. pro Stück.*) Das Raffinierte dieses Versuchs, der zu vorübergehender Arbeitsniederlegung führte, liegt nicht nur in der Maximalzeit, sondern darin, daß sie für den ganzen Satz Räder, nicht bloß für das einzelne Rad festgesetzt ist. Der Unterschied gegen Zeitprämiensysteme liegt auf der Hand: es handelt sich um einen durch ein Zeitmaximum verschärften Akkord, nicht um Zeitlohn, der sich durch Zeitersparnisprämien erhöht; der Zeitakkord ist Festsetzung zweier Akkordsätze, von denen nur

*) Arbeiterzeitung, 5. März 1903.

einer in Kraft treten kann, er ist überhaupt nicht ein mechanisch wirkendes System; während das Prämiensystem gegenüber dem Akkordsystem gerade den Vorteil hat, die Lohnfestsetzung zu vereinfachen, verdoppelt der Zeitakkord diese Arbeit. Es liegt daher im Wesen des Zeitakkords, nur vereinzelt, als besonderer Ansporn angewandt zu werden. Wir hören aus der Arbeiterzeitung von einem anderen Fall, in dem bei Einhaltung der Maximalzeit Akkord, sonst Tagelohn bezahlt wird, und der Arbeiter sich im „Schichtakkord“ um zirka 20 pCt. besser stellt als im Zeitlohn.

Im Akkordsystem selbst will der Arbeiter aber wenigstens gegen ganz niedrige Verdienste geschützt sein; er verlangt Garantie des Stundenlohns; wir wissen, daß er ihm fast allgemein gewährt wird. Einmal wird berichtet, daß die Arbeiter mit Arbeitseinstellung drohen, wenn sie ihnen nicht gewährt wird; aber immer, auch in den Fällen, für die das Jahrbuch des Metallarbeiterverbandes über diese Bedingung in Lohnbewegungen berichtet,*) ist sie nur Teil eines größeren Bouquets von Forderungen. In der Tat ist die Garantie des Tagelohns nur ein geringer Trost, wenn der Arbeiter auf Akkordverdienst gerechnet hat. Es wird sogar ein interessanter Fall berichtet, wo dieser Tagelohn Zeitlohnarbeiten verbilligt: Der meistens bloß rechnerische Tagelohn eines Drehers ist niedriger als der eines nur nach Zeit bezahlten Transportarbeiters; die Fabrik machte daher ein gutes Geschäft, als sie vorübergehend Dreher zu Transportarbeiten verwandte.

Selten sind die Klagen über die Lohnauszahlung. Aber eine heftige Organisations- und Prefsfehde entsteht einmal über den Verkauf von Warenbons durch ein Hüttenwerk in der Nähe von Dortmund; der Betrag dieser Bons, die für ein Warenhaus galten, wurde vom Lohn abgezogen; dieser Fall von Trucksystem endigte mit der Verurteilung von 4 Direktoren des Werks zu je 30 Mk. Geldstrafe wegen Übertretung von § 115 der Gewerbeordnung und einer Beleidigungsklage gegen die Dortmunder Arbeiterzeitung. Von Krupp wird einmal mitgeteilt, daß die Schmiede erst um 6 1/2 mit der Löhnung fertig wären, und daß die Frauen dann in der

*) Siehe oben S. 139—141.

Konsumanstalt im Gedränge zu lange auf Bedienung warten müßten; ein andermal, daß bei 6 Leuten 120 Mk. in den Lohndüten gefehlt hätten; sie seien am nächsten Tag ohne Reklamation ersetzt und der Schuldige vom Ressortchef entlassen worden. Aus anderen Fabriken wird über Abschaffung einer Abschlagszahlung, von der Forderung wöchentlicher Auszahlung und ähnlichem berichtet.

Es ist bezeichnend, daß über die Lohnverrechnung in Arbeiterkreisen selten konkrete Meinungen gehört werden; auch die Korrespondenten der Dortmunder Arbeiterzeitung schreiben nur zuweilen von Arbeitern, die niedrigeren als den vereinbarten Lohn erhalten zu haben glauben, oder von der Unzufriedenheit mit der Zurückhaltung des Lohns der letzten Woche, der unverrechnet stehen bleibt. Wenn der Arbeiter gegen Auszahlung geringerer als der verdienten Beträge protestiert, hat er die Fabrikleitung, die an korrekter Lohnverrechnung interessiert ist, auf seiner Seite. Nicht bei dem bemerkenswertesten Vorwurf, das Zettelsystem sei unverständlich, mache eine Kontrolle durch den Arbeiter unmöglich. Die Fabriken erkennen in der Tat an, daß ein vollkommener papierner Apparat vom gewöhnlichen Arbeiter schwer zu begreifen ist; ein Betriebsleiter sagt, die kaufmännischen Angestellten begriffen ihn ebensowenig, auch die niederen Lohnbeamten nur soweit, als er jedem in die Finger komme. Darin besteht gerade das Wesen einer Lohnverrechnung, wie sie im vorigen Abschnitt beschrieben wurde, daß sie unter andauernder Umbildung so eingerichtet wird, daß eine Angabe immer die andere kontrolliert, ohne daß derjenige, der sie macht (Arbeiter, Meister, Schreiber, Bureaubeamter) sie als Kontrolle empfindet. Sobald feststeht, daß das Interesse der Fabrik hervorragend an der Zuverlässigkeit der Lohnverrechnung engagiert ist, kann auf Mitwirkung des Arbeiters bei der Feststellung des Systems, sogar auf das Verständnis desselben verzichtet werden. — Eine Episode, über die in der Dortmunder Arbeiterzeitung berichtet wurde,^{*)} verdient in diesem Zusammenhang Erwähnung; sie bestätigt die allgemeine Beobachtung, daß die von den Arbeitern ausgehende

^{*)} Arbeiterzeitung, 18. April 1903.

Bloßstellung aller bemerkbaren Mifsstände zunächst den Fabriken hilft, mit Veraltetem zugunsten ihrer schärferen Fabrikorganisation aufzuräumen. In Duisburg verklagte ein Parteigenosse einen Metalldrückermeister wegen Schiebungen; er hatte, um Lohndrückerei zu vermeiden, verdiente Beträge auf die Namen seiner Mitarbeiter geschrieben, die ihm diese nach der Löhnung zurückgaben. Der Staatsanwalt lehnte die Verfolgung ab, weil weder Firma noch Mitarbeiter geschädigt wurden; letztere seien sogar vor dem Akkorddrücken bewahrt worden. Der Meister wurde aber von der Fabrik auf Tagelohn gestellt und drückt seitdem munter die Akkorde. Es läuft alles schließlic auf das Grundgesetz der großindustriellen Entlohnungsmethode hinaus: den Arbeiter dazu zu bringen, das Äusserste zu leisten, und den Akkordsatz diesem Leistungsniveau anzupassen.

3. Arbeiterbewegung und Arbeitervertretung.

Die Beschwerden der Arbeiter über die Entlohnungsmethode erhalten sofort eine höhere Bedeutung, wenn sie in der wiedergegebenen Weise von der Arbeiterpresse aufgenommen werden. Der einzelne Fall bleibt seinem Wesen nach ebenso individuell, wie wenn der Arbeiter seinen Ärger hinunterschluckt oder nur mit seinen Mitarbeitern darüber flucht; aber als Ausdruck der Unzufriedenheit hebt ihn die Presse auf ein anderes Niveau. Hinwiederum ist die Veröffentlichung spezieller Mifsstände durch eine Arbeiterzeitung als Form der Arbeiterbewegung verschieden vom Streik und von der gewerkschaftlichen Organisation. Der Streik, der sich — wie stets bisher in der rheinisch-westfälischen Eisengroßindustrie — auf den einen Betrieb beschränkt, macht die Beschwerde unmittelbar zum Kampfobjekt, er ist damit das intensivste Mittel des Arbeiters, Abhilfe zu schaffen; aber er spielt sich auf zu engem Raum ab, er läßt die Unzufriedenheit in dem Bereich, wo sie entstanden, er hat nur die Kraft der selbst Betroffenen gegen die Fabrik einzusetzen. Ist der Streik wirklich finanziell von der Arbeiterorganisation unterstützt, so werden die Aussichten der Arbeiter ohne Zweifel verbessert; aber es bleibt ein Werkstattstreik. Zwischen jenen Einzelbeschwerden und der gewerkschaftlichen Organisation sind

dagegen die Beziehungen zu weit; der einzelne Mißstand treibt den Arbeiter noch nicht in die Gewerkschaft hinein; der Empörungstoff muß langsam vermehrt werden, ehe die Organisation ihn in Brand zu setzen vermag. Dabei kann die Organisation in diesen Einzelfällen nichts tun; sie sucht, durch sie neue Mitglieder zu bekommen; fast überall in Deutschland, gewiß aber in der rheinisch-westfälischen Eisengroßindustrie ist die Arbeiterorganisation erst in jenem Vorbereitungsstadium, in dem sie sich selbst zu helfen hat, ehe sie planmäßig an Beseitigung von Mißständen in den einzelnen Fabriken denken kann. Für sie ist es im Augenblick die Hauptsache, daß Beschwerden vorhanden sind; um stark zu werden, braucht sie Agitationsstoff, aber sie darf ihre Existenz nicht an Abstellung von Einzelheiten wagen. Anders die Wirkung der Arbeiterpresse: die einzelne Werkstatt engagiert sich nicht im Kampf, der bei solchen Anlässen keine genügenden Dimensionen annehmen kann, um Erfolg zu haben; die Organisation hat sich praktisch mit den veröffentlichten Fällen überhaupt nicht zu beschäftigen, während ihre Agitation ein wertvolles Organ erhält; die Mißstände werden einfach, meist ohne Kommentar einer breiteren Öffentlichkeit von Arbeitern und Fabrikanten unterbreitet. Dem Arbeiter zeigt die Arbeiterpresse, wie es in anderen Fabriken aussieht; er begegnet da denselben Zuständen, unter denen er selbst zu leiden hat; er lernt, sie unter einem allgemeineren Gesichtspunkt anzusehen, aus diesen Korrespondenzen besser als aus Leitartikeln. Der Fabrikant andererseits ist ein Feind von Arbeiterausständen, er will seine Fabrik im Gang sehen; wird ihm aber gestreikt, dann muß er den Kampf eventuell auf breiterer Basis aufnehmen, als die Streitfrage als solche rechtfertigt; mischt sich gar die Organisation hinein, dann wird seine Autorität in Frage gestellt, er verweigert die Arbeiterforderungen aus Prinzip. Zugleich aber fürchtet er die Agitation, besonders wenn die politische Arbeiterpresse Fabrikstreitigkeiten aufgreift; kommen ihm daher in den Korrespondenzen der Arbeiterzeitung Angriffe gegen seinen Betrieb zu Gesicht, dann hat er allen Anlaß, sie zu berücksichtigen, ohne daß er seine Autorität preisgibt, da die Zeitung keine Forderungen an ihn richtet. Damit bekommt die Arbeiter-

presse — und zwar die politische und speziell die sozialdemokratische, weil sie imstande ist, den Arbeiter zu interessieren und den einzelnen Beschwerden das Echo der großen Politik zu geben — eine Bedeutung für die Arbeiterbewegung, die über die der Streiks und der Arbeiterverbände hinausgeht. Es ist offenbar, daß diese Verhältnisse sich mit der erfolgreichen Entwicklung der Arbeiterbewegung verschieben: der Werkstattstreik verliert seine isolierte Stellung, kommt mehr unter die Leitung der Gewerkschaft; diese selbst ist soweit konsolidiert, daß sie Mißständen auf eigene Initiative entgegentreten kann, und mächtig genug, um den Fabrikanten wenigstens zu zwingen, sie nicht mehr als ein Ungeheuer aus der Hölle, sondern als eine, wenn auch ihm feindliche Arbeitervertretung anzusehen; die politische Arbeiterpresse tritt einen Teil ihrer Funktionen an die gewerkschaftliche Presse ab, widmet sich mehr der hohen Politik und kommt mit den Organisationen, die ihre Werbekraft nunmehr entbehren können, in einen Zwiespalt wie ihn die sozialdemokratische Presse des Ruhrgebiets den gut organisierten Bergleuten gegenüber bereits heute zeigt. Für die heutigen Verhältnisse in der Eisenindustrie ist die weniger beachtete politische Arbeiterpresse der wichtigste Faktor der Arbeiterbewegung, gerade im Bereich der Fabrikorganisation und der Entlohnungsmethode insbesondere, die für die Arbeiterverbände im wesentlichen noch Agitationsstoff, nicht Gegenstand einer überlegten Stellungnahme ist. *) Diese Bewertung der verschiedenen Formen der Arbeiterbewegung läßt sich durch drei Tatsachen bekräftigen:

1. Unter den obigen 76 der Arbeiterpresse entnommenen Fällen von Beschwerden speziell gegen die Entlohnungsmethode führten nur vier zur Arbeitseinstellung: davon wurden zwei, eine gegen den Zeitakkord, eine zur Bezahlung von Umsetzarbeit gleich wieder aufgehoben, eine nach Be-

*) Aus der Schwäche und dem reinen Agitations- und Vorbereitungsstadium der Arbeiterorganisationen hat man die im übrigen Deutschland oft zum Gewerkschaftsprogramm gemachte prinzipielle Bekämpfung der Akkordarbeit zu erklären, wo nicht gleichzeitige oder frühere Zeitlohnarbeit die Arbeiter aus Erfahrung zu Gegnern der intensiveren Akkordarbeit macht (Bauarbeiter und vereinzelt andere Branchen).

willigung durch die Fabrik. Zwei, eine wegen starker Akkordreduktionen, die andere wegen zu niedriger Akkorde, schlechter Behandlung, nachträglicher Akkordfestsetzung usw., sind echte Streiks; beide werden finanziell vom Metallarbeiterverband unterstützt und endigen mit teilweisem Erfolg.

2. Der Umfang der Organisationen ist auffallend gering, obwohl er ununterbrochen zunimmt. Die Gewerkschaften haben uns daher umsoweniger zu beschäftigen, weder ihre Arbeiterpolitik noch erst recht das quantitative und qualitative Verhältnis der sozialdemokratischen, der gespaltenen christlichen und der Hirsch-Dunckerschen Organisationen, das als das gegenwärtig interessanteste sozialpolitische Problem Rheinland-Westfalens zu betrachten ist. Es genügt, zum Beweis dafür, daß die Gewerkschaften noch nicht soweit, aber durch ihre Zunahme auf dem Wege sind, als Faktor in der Entlohnungsmethode eine Rolle zu spielen, die Mitgliederzahlen des sozialdemokratischen Verbands für zwei Jahre anzuführen; dabei fehlen zwar die in geringer Zahl im Bergarbeiterverband organisierten Hüttenarbeiter, aber so niedrige Zahlen wie die von Köln oder Düsseldorf verlieren dadurch nicht ihre charakteristische Bedeutung.

Verwaltungsstelle	Mitgliederzahl*)		+ Zu- und - Abnahme
	am 31. Dez. 1903	am 31. Dez. 1904	
Aachen	423	557	+ 134
Barmen-Elberfeld	1 700	1 850	+ 150
Bielefeld	2 255	4 003	+ 1 748
Bochum	188	240	+ 52
Bonn a. Rh.	104	170	+ 66
Bünde	41	88	+ 47
Crefeld	161	266	+ 105
Cronenberg	156	158	+ 2
Detmold	17	23	+ 6
Dortmund	772	1 320	+ 487
Hoerde	29	—	—
Dülken	69	38	- 31

*) Der Deutsche Metallarbeiterverband im Jahre 1904 (Stuttgart 1905), S. 211/212.

Verwaltungsstelle	Mitgliederzahl*)		+ Zu- und - Abnahme
	am 31. Dez. 1903	am 31. Dez. 1904	
Düsseldorf	1 555	2 055	+ 500
Duisburg	187	366	+ 179
Essen a. d. Ruhr	783	2 162	+ 1 379
Gelsenkirchen	169	245	+ 76
Gevelsberg	480	615	+ 135
Hagen	123	181	+ 58
Hamm	25	57	+ 32
Haspe	92	186	+ 94
Herford	51	47	- 4
Herne	58	77	+ 19
Hohenlimburg	24	40	+ 16
Iserlohn	1 656	531	- 1 125
Kalk	315	—	—
Köln	1 645	2 616	+ 525
Vingst	74	—	—
Poll	57	—	—
Küppersteg	37	30	- 7
Lippstadt	32	50	+ 18
Lüdenscheid	515	211	- 304
Mettmann	10	38	+ 28
Meschede	—	17	+ 17
Mülheim a. Rh.	734	1 431	+ 697
Mülheim a. R.	147	166	+ 19
Münster	30	52	+ 22
Neheim	—	16	+ 16
Oberhausen	—	82	+ 82
Oeynhausen	8	14	+ 6
Osnabrück	201	167	- 34
Plettenberg	—	28	+ 28
Rade vorm Wald	53	99	+ 46
Ratingen	61	70	+ 9
Remscheid	878	682	- 196
Rheydt	90	129	+ 39

*) Der Deutsche Metallarbeiterverband im Jahre 1904 (Stuttgart 1905), S. 211/212.

Verwaltungsstelle	= Mitgliederzahl*)		+ Zu- und - Abnahme
	am 31. Dez. 1903	am 31. Dez. 1904	
Schildesche	192	270	+ 78
Schwelm	165	172	+ 7
Siegen	20	11	- 9
Solingen	1 809	2 395	+ 586
Soest	14	9	- 5
Stockum	136	148	+ 12
Ürdingen	38	60	+ 22
Velbert	566	1 286	+ 458
Toennisheide	130		
Heiligenhaus	132		
Viersen	39	31	- 8
Warstein	44	39	- 5
Wehbach	—	7	+ 7
Werdohl	—	28	+ 28
Witten	61	99	+ 38
Minden	5	61	+ 56
	19 356	25 789	+ 6 433

3. Der positivste Beweis für den vorwiegenden Einfluß der politischen Arbeiterpresse ist die Beachtung, die sie in Fabrikantenkreisen findet. Neben aufbrausender Entrüstung begegnen da ihre Angriffe gerade in den größten Werken nüchterner sachlicher Berücksichtigung. Die Firma Krupp hat ein „Nachrichtenbureau“, das außer mit der Sammlung von Literatur speziell über Kriegsmaterial sich mit Zeitungs- und brieflichen (meistens anonymen) Angriffen beschäftigt: es schneidet sie sorgfältig aus, vervielfältigt sie und schickt sie den verantwortlichen Personen zu. Daß öffentliche und private Angriffe prinzipiell nicht beantwortet werden, vermindert die Bedeutung dieses Verhaltens nicht. Obendrein verzichtet das größte rechtsrheinische Hüttenwerk, die „Gewerkschaft Deutscher Kaiser“ auch auf dieses Prinzip: es sammelt gleichfalls die Zeitungsangriffe und berichtet einige davon. Ähn-

*) Der Deutsche Metallarbeiterverband im Jahre 1904 (Stuttgart 1905), S. 211/212.

liches findet sich bei einer Reihe von anderen Werken, die Streiks gegenüber nur unter ganz vereinzelt Umständen Nachgiebigkeit zeigen, Arbeiterorganisationen aber grundsätzlich und mit aller Schärfe bekämpfen.

So geringe Wichtigkeit die Gewerkschaftsbewegung einstweilen für die Frage der Lohnsysteme hat, so beachtenswert ist doch die Stellung der Fabrikanten zur Arbeiterbewegung. Da die Werkleitungen die autoritativen Schöpfer der großindustriellen Entlöhnungsmethode sind, hat auch ihr bloßes prinzipielles Verhalten praktische Bedeutung. In der Politik den Arbeitern gegenüber besteht eine Scheidung zwischen Hüttenwerken und Verfeinerungsindustrie. Die Hüttenwerke, die schwere Industrie haben einen despotischeren Zug: es darf sich nirgends etwas von Arbeiterbewegung zeigen, eine Forderung im Betrieb, die sonst anerkannt würde, wird kurzweg abgelehnt, wenn es sich zeigt, daß die Gewerkschaft dahinter steckt. Zum Teil liegt es an der, auch geographisch, engen Verbindung der Hüttenindustrie mit dem Kohlenbergbau, der eine eigene psychologische Nuance des allgemeinen großindustriellen Arbeiterverhältnisses entwickelt; dieser Zug steckt das ganze Ruhrgebiet an, namentlich die Maschinenfabriken, die Lieferanten der Zechen sind. Diese Solidarität in der Bekämpfung jeder Arbeiterbewegung zeigte sich besonders deutlich während der Zeit des großen Bergarbeiterstreiks (erstes Quartal 1905), in die ein Teil der Vorstudien zu dieser Untersuchung fiel. Die allgemeine Empörung der Fabrikanten des Ruhrgebiets gegen den Streik wurde jenseits von Duisburg und Dortmund nur vereinzelt geteilt; gewiß zeigte sich darin die Abneigung der Maschinen- und anderen Verarbeitungsfabriken gegen die Rohmaterialkartelle in Eisen und Kohle, aber auch ohne dies besteht immer ein Unterschied zwischen den Beziehungen von Fabrikanten und Arbeitern in den leichten und schweren Industrien. Außer der Größe eines Hüttenwerks (5—10 000 Arbeiter) im Vergleich zu der einer schon beträchtlichen Maschinenfabrik (1000 bis 3000 Arbeiter) bewirkt die stärkere Individualisierung der Arbeiten und der höhere Grad handwerksmäßiger Fertigkeit in der Verfeinerungsindustrie eine vollere Anerkennung der Arbeiter durch die Fabrikleitung in Maschinen- und ähn-

lichen Fabriken.*) Der Arbeiter kann sich in der Verfeinerungsindustrie auch in einem höheren Sinne nützlich machen: eine Reihe ausgezeichnete Maschinen, die in rheinischen Maschinenfabriken im Betrieb gefunden wurden, sind von den eigenen Arbeitern angeregt oder verbessert worden. In einer Fahrradfabrik erklärte der Direktor, seit er Anliegen der Arbeiter persönlich anhöre, habe er eine Menge Anregungen zu Betriebsverbesserungen erhalten.

Neben diesem gewerblichen Unterschied weisen patriarchalische Werke Besonderheiten in der Stellung zur Arbeiterbewegung auf. Ihr Standpunkt, d. h. der ihrer Inhaber, die auf Befolgung ihrer persönlichen Grundsätze in dieser Frage mehr Wert legen, als der Direktor einer nicht bloß nominellen Aktiengesellschaft, ist zugleich weit- und engherziger als der in der übrigen Industrie vorherrschende. Ein Fabrikant, der offenbar arbeiterfreundlich ist und seinen Arbeitern mehr Freiheit ertaubt, als sonst an demselben Ort üblich ist, konnte es nicht fassen, daß einmal die Tagelöhner kamen und 40 Pf. Stundenlohn verlangten; er warf sie sofort hinaus, obwohl er sehr nötig Arbeiter brauchte. Eine andere Fabrik hört jeden einzelnen Arbeiter an, aber selbst der Arbeitersausschuß erscheint ihr so radikal, daß sie ihn grundsätzlich in nichts befragt oder anhört. Es fand einmal eine Versammlung statt, um über Mißstände in diesem Betrieb zu referieren; im Gegensatz zur Gewohnheit nicht patriarchalischer Firmen wurde die Deputation auch vom ältesten Inhaber empfangen und in väterlichem Ton ordentlich abgekanzelt, daß sie ihre Firma, die es so gut mit ihnen meine, von fremden Leuten in Versammlungen beschimpfen ließen. Aber was ein alter Betriebsleiter in einer westfälischen Kesselfabrik mit 400 Arbeitern über die Arbeiterbewegung sagt, ist ebenso charakteristisch. Er meint zunächst, daß seine Fabrik nur dadurch patriarchalisch bleiben könne, weil sie auf dem

*) Ein nicht zu unterschätzendes Moment ist auch die Reinlichkeit der Fabrikation. In Düsseldorf, wo die Fabriken obendrein mit so großer Sorgfalt und Eleganz gebaut sind, können Fabrik, Villa des Eigentümers und Arbeiterhäuser im selben Vorort liegen; z. B. in Grafenberg, auch in Rath. Man vergleiche damit die Topographie von Essen oder Dortmund.

Land liege und, wie alle Kesselfabriken, nur wenig maschinelle Arbeit kenne; Sozialdemokraten sagt er, seien gewiß viele unter seinen Arbeitern, er sehe auch gar nicht ein, warum sie sich nicht ihre eigene Meinung leisten dürften, so lange sie ordentlich arbeiteten; wenn ein Arbeiter etwas Vernünftiges vorschläge, werde sein Rat befolgt, nach der Gesinnung frage man nicht. „Sozialdemokraten“, sagt er „sind sie doch heutzutage alle.“ Der patriarchalische Betrieb will in erster Linie als individuelles Unternehmen angesehen werden; selbst sozialdemokratische Arbeiterbewegung geniert ihn nicht, soweit es gewissermaßen seine eigene, konzessionierte Sozialdemokratie ist. Die moderne Großindustrie denkt nicht so: sie weiß, daß die eine Fabrik dasselbe ist, wie hundert andere, daß die Arbeiterbewegung ihr im Prinzip als ein Ganzes, Einheitliches gegenüber steht; ihr Standpunkt ist weitblickender und der vorherrschende.

Wenn man sich an die Ansichten der großen Masse der höheren Fabrikbeamten hält, hat man den Eindruck, daß über die Schranken der gewerblichen Scheidung und des patriarchalischen Standpunkts hinweg eine einheitliche Meinung über die Arbeiterbewegung und das Verhalten der Fabriken zu ihr im Entstehen ist. Ihre Grundgedanken sind im wesentlichen drei: 1. im Betrieb selbst als Arbeiter erweisen sich die sozialdemokratischen, weniger die anderweitig organisierten Arbeiter durchaus nicht als unruhiges Element; sie sind meist die besseren Arbeiter; 2. die Organisationen selbst sind natürlich lästig für die Fabrik, sie anzuerkennen, ist ausgeschlossen, aber da sie eine Rolle zu spielen beginnen, ist es gut, sie inoffiziell zu berücksichtigen, dann aber noch am ehesten die sozialdemokratischen, weil sie die verständigsten sind; 3. keinesfalls aber darf man die Bewegung offen um sich greifen lassen, denn ihre Ziele sind radikal und revolutionär, am gefährlichsten die der Sozialdemokraten, da aber die Fabrik nicht imstande ist, eine solche große Bewegung zu unterdrücken, erwartet man von der Regierung, daß sie gegen jene unter keinen Umständen Nachgiebigkeit zeigt. In einer Kölner Maschinenfabrik nimmt man an, daß so ziemlich alle besseren Arbeiter organisiert seien; dadurch würden Mißstände zu sehr hinausposaunt, sonst

sei es nicht schlimm. Eine Düsseldorfer Fabrik glaubt, daß die meisten ihrer Schlosser organisiert seien; man sei nach dem, was allgemein gesagt wurde, auf Stiftung von Unfriede gefaßt gewesen, es sei aber nichts derart eingetreten. Bei Krupp wird die Ansicht gehegt, es sei etwa ein Viertel der Arbeiter organisiert: sei auch der organisierte Arbeiter als solcher nicht so schlimm, so umsomehr die Organisation und ihre Führer; es besteht die Meinung, die Leiter würden nach den Mitgliederbeiträgen bezahlt und hetzten nur, um Mitglieder zu bekommen; diese Ausdehnung des eigenen Verbandes sei das ganze Ziel der Organisation. Anderwärts heißt es, die Führer müßten, um ihre persönliche Stellung im Verbands zu halten, zuweilen einen Streik organisieren. Von einem der bekanntesten sozialdemokratischen Agitatoren, der in der politischen und gewerkschaftlichen Bewegung gegenwärtig mit Geschick, Eifer und Erfolg im Ruhrgebiet tätig ist, wird in der Fabrik, in der er früher arbeitete, erzählt: als Nachtarbeit in seiner Werkstatt eingeführt wurde, kündigte er, nahm die Kündigung aber zurück und agitierte während der schwach beaufsichtigten Nachtschicht mit solchem Erfolg, daß die Nachtarbeit wieder abgeschafft wurde; darüber aufgebracht, kündigte er endgültig. Manche Fabrikanten bezeichnen die sozialdemokratischen Agitatoren als „tüchtige und aufgeweckte Leute.“ Eine große rheinische Maschinenfabrik fragt, wenn sie über die voraussichtliche Aufnahme neuer Einrichtungen und dergl. Bescheid wissen will, „ein paar Sozialdemokraten, die in der Bewegung Bescheid wissen“; es erscheint ihr wertvoller, als einen Arbeiter-Ausschuß zu bilden. In der bedeutendsten Düsseldorfer Maschinenfabrik wird sogar erklärt, daß man Akkorde für neue Arbeiter auch dann bezahle, wenn sie sich als zu hoch erwiesen, weil man die Hetzereien der „Roten“ vermeiden wolle. Es darf wohl noch die Ansicht eines Fabrikanten mitgeteilt werden, dessen Betrieb sich durch besonders zweckmäßige, rein aus der Erfahrung hervorgewachsene Lohnverrechnung, ein geeignetes Kriterium zur Beurteilung von Fabriken, auszeichnet. Man müsse die Organisationen bekämpfen, weil sie hetzten, um Mitglieder zu bekommen; ausgesprochene Sozialdemokraten gebe es in seiner Stadt wenige, aber was in den christlichen

Gewerkschaften organisiert sei, habe im wesentlichen dieselben Grundsätze, es seien nur Leute, die sich in gewisse politische Forderungen der sozialdemokratischen Partei nicht schicken wollten. Die „dümmsten Schreier“ seien die Hirsch-Duncker-schen, eine ehemalige Meisterorganisation; wenn schon mit einem von den Leuten gesprochen werden müsse, dann mit einem Sozialdemokraten, der wenigstens Sachkenntnisse habe. Die Ansicht bestätigt die Beobachtung, daß durch die nicht-sozialdemokratischen Gewerkschaften, wenigstens teilweise, ein kleinbürgerlicher Zug geht, daß ihre antikapitalistischen Überzeugungen mehr die des Handwerkers sind; auch die sozialdemokratischen Gewerkschaften sind davon nicht frei, aber man sieht z. B. aus der „Rheinischen Zeitung“, daß der geschulte sozialdemokratische Agitator viel Verständnis für die betriebstechnischen Notwendigkeiten der großindustriellen Fabrik besitzt, auf deren Eroberung, nicht Zerstörung es der Arbeiterbewegung nach seiner Auffassung ankommen muß. Das Gefährlichste an der Arbeiterbewegung, fährt der erwähnte Fabrikant fort, sei die Nachgiebigkeit der Regierung; besonders in den Staatsbetrieben, den Reparaturwerkstätten der Staatsbahnen, werde der Arbeiter verdorben, er werde mit „Herr“ angeredet, bekomme Limonade zu trinken, und wenn ein Arbeiter sich beschwere, werde der Beamte gerüffelt. Im Siegerland wurde die Ansicht ausgesprochen, die Arbeiter-gesetze machten die Arbeiter anspruchsvoll. In einem stimmen alle Befragten überein, daß man die Organisation in keiner Frage als Arbeitervertretung anerkennen oder anhören darf, namentlich jedes Hetzen in der Fabrik mit aller Kraft unterdrücken muß. In den Fabrikordnungen findet sich häufig die Bestimmung: „Zusammenkünfte, Beratungen und Versammlungen in den Räumen, Höfen und Zugängen der Fabrik sind verboten. Das Sammeln von Unterschriften, der Verkauf von Losen und Einlaßkarten in der Fabrik ist verboten. Geldsammlungen dürfen nur mit Genehmigung der Verwaltung vorgenommen werden.“ Daß „zur Vorbringung von Anliegen, Wünschen oder Beschwerden sich nie mehr als zwei Personen zugleich bei dem betreffenden Vorgesetzten einfinden“ dürfen, ist vom selben Geist diktiert. Am offensten spricht sich die Arbeitsordnung von Krupp (Anhang, Abschnitt 6) aus: „Wer

sich an Agitationen oder Vereinen beteiligt, die auf den Umsturz der staatlichen oder gesellschaftlichen Ordnung gerichtete Bestrebungen verfolgen, hat die Kündigung zu gewärtigen“.

Im Verhältnis der Fabrikanten zur Arbeiterbewegung ergibt sich somit ein Zwiespalt: sie rechnen damit, bilden sich ein Urteil darüber, beachten bis zu einem gewissen Grade die Stellungnahme der Organisation, aber sie lehnen aus Überzeugung von dem in letzter Linie revolutionären Charakter der Arbeiterverbände unbedingt ab, sie in der Ordnung der Fabrikangelegenheiten zu Wort kommen zu lassen. Der Arbeiter-Ausschufs könnte ein Kompromiß sein; er ist Vertretung bloß der eigenen Arbeiterschaft; auch der Gesetzgebung, die ihn schuf, schwebte vor, daß der Ausschufs in Fragen der Fabrikorganisation wie den Grundzügen der Entlohnungsmethode beratende Stimme haben sollte. Arbeiter wie Fabrikanten haben keinen einheitlichen Standpunkt in der Frage. Patriarchalischen Betrieben ist die prinzipielle Anerkennung einer Arbeitervertretung, die darin liegt, unangenehm, ängstliche Fabrikanten mögen ihn nicht, weil seine Wahl zu Hetzereien und zur Konsolidierung des organisierten Bestandteils der Arbeiterschaft führe; eine Fabrik liefs daher nach dem Listen- (Proportional-) System wählen, um neben den Sozialdemokraten auch die Christlichen und Nichtorganisierten zu Wort kommen zu lassen. Ein Ausweg, der sehr häufig beschritten wird, ist die Benutzung der Arbeitervertreter der Betriebskrankenkasse als Arbeiterausschufs. Umgekehrt meinen manche Fabrikanten, ein solcher Ausschufs liefere ihnen das nicht, was sie zu wissen wünschten; die Stimmung der Arbeiter erführen sie besser durch ein paar Leute, die in der Bewegung stehen. Die Arbeiter auf der anderen Seite halten ihn vielfach für eine Einrichtung der Fabrik, der man umsomehr Mißtrauen entgegenbringen müsse, als sie sich in die Form der Anerkennung von Arbeiterrechten kleide. Das allgemeine Verhältnis zwischen Arbeitern und Betriebsleitung in den einzelnen Fabriken ist auf die Rolle des Arbeiter-Ausschusses von wesentlichem Einfluß: meistens geht es so, daß die Arbeiter opponieren, wenn die Fabrik — aus sich heraus oder auf Rat des Gewerbeinspektors — einen Ausschufs einführen will, und ihn verlangen, wenn die Fabrik

es nicht von selbst tut. Wird in einem von beiden Fällen ein Ausschufs gebildet, dann leistet die Seite, der er aufgedrängt wurde, Widerstand. In einer Fabrik wählten die Arbeiter absichtlich Idioten, Tagelöhner, die sonst allgemein verspottet wurden; die Fabrikleitung fragte sie in möglichst scharfem Ton, ob sie die Wahl annähmen, und als sie in ihrer Angst ablehnten, erklärte sie die mit der nächst höchsten Stimmenzahl für gewählt. In solchen Fällen wird der Arbeiter-Ausschufs eine rein papierne Institution, die Fabrik fragt ihn nicht, er selbst läßt nichts von sich hören; in der rheinisch-westfälischen Großindustrie ist dies die Regel. Immer, auch wenn übereinstimmend guter Wille vorhanden ist, liegt die Initiative zur Berücksichtigung einer solchen Arbeitervertretung bei der Fabrikleitung, weil der Ausschufs selbst nicht die nötige materielle Unabhängigkeit hat, um gegen die Fabrik aufzutreten. Was in dieser Weise von einigen größeren Firmen freiwillig dem Ausschufs an Funktionen eingeräumt wird, ist folgendes. Meistens hört man ihn über sanitäre und ähnliche Betriebseinrichtungen, hier und da auch über schlechte Behandlung, aber grundsätzlich wird er schon darin nicht für zuständig gehalten; unter keinen Umständen hat er über konkrete Lohnfragen mitzusprechen; daß er einmal über die Ersetzung der wöchentlichen durch die 14tägige Lohnzahlung, an der die Fabrik wegen der überhandnehmenden Bureauarbeit interessiert war, befragt wurde, ist der äußerste Fall von Mitreden über die Entlöhnungsmethode, der bei der Untersuchung gefunden wurde. Dagegen ist es manchen Fabriken wertvoll, auf diesem Weg eine Kontrolle über ihre Meister zu bekommen, deren Autorität im Rahmen ihrer Betriebsorganisation eingeschränkt werden soll; ein Werk, das sich anfangs energisch gegen einen Arbeiter-Ausschufs sträubte, ist jetzt aus diesem Grunde sehr mit ihm zufrieden. Die Frage, ob der Ausschufs über Beschwerden gegen die Meister gehört werden soll, ist schwierig, — begreiflicherweise, da die Tendenz dahin geht, die Autorität des Meisters in Lohnfragen zwar zu vermindern, in der allgemeinen Fabrikdisziplin aber eher zu stärken. Erhält der Arbeiter Recht, sieht er künftig den Meister höhnisch an und stellt die Disziplin in Frage; der beste Ausweg ist die Versetzung des Arbeiters zu einem

anderen Meister. In den Werken, die sich mit diesem Problem beschäftigen, überwiegt die Ansicht, daß die Fabrik ein unbedingtes Interesse daran habe, über mangelhafte Material- und Werkzeuglieferung und andere Verfehlungen des Meisters durch den Arbeiter-Ausschuß Mitteilung zu erhalten, da der Einzelne aus Furcht vor dem Meister sich nicht beschwere.

Das Resultat ist, daß der Arbeiter über Fragen der Entlöhnungsmethode überhaupt nicht gehört wird. Es besteht auch durchaus keine Aussicht, daß die Fabriken von diesem Verhalten abgehen. Soweit die Lohnhöhe in Betracht kommt, in der Höhe der Akkordpreise, der Handhabung der Akkordgrenze, wird alles versucht, selbst den individuellen Arbeiter von der Mitbestimmung auszuschließen, die Akkordvereinbarung durch autonome Akkordfestsetzung zu ersetzen. Die Arbeiter oder ihre Vertreter aber auf höherer Basis in der Akkordfestsetzung mitreden zu lassen in einer Frage, wo die Interessen von Fabrik und Arbeiter strikt entgegengesetzte sind, ist als freiwilliger Schritt für die Fabrikleitung undenkbar; und ein Zwang dazu durch mächtige Arbeiterorganisationen besteht nicht. In den Teilen der Entlöhnungsmethode aber, wo die Interessen beider Parteien nicht unmittelbar feindlich sind, in der technischen Frage der Lohnbemessung und der bureaukratischen der Lohnverrechnung, ist der Arbeiter nach der Überzeugung der Fabriken nicht intelligent und sachverständig genug. Dort soll er, hier kann er nicht mitreden. Wo Geltendmachung von Prinzipien am Platze ist, will die Fabrik die Arbeiter nicht hören, wo, wie im Lohnverrechnungssysteme, nur lange Fabrikerfahrung und technisch-bureaukratisches Können entscheidet, wissen die Arbeiter ihr nichts zu sagen. Die Fabrikanten suchen diese Unfähigkeit der Arbeiter durch Schilderung der großen Masse der Arbeiterschaft zu beweisen. Die Arbeiter wüßten nicht, was sie wollten; erst verlangten sie mehr Lohnzahlungstermine, nachdem sie bewilligt, klagten sie über Bevormundung. Sie drängten die Organisation zur Einberufung einer Versammlung, um gegen Mißstände in ihrer Fabrik zu protestieren; am Abend bringe keiner etwas vor, die Sekretäre hätten immer allein zu reden. Mit der Kollegialität sei es nicht weit her, wenn die Fabrik.

um Simulanten zu entdecken, bloß die Krankenlisten anzuschlagen brauche. Der langjährige Betriebsleiter einer der größten Kölner Fabriken erzählt: Der Speisesaal wird kaum benutzt, die Arbeiter essen alle in der Fabrik, aber in einer verborgenen Ecke, weil keiner will, daß der andere sieht, was er ißt; niemals leert er sein Essen auf einen Teller aus. Kein Mensch achte so sehr darauf, was sein Mitmensch sagt, wie der Arbeiter. Daher sein Verhalten in Fällen, wie dem folgenden. Vor einiger Zeit verlangten die Tischler den Neunstundentag; die Organisation habe es beschlossen. Die Direktion liefs sie kommen; sie wollten nicht, die Organisation hätte ihnen abgeraten. Daraufhin berief man sie während der Arbeitsstunden und bezahlte ihnen die Zeit, nun mußten sie kommen. An einem Tisch salsen Betriebsleiter, Oberingenieur und die Meister. Die Arbeiter drängten sich hinten im Saal und waren durch nichts zu bewegen, sich in die ersten vier Reihen zu setzen. Der Betriebsleiter sagte ihnen, sie hätten die höchsten Löhne der Branche, mehr könne die Verwaltung wegen der Konkurrenz nicht tun; er stellte mehrfach die Frage, ob jemand etwas dagegen zu sagen hätte; keine Antwort. Die Arbeiter gehen und kündigen sämtlich, mehrere Hundert an Zahl. Bis auf 10 pCt. nehmen sie die Kündigung zurück, 60 gehen und werden nicht wieder angenommen. Wenn man ihnen zuredete, sie seien doch schon einmal gegangen und wiedergekommen, weil hier die Löhne am besten, dann hiefs es: ja, sie schlügen ihn tot, so ein Stein käme geflogen, ohne daß man etwas dagegen machen könne; die Frau setze ihm zu, weil sie im Laden von den anderen Frauen schief angesehen werde; die Kinder kämen weinend angelaufen, Müllers wollten nicht mit ihnen spielen, weil ihr Vater arbeiten gehen wolle usw. Das psychologische Urteil dieses wie vieler anderer Fabrikanten fällt im Vergleich zur großen Masse der Arbeiterschaft offenbar zu Gunsten fest organisierter Arbeiter und ihrer sozialdemokratischen Führer aus.

V. Abschnitt.

Zeitlohn, Akkord, Prämiensystem.

I.

Was bleibt in der großindustriellen Entlohnungsmethode vom Zeitlohn übrig? Man hat zu unterscheiden zwischen dem Zeitlohn, der bezahlt wird, und dem, der ohne notwendigerweise als bare Münze zu erscheinen, doch eine große Rolle im Lohnsystem spielt. An den wirklich bezahlten, materiellen Zeitlohn denkt man, wenn von Zeitlohnsystem die Rede ist; der andere Zeitlohn ist nur fingiert; er wird auch für den Akkordarbeiter beim Eintritt in die Fabrik oder später festgesetzt; aber er bemißt nicht, wie jener, die Leistung, sondern die Leistungsfähigkeit des Arbeiters. Jener ist der konkrete Verdienst, dieser nur die Grundlage der Akkordverteilung innerhalb der Kolonne und der Maßstab für die Feststellung des Akkordüberschusses beim Einzelakkord; wenn er ausnahmsweise zur Auszahlung kommt, dann geschieht es, weil das Akkordsystem infolge unrichtiger, zu niedriger Lohnfestsetzung nicht funktioniert. Die Verschiebung im Verhältnis von realem und fingiertem Zeitlohn durch die großindustrielle Entlohnungsmethode besteht darin, daß der erstere nur als notwendiges Übel erhalten bleibt, der letztere zu einem wesentlichen Stück der Entlohnungsmethode wird: der fingierte Zeitlohn wird System, der reale hört auf, es zu sein.

Der reale Zeitlohn besteht in der rheinisch-westfälischen Großindustrie erstens in bestimmten Gewerben fort, deren technische Natur, wie wir sahen, dem Akkordarbeiten nicht günstig ist: an den Hochöfen, aber auch da in den fortge-

schrittenen Werken durch Prämien dem Akkord angenähert. Zweitens für gewisse Arten von Arbeitern, aus ganz verschiedenen Gründen: für jugendliche und Lehrlinge, die als billige Arbeiter unter Generalunkosten rechnen, auch da, wo sie (wie z. B. in der Adjustage von Walzwerken) dauernd dieselbe wohl bemessbare Arbeit verrichten; für außergewöhnlich gute Arbeiter, wie in der mechanischen Werkstatt von Hüttenwerken, wo oft sogar festes Gehalt gegeben wird; schliesslich für ganz ungelernete Arbeiter, die, wo automatische Maschinerie fehlt, im Akkord mehr Aufsicht erfordern als bei Tagelohn, dessen Nachteil sonst gerade die Kostspieligkeit einer stets nur beschränkt wirksamen Aufsicht ist. Es fand sich eine Fabrik, die nur mit solchen Arbeitern zu tun hat, und deshalb fast ausschliesslich Tagelohn zahlt.

Drittens in Werken bestimmter Struktur: alten und kleinen. In kleinen Maschinenfabriken, z. B. mit 30 bis 50 Arbeitern, wo nur eine Montagekolonne existiert, wird gewöhnlich in Tagelohn montiert. In alten Industriegebieten, wie dem Siegerland, liegen die Arbeiterverhältnisse teilweise noch so, dass mit ausschliesslichem Tagelohn dasselbe erreicht wird wie im Akkord. Auch wo solche Zustände verschwunden sind oder nie existiert haben, gilt für manches alte Werk der Grundsatz, nicht zu viel zu ändern, weder in Maschinerie noch in Fabrikorganisation; die Durchlöcherung des Zeitlohns in seinen eigentlichen Gebieten, den unbemessbaren Hilfsarbeiten usw. vollzieht sich nur in modernen Werken. Die Tradition bewirkt, dass, wenn in den Hauptarbeiten einer Werkstatt Tagelohn herrscht, auch alle Nebenarbeiten, die für Akkordarbeit gute Bedingungen bieten, in Zeitlohn ausgeführt werden. Diese alten Werke sind aber weder zahlreich noch typisch.

Viertens behält der Zeitlohn die Arbeiten ausserhalb der Werkstatt, die Platzarbeiten, und innerhalb der Werkstatt abseits von den festen Arbeitsplätzen die Hilfsarbeiten als nur an einzelnen Stellen vom Akkordsystem erobertes, numerisch wichtigstes Herrschaftsgebiet.

Fünftens: gewisse einzelne Arbeiten, die fast in jeden vielgestaltigen Fabrikationsprozess eingestreut sind, für die entweder eine geeignete Bemessungsgrundlage für Akkord nicht

zu finden, die Arbeit aus technischen Gründen nicht einheitlich schwer ist (wie beim Stanzen von Blechen)*) oder zu hohe Quantität die Qualität der Leistung gefährdet. Diese Fälle sind dem Zeitlohn aus rein opportunistischen Gründen gelassen; ihre Zahl ist unbedeutend. Vor allem darf ein Grund, der für die deduktive Betrachtung als eine wesentliche Stütze des Zeitlohns erscheint, als wirkliches Motiv der Entlohnungsmethode nicht überschätzt werden; daß schnelles Arbeiten die Güte der Leistung beeinträchtigt, wird in der Praxis durch die Akkordgrenze verhindert, ohne daß die Sicherheit der Fabrik gegen Minderleistung, die der Zeitlohn nicht gewährt, aufgegeben zu werden braucht.

Sechstens schließlich hat der Zeitlohn in dem vielseitigen Gebiet der unregelmäßigen Arbeit einen, wenn auch nicht unbestrittenen Platz: in Versuchsfabrikation, Reparaturen und bei zu oft wechselnder Arbeit. So erhalten die Fräser einer Werkzeugmaschinenfabrik, die oft 10 und mehr kleine Akkorde an einem Tage ausführen müßten, Tagelohn; der Motorräder- und im Anfangsstadium der Automobilbau einer großen Fahrradfabrik wurde ganz mit Tagelohn betrieben; Reparaturen für die eigene Fabrik lassen sich schwer zur Akkordfestsetzung einschätzen, werden sie als reguläres Geschäft betrieben, kommen doch immer so viele kleine unberechenbare Arbeiten dazwischen, daß der Arbeiter zu oft vom Akkord abberufen werden müßte. Der Unterschied der Fabrikationszweige hat hier einen eigentümlichen Einfluß: in der Massenfabrikation vom Typus der Fahrradindustrie steht eine Versuchsarbeit zum mechanisch-regelmäßigen Gang des Betriebes in viel schrofferem Gegensatz als in der Maschinenfabrikation und den verwandten Branchen (besonders z. B. dem Kesselbau), wo jede Arbeit der Kalkulation und der Akkordfestsetzung Schwierigkeiten bereitet; daher wird im Maschinenbau auch eine Versuchsarbeit meistens in Akkord gegeben.

Da der reale Tagelohn sich aus zahlreichen Gebieten rekrutiert, ist sein Umfang im Verhältnis zur Akkordarbeit bei den einzelnen Fabriken verschieden. Die zur Illustration

*) S. S. 50.

nachstehend angeführten Zahlenangaben für einzelne Werke sind nicht ganz zuverlässig, einmal weil der Auskunfterteilung nur Schätzung zugrunde lag, dann wegen der Schwierigkeit, den in Tagelohn Arbeitenden von den Tagelöhnern zu unterscheiden; je mehr kleinere Arbeiten dem Akkordsystem geöffnet werden, um so häufiger wird ein Arbeiter vom Tagelohntypus zeitweilig in Akkord oder ein Akkordarbeiter in Tagelohn beschäftigt. Ein großes gemischtes Hüttenwerk an der Sieg gibt 25 pCt. seiner Arbeiterschaft Tagelohn, ein reines Walzwerk in Düsseldorf einem knappen Drittel, das Hauptwerk der Mannesmannröhrenwerke hat unter 1200 Mann 200 ausschließliche Tagelöhner, von zwei reinen Walzwerken in Köln eines 230 auf 670, das andere 250 auf 1000. In einer Fabrik der automatischen Massenfabrikation sind ein Neuntel bis ein Achtel Tagelöhner; es werden viele Jungens beschäftigt. Zwei Werkzeugmaschinenfabriken, eine in Köln, eine in Düsseldorf, haben nahezu übereinstimmende Zahlen: dort dauernd in Tagelohn 20 unter 400, dazu Maschinisten und 15 Reparaturschlosser, hier 20 unter 350. Die zweitgrößte Kölner Maschinenfabrik nimmt unter 1800 Mann 10 pCt. in Tagelohn an, die größte, die zugleich die erste Gießerei am Niederrhein besitzt, in ihr die übliche hohe Zahl von Hilfsarbeitern braucht und zudem viele Lehrlinge beschäftigt, rund 500 unter 2900. So wenig die Zahlen übereinstimmen, geben sie doch die Gewissheit, daß der absolute Umfang des realen Zeitlohns recht beträchtlich ist. In der Tat ist die prinzipielle Stellung des Zeitlohns wichtiger als die quantitative. Er beschränkt sich auf die weniger wesentlichen Arbeiten, in denen die wichtigen Wandlungen in der Produktivität der Arbeit sich nicht abspielen; die Arbeiter sind zum ganz überwiegenden Teil von niedriger Qualifikation. Das Interesse der Fabrikleitung an verbesserter Entlohnungsmethode konzentriert sich daher auf die Gebiete der Akkordarbeit; der Zeitlohn findet von diesem Gesichtspunkt nur Beachtung, soweit Ersetzung durch Akkord aussichtsvoll erscheint; die Großindustrie erweitert sichtlich diese Grenzgebiete zwischen Zeit- und Akkordlohn im Gegensatz zu der scharfen konventionellen Grenze in älterer, kleinerer Industrie. Es ist für die Großindustrie eine Tatsache, die keiner grundsätzlichen

Erwägung mehr bedarf, daß Akkordarbeit für alle Arbeiten angewandt wird, in denen einigermaßen ein Zusammenhang der Arbeiterleistung mit dem Fabrikationsprodukt besteht. Die Tatsache ist ebenso anerkannt von den Arbeitern, in deren Auffassung gut bezahlte, gelernte Arbeit mit Akkordarbeit, schlecht bezahlte, ungelernete mit Tagelohnarbeit identisch ist. Die Scheidung von Akkordarbeiter und Tagelöhner in der Fabrik ist nicht nur eine solche der Entlohnungsmethode, sondern eine Scheidung von Arbeiterschichten. Dem rheinisch-westfälischen Arbeiter zum mindesten ist die Akkordarbeit zunächst die Bestätigung dieses Unterschieds, die Unzufriedenheit richtet sich daher auch nicht gegen die Akkordarbeit als Prinzip.

Akkordarbeiter und Tagelöhner haben nicht bloß ihren besonderen Marktpreis der Arbeitskraft, sondern sind von diesem Preis in verschiedenem Maße abhängig: der Hilfsarbeiter soll alle Arbeit tun, der Arbeitsmarkt ist für ihn weiter als der Rahmen der Eisenindustrie; für den Akkordarbeiter ist er noch enger als dieser, wenn er eine spezielle Branche versteht. Dazu hat der Hilfsarbeiter nichts zu bieten, was den Fabrikanten zu einer individuellen Lohnfestsetzung unter Abweichung vom derzeitigen Marktlohn für Tagelöhner veranlassen könnte; der Akkordarbeiter hat individuelle Fähigkeiten, daher innerhalb gewisser Grenzen seinen eigenen Preis. So entsteht und löst sich die Frage nach dem Einfluß des „ortsüblichen Tagelohns“ auf den wirklichen Verdienst der Tagelöhner. Auskünfte der Fabrikanten führen zu keiner Aufklärung, meistens heißt es, die eigene Fabrik kümmere sich — im Gegensatz zu den Nachbarfabriken — nicht um den „ortsüblichen Tagelohn“, sondern zahle sehr gut. Stichproben bestätigen die naheliegende Vermutung, daß die Fabriken sich tatsächlich nicht danach richten. Obwohl der Hilfsarbeiter keinen individuellen Preis hat, so gibt es doch verschieden bezahlte Schichten, und da der Hilfsarbeiter ein besonders stark fluktuierendes Element ist, sehen sich manche Fabrikanten veranlaßt, ihn durch etwas höheren Lohn stabil zu machen. In der Gießerei zweier Kölner Maschinenfabriken fand sich ein Unterschied für die gewöhnlichen Tagelöhner von 2,80 Mk. gegen 3,00 Mk.; aber die beiden Gießereien

haben einen zu verschiedenen Umfang, um sich ganz unmittelbar vergleichen zu lassen.

Die Fabriken zahlen einen Tagelohn, der eine Zwischenstufe zwischen dem realen und fingierten Tagelohn darstellt. Er wird bezahlt, wenn das Akkordsystem aus irgend einem Grunde versagt, der Arbeiter einen höheren Lohn erhalten soll, als er im Rahmen der Entlohnungsmethode verdient hat; im wesentlichen in 3 Fällen: bei Beschäftigungslosigkeit, falscher Akkordfestsetzung und unvorhergesehenen Arbeiten. Es ist eine Art Verlegenheitstagelohn. Der Bergarbeiterstreik des Jahres 1905 gab dazu reichlichen Anlaß. Eine große Oberhausener Hütte entliefs trotz des Kohlenmangels keine Arbeiter und zahlte, obwohl das Werk 4 Wochen still stehen mußte, Löhne von 3,20, 3,80 und 4 Mk. weiter; einen etwas erniedrigten Durchschnittsverdienst, nicht soviel wie in Akkord verdient wurde, aber mehr als den fingierten, erst recht mehr als den ortsüblichen Tagelohn. Einer Siegerländer Hütte kostete die Weiterbezahlung der Löhne bezw. anderweitige Beschäftigung der Arbeiter rund 60 000 Mk. Die Verfeinerungsindustrie, die, ihrem geringeren Kohlenbedarf entsprechend, weniger lange und schwer unter Betriebseinschränkungen litt, behielt gleichfalls ihre Arbeiter; ein kleineres, ganz stillstehendes Kölner Werk liefs die Maschinen auseinandernehmen und reinigen. Daß die Fabriken in solchen Fällen von dem in der Arbeitsordnung vorbehaltenen Recht, keinen Lohn zu zahlen,*) nicht Gebrauch machen, ist aus der allgemeinen Politik, sich einen Arbeiterstamm zu halten, verständlich. Während des Bergarbeiterstreiks wurden diese Gründe zweifellos durch andere verstärkt, in der rheinischen

*) Zum Beispiel Arbeitsordnung Oechelhäuser, Siegen, § 11, 2: „Wenn wegen Mangels an Arbeit oder infolge von Betriebsstörungen einzelne Schichten ausfallen, oder die tägliche Arbeitszeit eingeschränkt wird, hat der Arbeiter keinen Anspruch auf Lohn für die ausfallende Zeit. Er ist jedoch, wenn die Unterbrechung der Arbeit infolge Arbeitsmangels oder Betriebsstörungen mehr als 2 Tage hintereinander, oder mehr als 3 Tage in einer 14-tägigen Lohnperiode beträgt, oder wenn eine diesem Ausfall entsprechende Verkürzung der täglichen Arbeitszeit eintritt, berechtigt, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist die Abkehr zu nehmen.“

Verarbeitungsindustrie, weil man Aufträge genug hatte und jeden Augenblick erwartete, durch Beendigung des Streiks oder anderweitige Kohlenbeschaffung den Betrieb wieder voll aufnehmen zu können, im Ruhrgebiet selbst, weil die Entlassung der Hüttenarbeiter die Streiklage erheblich zu verschärfen drohte. Aber auch bei Auftragsmangel beziehen einige Arbeiter fast in jedem Werk solchen „Verlegenheitstagelohn“. Dafs die Fabriken auf Akkorde, die sich als zu niedrig festgesetzt erweisen, den Durchschnittsverdienst zahlen, ist aus früheren Abschnitten bekannt; der fiktive Tagelohn, der vielfach in solchen Fällen ausbezahlt wird, ist zu niedrig, wo er zwei Drittel des Gesamtverdienstes, oder, wie in älteren Betrieben, noch weniger ausmacht. In einem Kölner Walzwerk wird 3,80 bis 4,00 Mark an der Walzenstrafe immer gegeben; in einer Brückenbauanstalt 10 pCt. Akkordüberschufs als Minimum bezahlt. Es ist derselbe Tagelohn, den einige Werke anstelle zu hohen Akkordverdienstes anrechnen. In vielen Fabriken werden Akkordarbeiter zeitweise zur Aufsicht herangezogen; oder es ist eine unerwartete Arbeit zu machen, ohne dafs man Akkord dafür festsetzen kann oder will: in allen solchen Fällen wird Durchschnittsverdienst bezahlt. Was den Verlegenheitstagelohn vom realen Tagelohn unterscheidet, ist einmal, dafs er nicht als Bemessungsverfahren dient; man fragt nicht nach der Leistung des Arbeiters, sondern stellt nur fest, dafs der Arbeiter jedenfalls dasselbe erhalten soll, was er sonst verdient; sodann ist es ein Tagelohn, den der Akkordarbeiter erhält.

Vom fingierten Tagelohn unterscheidet ihn, dafs er freiwillig gegeben wird, dafs er stets höher ist, und dafs er ausbezahlt wird. Er nimmt, obwohl seinem Wesen nach eine Ausnahme, einen breiten Raum in der Praxis der Entlohnungsmethode ein und hat für den Akkordarbeiter ein weit höheres Interesse als der Tagelohn, den die ihm fremde Schicht der wirklichen Tagelöhner erhält. Am fingierten Tagelohn, dessen Anwendungsgebiet und Handhabung bereits beschrieben, beschäftigt uns hier nur seine prinzipielle Bedeutung. Er findet nicht dem Arbeiter zu Liebe, sondern im Interesse der Betriebsgrundsätze der Fabrikleitung wachsende Verbreitung und Systematisierung. Als Grundlage der Akkordverteilung be-

seitigt er ein Stück Meisterautorität, als Berechnungsmaßstab des Akkordüberschusses liefert er das Material für die Handhabung der Akkordgrenze, als bewegliche Einschätzung der individuellen Leistungsfähigkeit einen Antrieb für wirkliche Mehrleistung. Unmittelbaren Einfluß auf die Lohnhöhe hat er bei Kolonnenarbeit, weil die Festsetzung des Akkords da nur bestimmt, was alle zusammen verdienen; über den Lohn des Einzelnen entscheidet der Modus der Akkordverteilung, gerade in der Großindustrie überwiegend der fingierte Tagelohn. Auch bei Kolonnenakkorden soll er in normalen Fällen nicht zur Auszahlung kommen; zwar hat er überall eine Funktion in der Bestimmung des Lohns, aber konkret in die Erscheinung treten soll er nur als ein Minimum, wenn die Entlohnungsmethode versagt. Dadurch wird der fingierte Tagelohn zu einem Minimallohn. Zwar einem, der mit dem von den Arbeitern und Sozialpolitikern oft geforderten nicht identisch ist, weil dieser eine untere Grenze der normalen, regelmäßigen Löhne sein will. Auch jener Verlegenheitstagelohn ist Minimallohn, und zwar ein höherer und materiell somit den Interessen der Arbeiter mehr entsprechend als der fingierte Tagelohn; aber er entspringt nicht einer anerkannten Verpflichtung der Fabrikleitung. Der wesentliche Unterschied des Lohnminimums, das der fingierte Tagelohn garantiert, von dem von den Arbeitern geforderten, liegt eben darin, daß es von der Fabrikleitung der Entlohnungsmethode eingefügt wird, in ihrem eigenen Interesse: sie wird im allgemeinen der Notwendigkeit überhoben, bei zu niedrigen Akkorden den höheren Durchschnittsverdienst zu zahlen; sie kann den Arbeiter dadurch, daß sie ihm ein Minimum garantiert, als nur zu diesem Minimum berechtigt behandeln; für die Entlohnungsmethode gilt jeder Arbeiter als Tagelöhner, sobald er nicht in Akkord mehr als seinen Minimallohn verdient. In der Großindustrie, die der Meisterautorität in Lohnfragen abgeneigt ist, entwickelt dieser Minimallohn dann noch weitere Vorzüge: er wirkt mechanisch, schaltet jeden nicht systematisch geregelten Einfluß auf die Lohnhöhe aus. Daher benutzt die Fabrikleitung den fingierten Tagelohn gern in allen Fällen, wo der wirkliche Verdienst nicht ausgezahlt werden kann oder soll: anstelle des Verlegen-

heitstageslohn, als generellen Minimallohn und als Abschlagszahlung. Dieses allgemeine Aushilfsmittel des fingierten Tageslohns erweist sich als so vorteilhaft für die Fabriken, daß tatsächlich heute in der rheinisch-westfälischen Eisenindustrie fast überall ein Minimallohn existiert. Aber der Umstand, daß in der automatischen Massenfabrikation mit ihren Akkordtarifen und ihren bei unverändertem Beschäftigungsgrad stabilen Arbeiterverdiensten der fingierte Tagelohn keinen Eingang findet, erinnert immer wieder daran, daß sozialpolitische Motive jenem Minimallohn nicht zugrunde liegen.

II.

Bei der unzweifelhaften Beschränkung des Zeitlohns auf wenige bestimmte Gebiete läßt sich seine Wirkung auf den Arbeiter im Vergleich zur Akkordarbeit nicht aus den Tatsachen feststellen. Der Einfluß der Akkordarbeit auf die Lohnhöhe und die Gesundheit des Arbeiters, von der wenigstens eine Seite in den Unfallziffern in genügend engem Zusammenhang mit der Fabrikarbeit bekannt ist, würde induktiv nur dann erfassbar sein, wenn die gleiche Arbeit unter den nämlichen Bedingungen in Zeitlohn und Akkord vorkäme. Die Frage begegnet denselben Schwierigkeiten wie der Vergleich von Männer- und Frauenlöhnen, wo männliche und weibliche Arbeit verschiedene Beschäftigung haben. Auf dem schmalen Grenzgebiet von Zeit- und Akkordlohn gibt es wohl keinen einzigen Fall völlig vergleichbaren Arbeitens in Zeitlohn und Akkord. Zum Beispiel wenn eine kleine Fabrik, mag es auch im gleichen Vorort derselben Stadt sein, ihrer einzigen Monteurkolonne Tagelohn gibt, ist der Unterschied ihrer Lohnziffern gegen die einer benachbarten Fabrik mit etwa 100 Akkordmonteuren durchaus nicht als Kriterium für Zeit- und Akkordlohn zu verwenden: in dieser Fabrik ist dann noch immer mehr und anderes zu tun, auch von anders geübten und geleiteten Arbeitern als in jener, das Motiv, durch die Lohnsätze die Arbeiter festzuhalten, ohne Zweifel in beiden Betrieben in verschiedenem Maße wirksam. Eine Kölner Fabrik läßt sich nicht mit einer Siegerländer vergleichen, eine moderne nicht mit einer alten usw. In einer und derselben Fabrik kommt nur in einem einzigen Fall die-

selbe Arbeit in Tagelohn und Akkord zugleich vor, nämlich wenn eine bisherige Tagelohnarbeit versuchsweise in Akkord vergeben wird: man bietet in diesem aufsergewöhnlichen Fall dem Arbeiter natürlich Gelegenheit, in Akkord mehr als bisher zu verdienen, die Fabrik will ja nur sehen, was geleistet werden kann, ihr Streben ist, nachdem die Leistung quantitativ auf ein höheres Niveau gehoben, den Arbeiter doch nicht dauernd mehr verdienen zu lassen als vorher in Tagelohn. Über die relative Wirkung von Zeit- und Akkordlohn erfährt man aus solchen Fällen gar nichts. Selbst eine genauere Lohnstatistik, als sie erhältlich oder herstellbar ist, würde keinen Vergleich ermöglichen; ebensowenig die Unfallstatistik: die Tatsache z. B., daß pro 1000 Versicherter in der rheinisch-westfälischen Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft 1902 im ganzen 183 Unfälle angemeldet wurden, in Sektion Essen 184, und daß in dieser Sektion die angemeldeten Unfälle von 147 in 1897 auf 156 in 1900 und 184 in 1902 stiegen, beweist noch lange nicht, daß die Akkordarbeit durch grössere Hast und Überanstrengung die Unfallgefahr vermehre.*) Die Fabrik-

*) Im September 1904 beschloß die Rheinisch-Westfälische Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft, eine Aufstellung darüber vorzunehmen, „welchen Anteil die Arbeit im Akkord- und Schichtlohn an der Zahl der Unfälle habe.“ Nach dem im Sommer 1906 erschienenen Bericht dieser Berufsgenossenschaft für das Jahr 1905 wurde erstens eine Berechnung der entschädigungspflichtigen Unfälle selbst gemacht; es ergab sich, daß in Sektion II bei 685 entschädigungspflichtigen Unfällen 282 oder 41 pCt. der Arbeit im Akkordlohn und 403 oder 59 pCt. der Arbeit im Schichtlohn zufallen, und bei der Sektion IX bei 71 entschädigungspflichtigen Unfällen im ganzen 31 oder 43,7 pCt. der Arbeit im Akkordlohn und 40 oder 56,3 pCt. der Arbeit in Schichtlohn zufallen. „Zweitens eine Berechnung, die von der Ausnahme ausgeht, daß je die Hälfte der Vollarbeiter im Akkord- oder Tagelohn gearbeitet hat“; danach ergeben sich folgende Zahlen: Sektion II bei je 19 763 Vollarbeitern 14,3 Unfälle auf 1000 Akkordarbeiter und 20,4 Unfälle auf 1000 Schichtlohnarbeiter. Der Bericht gibt den doppelten Mangel zu, daß nur die entschädigten Unfälle gerechnet sind, und daß die wirkliche Zahl der im Akkord und der im Schichtlohn geleisteten „Arbeitstage“ festgestellt werden müßten; das Verhältnis von Zeitlohn und Akkord wie 1 zu 1 stimmt mit den im Text gegebenen Zahlen durchaus nicht überein. Auch bei absoluter Sicherheit der Zahlen würden sie nichts darüber sagen, ob die Arbeit der Zeitlöhner besonders gefährlich ist, oder die Zeitlöhner ein ungeschickter Arbeiterschlag sind, oder der Zeitlohn zu Nachlässigkeit und Unvorsichtigkeit veranlaßt. (Die Angaben aus dem Bericht der Berufsgenossenschaft nach „Neue Zeit“ vom 1. Sept. 1906.)

auskunft lautet begrifflicher Weise stets, daß der Arbeiter in Akkord mehr verdiene als in Tagelohn, und daß von einer Vernachlässigung der Unfallverhütungsvorschriften als Folge des Akkordsystems nichts bekannt sei.

Der Berichterstatte über die Verhältnisse eines begrenzten geographischen Bezirks hat daher auf die Frage nach der spezifischen Einwirkung der Akkordarbeit auf Lohnhöhe und Gesundheit des Arbeiters nur auf die ihm maßgebend erscheinenden Tendenzen kurz hinzuweisen.

Erstens. Die dauernde Höhe des Lohnes hängt nicht von der Entlohnungsmethode ab; ob Akkord oder Zeitlohn, die Lohnfestsetzung rechnet immer mit dem Marktpreis der betreffenden Kategorie von Arbeitskraft als erwartetem Arbeitsverdienst.

Zweitens. Die beabsichtigten oder ungewollten Abweichungen von diesem imaginären Lohn sind nicht wesentlich für alle Akkordarbeit. Abgesehen von dem nicht ganz, aber in hohem Grade stabilen Verdienst in der Massenfabrikation wirkt die schematisch gehandhabte Akkordgrenze auf Beseitigung von Verdienstschwankungen hin. Die Akkordgrenze vermag sogar die dem Zeitlohn eigentümliche Modifikation der Lohnhöhe durch Überstunden zu vermeiden. Auch die Anstrengung des Arbeiters braucht nicht mechanisch durch die Akkordarbeit erhöht zu werden. In dem weiten Bereich der schematischen Akkordgrenze auch noch in der heutigen rheinisch-westfälischen Großindustrie ist die Akkordarbeit von den Tatsachen der Akkordgrenze aus zu beurteilen.

Drittens. Die vervollkommnete, systematisierte Handhabung der Akkordgrenze hat den eingestandenen Zweck, die Anstrengung des Arbeiters auf das Höchste zu steigern, ohne den Gesamtlohn dauernd zu erhöhen. Wir sahen, daß die Absicht erreicht wird durch zeitweilige Differenzierung des Verdienstes. Erst in dieser Handhabung verursacht das Akkordsystem Schwankungen im Verdienst. In einem älteren Duisburger Walzwerk wird erklärt, bei gleicher starker Beschäftigung, ohne Überstunden, verdiene ein erster Mann an der Walzenstraße immer ungefähr seine 9 Mk.; in dem neuesten Thyssenschen Walzwerk schwankt sein Verdienst zwischen 7 und 10 Mk. Aber diese Schwankungen sind von

den Instanzen der Akkordfestsetzung absichtlich hervorgerufen, immer mit einer Stabilität des Lohnes als Endziel, nur eben einer Stabilität an der Höchstgrenze der Leistung. In der zitierten Reichstagsrede des Abgeordneten Hué vom 18. März 1904 wird das immer mehr in Mode kommende Hetzen und Antreiben, verbunden mit Sonntagsarbeit und Überstunden, auch darum gebrandmarkt, weil es erwachsene Arbeiter zwingt, oft Wochen lang in Tagelohn zu arbeiten, da es an der gewohnten Beschäftigung für sie fehlt. Das sieht man in der Tat häufig, auch in Zeiten guter Konjunktur. Aber es ist das direkte Ergebnis des industriellen Fortschritts, der Intensivierung und Beschleunigung der Fabrikation, der besseren Ausnutzung der Maschinerie und gesamten Betriebsanlage, der erhöhten Produktivität der Arbeit. Worauf zur Zeit der Untersuchung in Rheinland-Westfalen, in auffallendstem Maße im Siegerland und den reinen Walzwerken, alle Aufmerksamkeit und in Ausführung begriffene Veränderung gerichtet war, ist die Verbilligung der Produktion an allen Enden. Der geschäftliche Rückgang nach 1901 wies die Fabriken deutlich auf diesen Ausweg hin, und in der Maschinenindustrie herrschte kein Zweifel darüber, daß die Verbesserung der Maschinerie im Inland, namentlich im eigenen Bezirk, der Grund ihrer großen Aufträge seit 1903 war. Die Revision der Akkorde und die veränderte Handhabung der Akkordgrenze ist das Korrelat der Verbesserung der Maschinerie; in vier größeren Fabriken, darunter einer im Siegerland, erklärten die Ingenieure die Lösung dieser beiden Aufgaben in der früher geschilderten Richtung für ihre dringendste Sorge. Damit wird die Akkordarbeit bewußt zum schärfsten Antreibesystem; was das für den Arbeiter bedeutet, liegt auf der Hand. Der für die großindustrielle Entlöhnungsmethode bezeichnende Gegensatz ist nicht der zwischen Zeitlohn und Akkord, sondern zwischen dem Akkordsystem alten und neuen Stils.

Spricht man in Siegerländer Fabrikbureaus über Akkordarbeit, dann hört man am häufigsten, daß sie „gerechter“ sei als Tagelohn; selbstverständlich, denn der Arbeiter erhalte seinen Lohn nach der Leistung, nicht nach der Zeit, die auch weiterlaufe, wenn der Arbeiter die Hände in die Tasche steckt, der gute Arbeiter dürfe nicht entmutigt werden, indem man

dem faulen denselben Lohn zahlt. Das bekannte kleinbürgerliche Motiv für Akkord, der ja auch bis in die kleinsten Werkstätten hinein herrscht. In den großen Fabriken am Rhein dagegen heißt es: beim Akkord wird mehr geleistet; an dem was ein tüchtiger Arbeiter dabei fertig bringt, sehen wir, was wir von allen Arbeitern verlangen können. Obwohl zum gleichen Resultat kommend, unterscheiden sich doch die beiden Äußerungen in der Grundauffassung: die eine legt den Nachdruck darauf, daß nach der Leistung bezahlt, die andere, daß die höchste Leistung erzielt wird; die verschiedene Auffassung kommt denn auch praktisch in der Handhabung der Akkordgrenze zum Ausdruck. Der fortgeschrittenen Industrie leuchtet am Akkord nicht die „Gerechtigkeit“, sondern die Zweckmäßigkeit ein. Bei der stabilen Leistung und Bezahlung in der kleineren Industrie erscheint auch wirklich der Akkord als Bezahlung der Leistung. Wird aber so verfahren, daß der Arbeiter seine Leistung steigert, und dann der Akkord herabgesetzt wird, dann wird tatsächlich nicht nach der Leistung bezahlt: der Akkordsatz, nicht mehr der Verdienst richtet sich nach der Leistung. So begreiflich es daher ist, daß der Akkord als Vergütung der Leistung aus der Argumentation der Großindustrie im allgemeinen verschwindet, so zweckmäßig erweist sich doch die kleinbürgerliche Auffassung für die Bezahlung von Überzeit und die Berücksichtigung der Altersklassen in der Entlöhnungsmethode.

Überstunden höher zu bezahlen, heißt es ganz allgemein, gehe nicht an, weil der Akkord sich nach der Leistung richte, und die Leistung in und nach der Arbeitszeit dieselbe Art von Arbeit sei. Tagelöhner bekommen häufig einen Zuschlag, 25 pCt., 10 pCt. oder eine feste Summe; in einem Falle 5 Pf. mehr pro Stunde, wenn die ganze Nacht gearbeitet wird. Daß die Akkordarbeiter Zuschlag erhalten, kommt nur ganz ausnahmsweise vor; so verordnen die „Allgemeinen Bestimmungen“ bei Krupp (§ 3,5): „Nur wenn von 7 Uhr abends bis 12 Uhr nachts oder darüber hinaus ununterbrochen weiter gearbeitet wird, ist (nämlich im Schichtenbuch) neben den wirklichen Arbeitsstunden noch eine Vergütungsstunde anzusetzen.“ Die Möglichkeit einer Mehrbezahlung ist demnach gewiß vorhanden. Der wirkliche Grund, der die Fabrikanten von der

unerheblichen Mehrausgabe abhält, liegt in ihrer wachsenden Abneigung gegen Überstunden. Viele Großbetriebe haben die Mehrbezahlung erst in letzter Zeit abgeschafft. Bei dem Tagelöhner wird gewiß viel Unfug mit den Überstunden getrieben; es sind keine Meister da, die für Aufsicht sorgen. Ein Beamter einer Düsseldorfer Fabrik sah oft von seinem Bureau aus, wie die Hofkolonne gegen Feierabend langsamer arbeitete, bis der Meister ihnen vor dem Weggehen eine Überstunde bewilligte; dann stellten sie sich, 200 Mann hoch, an eine Ecke und warteten, bis die Stunde um war. Obwohl eine unmittelbare Ausgabe aus Überstunden nur von den Tagelöhnern erwächst, ist die Abneigung gegen Überzeitarbeit von Akkordarbeitern noch größer. Daher Bestimmungen der Arbeitsordnung wie diese: „Ohne Genehmigung des Vorgesetzten (anderwärts: ohne Erlaubnisschein des Betriebsleiters) dürfen keine Überstunden gemacht werden“. Der Arbeiter vermehrt durch Überstunden, vor allem wenn er in Abwesenheit des Meisters bummelt, die Lohnstunden und verringert den prozentualen Akkordüberschuss; er will und kann dadurch Erhöhung oder zum mindesten Beibehaltung des Akkordsatzes erreichen. Dadurch wird der Kern der Entlohnungsmethode unwirksam gemacht; der Arbeiter setzt nachts die schematische Akkordgrenze wieder in Kraft, an deren Beseitigung die Fabrikleitung tagsüber arbeitet. Es sind nicht die wenigen Groschen Überstundenzuschlag, die man scheut, sondern die Nachtarbeit soll den Arbeitern nicht noch besonders schmackhaft gemacht werden.

Mit demselben Argument, daß Akkord nur die Leistung ohne Ansehung der Person kenne, rechtfertigt die Industrie, daß sie alte Arbeiter nicht anders bezahlt als junge. Die Fabrik kennt drei Altersklassen, die zu demselben Akkord arbeiten, aber verschieden verdienen: die Arbeiter, die noch nicht auf der Höhe der Leistungsfähigkeit stehen, diejenigen, die sie erreicht, und die alten Arbeiter, die sie bereits überschritten haben. Die sozialpolitische Betrachtung kennt junge unverheiratete Arbeiter, solche die eine Familie zu ernähren haben und, im Vollbesitz ihrer Arbeitskraft, dazu wohl imstande sind, und schließlic den alt werdenden Arbeiter, dessen Kraft und Arbeitsfähigkeit abnehmen, den man aber

nicht zwingen sollte, an seinem Lebensabend seine Bedürfnisse einzuschränken. Die Fabrik hält es für normal, daß der Akkord die zunehmende und abnehmende Leistungsfähigkeit in steigendem und fallendem Verdienst zum Ausdruck bringt; darin liege gerade die Gerechtigkeit des Akkordsystems. Manche Fabriken, in derselben Überzeugung, in das wie eine Maschine funktionierende Akkordsystem nicht eingreifen zu können, geben den alten Arbeitern leichtere Posten, wenn sich welche finden, am liebsten in Tagelohn. Eine Kesselfabrik hilft sich so, daß sie alte Leute im Tagelohn arbeiten läßt und ihnen unter der Bezeichnung „Gratifikation“ soviel „zuschreibt“, daß sie doch ihren bisherigen Durchschnittsverdienst nach Hause bringen. Die Zahl alter Arbeiter gibt den Fabriken einen gewissen Nimbus, patriarchalische Werke geben daher Prämien für lange Dienstzeit. In einer Kölner Fabrik, die seit 1845 besteht, erhält der Arbeiter nach 25 Jahren eine silberne Uhr mit Kette und Inschrift, nach 50 Jahren 500 Mk., dazu wird ein großes Fest zu seinen Ehren veranstaltet; man erhält aber ein anderes Bild, wenn man den Betriebsleiter hört: die Fabrik sei z. T. durch ihr Alter, z. T. durch den übertriebenen Ehrgeiz, viele langgediente Arbeiter zu haben, mit einem Übermaß alter Arbeiter belastet; wer acht oder neun Jahre da sei, halte sich für unentlassbar und verlange seine 63 Pf. pro Stunde, auch wenn es an entsprechender Arbeit fehle; daß ihm diese dann für leichtere Arbeit bezahlt würde, sei nicht so schlimm, als daß die Heranbildung eines tüchtigen, jugendlichen Nachwuchses dadurch verhindert werde. Jene auf ihrem Spezialgebiet fast konkurrenzlose früher erwähnte großindustrielle Fabrik in Remscheid kann sich wegen der besonderen Verhältnisse erlauben, alte Arbeiter sogar mit höherem Tagelohn am Akkord teilnehmen zu lassen; anderswo würde es zu großer Gehässigkeit führen, wenn die Fabrik ihre alten Arbeiter auf Kosten einer kleinen Gruppe ernähren wollte. Entlassung der Alten*) ist oft nicht, Verdienstabnahme selten, geringerer Akkordverdienst und schließlich Entfernung

*) In der Dortmunder „Arbeiter-Zeitung“ finden sich mehrfach Beschwerden, daß alte Arbeiter nach zehnjähriger Dienstzeit entlassen worden seien, oder daß bei Entlassungen wegen Geschäftsstille nicht nach dem Alter verfahren wurde.

von der Akkordarbeit gar nicht zu vermeiden. Gewiß kann der Fabrikbetrieb als solcher — Kasseneinrichtungen liegen auf anderem Gebiet — keine Altersversorgung bei abnehmender Leistungsfähigkeit gewähren. Aber die Fabrik hat den Vorteil, daß die Regel, nach der Leistung zu bezahlen, sie zwar vor höherem Lohn bewahrt, aber ihr die Möglichkeit läßt, niedrigeren zu bezahlen. Praktisch heißt das: sie mißt den Lohn der alten Arbeiter an der Leistungsfähigkeit der Kräftigsten, gibt beiden dieselben Akkordsätze; junge Kräfte aber, die auf dem Arbeitsmarkt billig zu haben sind, bewertet sie nicht nach der Leistung der Vollarbeiter, sondern gibt ihnen Akkordpreise, die ihrem niedrigeren Marktpreis angepaßt sind. Das Gesetz der Bezahlung nach der Leistung gilt also immer nur gegen, nicht für den Arbeiter. Dieser Vorgang erscheint nicht als Festsetzung verschiedener Akkorde für dieselbe Arbeit, sondern als Verdrängung erwachsener Arbeiter aus gewissen Arbeitsprozessen durch jugendliche. Voraussetzung dafür ist die Umwälzung der Qualifikationsunterschiede in der modernen Industrie. Die scharfe Grenze zwischen dem gelernten und ungelernten Arbeiter wird verwischt: der gelernte Arbeiter, von dem die Praxis der Eisenindustrie voraussetzt, daß er eine Arbeit selbständig, nach seinem eigenen Kopfe ausführen kann, findet sich nur noch in beschränkten Parzellen vereinzelter Fabrikationen; der handwerksmäßig gelernte Arbeiter sinkt selbst in der Maschinenindustrie zum „Halbgelernten“ herab, während von der anderen Seite ein Teil der Ungelernten in den ausgeprägt arbeitsteiligen Fabrikationen als „angelernter“ Arbeiter heraufsteigt. Damit verschiebt sich die Stellung des Lehrlings und des jugendlichen Arbeiters: in vielen Fabrikationen gibt es nichts mehr zu lehren, und selbst in der Maschinenindustrie kann der Lehrling heute schon vor Ablauf seiner Lehrzeit allein an eine Drehbank gestellt werden; erst recht ist der jugendliche Arbeiter (17 bis 21 Jahre alt) imstande, an vielen Stellen dasselbe wie ein Vollarbeiter zu leisten. Dadurch schrumpft auf einem weiten Gebiet der Gegensatz von Lehrling, jugendlichem Arbeiter und Vollarbeiter zu einer Verschiedenheit des Marktpreises ihrer Arbeitskraft zusammen. Da die billigeren Altersklassen neben den Vollarbeitern, zu

demselben Akkord, das Gleiche wie diese verdienen würden, wird der Vollarbeiter aus dieser Arbeitsverrichtung verdrängt. Während nach dem Leistungsprinzip des Akkords der junge Arbeiter durch allmählich gesteigerte Leistung mechanisch zu höherem Verdienst vorrücken sollte, vollzieht sich sein Aufsteigen in Wirklichkeit durch Versetzung in eine andere Werkstatt an eine neue Arbeit. Die Armee von Lehrlingen und Jugendlichen ist beträchtlich; einige Beispiele mögen die verschiedenen Motive der Fabriken illustrieren. Eine Fabrik für Trieurs (Saatreinigungsmaschinen) hat keine Lehrlinge, aber überwiegend 14jährige Arbeiter für die wesentlichen Verrichtungen; sie leisten durchaus dasselbe wie halbgelernte Schlosser. Hüttenwerke beschäftigen in der Adjustage fast nur Lehrlinge und Jugendliche; in Arbeiterkreisen hört man Klagen darüber, daß die Akkordsätze in der Adjustage gegen früher gesunken seien; ein Korrespondent der Dortmunder „Arbeiter-Zeitung“ hat in einem großen Hüttenwerk entdeckt, daß von zwei örtlich getrennten Walzwerken im einen jugendliche Arbeiter zu niedrigeren Sätzen als erwachsene im anderen beschäftigt werden. Eine Armaturenfabrik hat ca. 7 pCt. Lehrlinge im Lehrlingsvertrag, auch einige jugendliche Arbeiter. In einer Waggonfabrik von 450 Mann ist nur ein einziger Lehrling; zu lernen sei nichts; aber 80 bis 100 Jugendliche arbeiten zu billigen Tagelöhnen in den Kolonnen. In bezeichnender Weise unterscheiden sich zwei Kölner Maschinenfabriken: die eine hat, bei einer Gesamtarbeiterzahl von 2900 Mann, 150 Lehrlinge im Lehrlingsvertrag, die sie in den späteren Jahren der Lehrzeit wie Vollarbeiter an Bänken beschäftigt, dazu 300 bis 350 jugendliche Arbeiter, teils in Tagelohn, teils in Akkord, in diesem Fall aber an Bänken, die nicht in derselben Werkstatt auch von Erwachsenen bedient werden. Die andere Fabrik beschäftigt dagegen 25 pCt. (von 400 Arbeitern) Lehrlinge und gar keine Jugendlichen; die Lehrlinge tun dasselbe wie letztere, die ja auch einer Anlernungszeit bedürfen, und stellen sich im Lehrlingsvertrag billiger.*)

*) Wie das Einrücken der Lehrlinge in die Klasse der Vollarbeiter in der Lohnbemessung zum Ausdruck kommt, siehe S. 73.

Wenn die Industrie jüngere, billigere Arbeitskräfte nicht nach der Leistung bezahlt, sondern niedriger, dann verlockt sie dazu der günstige Preis der Arbeitskraft. In der Tat ist die grundlegende Vorstellung, die in Fragen der Entlöhnungsmethode die Fabriken beherrscht, der marktmäßige Lohn, gleichgültig ob Zeitlohn, Akkord oder Prämiensystem gilt; Zeitmaß, Leistung oder die Verbindung von beiden sind nur die Herstellung einer Beziehung zwischen der imaginären Lohnhöhe und dem Arbeitsprozess, in einer Form, die zugleich die volle Ausnutzung der Leistungsfähigkeit des Arbeiters garantieren soll. Das theoretisch Wesentliche dabei ist die historische Bedingtheit dieser Auffassung der Entlöhnungsmethode: wo die Leistung des Arbeiters und der Akkordpreis stabil sind, und eine Verdrängung höher bezahlter Arbeiter durch billigere, die dasselbe leisten, aber weniger dafür bekommen, nicht vor sich geht, da herrscht tatsächlich Entlöhnung nach der Leistung, „Gerechtigkeits“-Prinzip, Akkordsystem; wo die Leistung fortwährend erhöht, die Akkordsätze im selben Tempo gedrückt, teure durch billigere Arbeitskräfte ersetzt werden, da ist der Akkord nur Bemessungsmethode. In konkurrenzlosen Spezialfabriken, in Teilen des Siegerlandes herrscht jener, in der modernen Großindustrie dieser Stand der Dinge. Wenn die neuere nationalökonomische Literatur Zeitlohn, Akkord, und Zeitprämien als bloße Bemessungsmethoden bezeichnet, dann stützt sie sich ebenso sehr auf historisch bedingte, vergängliche Tatsachen, wie die ältere Literatur, die in mehr kleinbürgerlichen industriellen Verhältnissen von Zeit- und Stücklohn als Lohnsystemen spricht.

III.

Prämien finden in der Entlöhnungsmethode der rheinisch-westfälischen Eisenindustrie im wesentlichen nur in drei Fällen Verwendung: 1. wie am Hochofen, zwecks Annäherung des Zeitlohns an den Akkord, als integrierender Bestandteil des Lohns; 2. als Ersparnis-, Pünktlichkeits-, Qualitätsprämie und dergl. als Belohnung für besondere Leistung; 3. als Dienstaltersprämie, Weihnachtsgratifikation zum Ausdruck allgemeiner Anerkennung der Verdienste des Arbeiters durch die Fabrikleitung. Diese Arten von Prämien unterscheiden

sich mannigfach voneinander: in der Verpflichtung der Fabrik, sie zu zahlen, der Beziehung zu dem regulären Lohn,^{*)} dem Grade des Belohnungscharakters, dem weiteren oder engeren Zweck, und neben all dem auch nach der mehr technischen Seite in der Form, Berechnung und Auszahlung. Nur die Prämien der ersten Art wie am Hochofen sind systematisch, aber bei ihnen fehlt gerade das Wesentliche der Prämie, die Bezahlung einer übernormalen Leistung: sie sind, wie der erste Abschnitt zeigt, mehr eine Mischung von Zeitlohn und Akkord.

Das Zeitprämiensystem unterscheidet sich daher von allen jenen Prämien grundsätzlich: es ist eine eigene Methode der Lohnbemessung und steht als solche neben Zeitlohn und Akkordarbeit. Das System der Zeitersparnisprämien geht die vorliegende Untersuchung nur insofern an, als die rheinisch-westfälische Großindustrie dazu Stellung genommen hat. Von den Tatsachen des Prämiensystems interessiert daher allein, daß es in den führenden Fabriken nicht besteht, und seine Einführung gegenwärtig nicht beabsichtigt ist, von den Argumenten für und gegen nur die Meinung innerhalb der Industrie. Gleichwohl ist das Schicksal des Prämiensystems in Rheinland-Westfalen für seine allgemeine Beurteilung lehrreich.

Einfache Prämien erfreuen sich in der Großindustrie wachsender Beliebtheit; das moderne Röhrenwalzwerk hat außer Produktionsprämien für Betriebschef, Werk- und Walzmeister eine Schrottersparnisprämie an der Walzenstraße, eine Prämie für Schmiede, wenn stets genügend Dorne für die Rohrweiten bereit sind, eine für Heizer auf Kohlenersparnis und eine für Maschinisten bei gleichmäßigem Dampfdruck. Prämiensystem wurde dagegen nur in einem einzigen Werk in Geltung gefunden, anderweitige Anwendung

^{*)} Vergl. z. B. die „Allgemeinen Bestimmungen“ von Krupp (5, 2 und 3): „Benefize, d. h. Lohnbezüge neben Schichtlöhnen für Arbeiten, die den Charakter einer Akkordarbeit nicht tragen, bedürfen im Prinzip und in der Anwendung auf einzelne Arbeitszweige oder Arbeiterkategorien der Genehmigung der Firma. Benefize können nur als Sporn zur fleißigen Arbeit in direkter Beziehung zu dem Arbeitsobjekt, keinesfalls aber als ständige, gleichbleibende Zulagen zu den Schichtlöhnen gewährt werden“.

im Bezirk war in den 60 Fabriken, die über diesen Punkt befragt wurden, nicht bekannt.*)

Jener Fall ist aber aus mehreren Gründen bezeichnend: erstens ist die Fabrik, obwohl ihrem Geschäftszweig nach großindustriell, nicht umfangreich, sie liegt im Siegerland, das für die rheinisch-westfälische Großindustrie nur beschränkt charakteristisch ist. Zweitens durch die Ähnlichkeit des Verfahrens mit der spezifisch großindustriellen Akkordregelung. Der Betriebsingenieur, der schriftlich darüber Auskunft gab, bezeichnet es als ein vom Stückakkord verschiedenes Akkordsystem. Einführungsgrund war: es handelt sich um eine Kesselschmiede und in dieser um Arbeiten, „welche in nur verschwindend wenigen Fällen in genau gleicher Weise wiederkehren“, bei denen „sehr viel und oft recht verschiedene Handarbeit zu leisten ist, und Schwankungen im Bearbeitungszustand des Materials vorkommen“. „Kalkulation der an jedem Auftrag vorzunehmenden Einzelarbeiten, für welche Erfahrungssätze, unter Berücksichtigung aller etwa auftretenden Schwierigkeiten, die Grundlage geben müssen,“ ist beim Prämiensystem ebenso erforderlich wie beim Stückakkord, aber wenn der Akkord fälschlich zu hoch festgesetzt war, erhält die Fabrik unter jenem einen Teil davon zurück. Im Prinzip ist die Handhabung einfach: für die Kolonne, die in diesem Betrieb vorherrscht, wird ein Akkordsatz in Geldausdruck kalkuliert, und der Meister („oder ein sonst in das System Eingeweihter“) berechnet danach die normal zu verbrauchenden Stunden; es entstehen dadurch imaginäre Stundenlöhne, deren Summe zuzüglich 10 pCt. ausgeworfen wird. Die Differenz zwischen den verarbeiteten und den ausgeworfenen Stundenlöhnen wird zu gleichen Teilen zwischen der Fabrik und den Arbeitern geteilt; so daß die der Fabrik zufallende Hälfte zunächst jene zugeschlagenen 10 pCt. enthält. Die Kolonnenarbeiter nehmen an dem von der Kolonne „er-

*) Weiteres Vorkommen des Systems im Bezirk ist trotzdem wohl möglich. Das Jahrbuch des Metallarbeiterverbandes berichtet z. B. über den Versuch einer Barmer Maschinenfabrik mit 35 (!) Arbeitern, das System einzuführen; die Arbeiter verhinderten es ohne Arbeitseinstellung.

zielten Nutzen“ nach Maßgabe ihrer Tagelöhne teil. Zum Beispiel: Berechneter Akkordsatz 100 Mk.; angenommener Stundenverdienst 50 Pf., veranschlagte Stunden 200; zuzüglich 10 pCt. = 220 ausgeworfene Stunden; wirklich verarbeitete Stunden 160 mit 80 Mk. Geldwert; Ersparnis 60 Stunden mit 30 Mk. Geldwert, davon 15 Mk. an den Arbeiter, 15 Mk. an die Fabrik, die nach Abzug der zugeschlagenen 20 Stunden 5 Mk gewinnt. Der Einzelarbeiter oder ein Durchschnittsarbeiter in der Kolonne verdient 59,4 Pf. pro Stunde: ohne die zugeschlagenen 10 pCt. wären es 56,5 Pf., in Stundenlohn 50 Pf., in Akkord 62,5 Pf. Der finanzielle Wert des Systems ist offenbar, soweit der unmittelbare Lohnfaktor entscheidend für die Produktionskosten ist. Da eine Kritik des Prämiensystems nicht die Aufgabe dieser Untersuchung ist, interessiert uns nur, was die Fabrik selbst davon denkt. Der Ingenieur schreibt: „Über den finanziellen Erfolg läßt sich nach anderthalb Jahren kein abschließendes Urteil fällen; da die Einführungskosten und anfänglich fester Berechnungsbasis entbehrenden Arbeiten sowie verschiedene andere Umstände darauf Einfluß haben dürften. Sichere Kalkulationsgrundlage sind nur an der Hand mehrjähriger exakter Aufzeichnungen von Ursachen und Verlauf aller in den Resultaten sich ergebenden Schwankungen, bei genauester und längerer Kenntnis des Betriebes und der gelieferten Arbeit zu erhalten. Im allgemeinen läßt sich mit ziemlicher Sicherheit sagen, daß bei gleichmäßig und gut beschäftigtem Betrieb der finanzielle Erfolg die einfache Lohnarbeit und den Stückakkord sicher erreicht, die Gesamtleistungsfähigkeit des Personals aber bestimmt gesteigert würde. Viel Wechsel, Reduktion des Personals, langsamer Betrieb wirken ungünstig, flotter drängender Geschäftsgang günstig auf das Gesamtergebnis ein und machen sich in den einzelnen Akkordausgängen deutlich bemerkbar.“ Die Auskunft der Fabrik weist auf zwei gleichzeitige Veränderungen in ihrem Betrieb hin: die Einführung eines genauen Zettelsystems, aus einem vom Kolonnenvormann oder Einzelakkordanten unterschriebenen Akkordzettel und von jedem Arbeiter geführten Stundenzetteln als vollständigem und alleinigem Verrechnungsmaterial bestehend, und die Vervollkommnung der Nachkalkulation. Das Prämiensystem

stimmt in diesen Erfordernissen durchaus mit dem spezifisch großindustriellen Akkordsystem überein.

Zahlreiche ausgezeichnete Fabrikanten haben sich mit der Frage des Prämiensystems, auf die sie zuweilen durch die „Zeitschrift des Vereins Deutscher Ingenieure“ hingewiesen werden, überhaupt nicht beschäftigt; sie finden auf dem Boden der Akkordarbeit ausreichenden Stoff für Betriebsverbesserungen, bezeichnen das Prämiensystem als „erstweilen gegenstandslose Frage“. Andere kennen es aus Praxis und Theorie und urteilen darüber mit der dem großindustriellen Betriebsleiter eigentümlichen sachverständigen Sicherheit, Mäßigung und Scheu vor abschließenden Urteilen, überzeugt, daß der im Konkurrenzkampf stehende Fabrikbetrieb keine technische und organisatorische Frage von der Hand zu weisen habe, aber auch nicht aus theoretischer Liebhaberei experimentieren dürfe. Vom letzteren Standpunkt aus erscheint das System vielen als zu weitgreifende Neuerung.

In eine Kölner Fabrik kam einmal ein Amerikaner, der, nach anfänglicher Revolte der Arbeiter, das System bei einer Pariser Firma mit Erfolg eingeführt hatte; er erklärte aber, es nur zugleich mit Anschaffung schwerer Werkzeugmaschinen mit Schnelldrehstuhl einrichten zu können; da dies der Firma zu teuer war, zerschlugen sich die Verhandlungen. Zweifellos waren es nicht ausschließlich Rücksichten auf den hinter ihm stehenden Maschinenlieferanten, die den Amerikaner zu dieser Bedingung veranlaßten. Auch der gerade von einer Amerika-reise zurückgekehrte Oberingenieur einer Siegerländer Fabrik erklärte, ehe an das Prämiensystem gedacht werden könne, müßten leistungsfähigere Arbeitsmaschinen aufgestellt, und einzelne Maschinenteile im eigenen Fabrikationsplan und wenn möglich durch Vereinbarung innerhalb der Branche zu Standardartikeln vereinheitlicht werden: es ist Massenfabrication nötig. Vereinigungen wie die Betriebsgemeinschaft dreier großer Fabriken für Bergwerksmaschinen, Oechelhäuser-Siegen, Klein-Dahlbruch und Bechem & Keetman-Duisburg sind ein wesentlicher Schritt dazu. Nur bei Massenfabrication können die Vorzüge des Prämiensystems zur Geltung kommen. Wo sie sich nicht findet, wie bisher in den meisten Fabricationen des Maschinenbaus, wirkt es auf die Kalkulation und den

ganzen Betrieb geradezu zerstörend; eine moderne Werkzeugmaschinenfabrik hat es aus diesem Grunde bald wieder abgeschafft. Solche Fabriken haben bei zwei völlig verschiedenen Gelegenheiten den Akkordsatz zu ändern: um im Laufe der Zeit mit wachsender Leistung den Akkord zu drücken, aber auch um einen falschen Anfangsakkord richtig zu stellen. Diese Korrekturen unrichtiger Kalkulation macht auch das Prämiensystem nicht überflüssig, die erhoffte Vereinfachung des Akkordfestsetzungsakts tritt nicht ein. Zugleich fällt aber mit der Beibehaltung von Akkordherabsetzungen die einzige Eigenschaft, die den Arbeiter mit dem System aussöhnen kann. Die Fabrik hat Kosten und Störungen jeder grundlegenden Neuerung und als einzigen Erfolg Unfriede mit ihren Arbeitern.

Das Fehlen einer Massenfabrikation kann aber nicht der alleinige Grund der Abneigung sein; wohl in Fabriken mit teilweiser Massenfabrikation, die bereits in allen Werken herrscht, denn zwei Bemessungsverfahren im nämlichen Betrieb vertragen sich auf die Dauer nicht miteinander, aber nicht in den Fabriken mit vollkommener Massenfabrikation. In Deutschland fehlt der ursprüngliche Anlaß der englischen und amerikanischen Industrie zur Einführung des Prämiensystems: die Trade-Unions, die imstande sind, die Akkordarbeit zu verbieten. Die theoretische Überwindung des Akkords durch die Zeitersparnis-Prämie, die ein mechanisch wirkender ununterbrochener Reiz zur Mehrleistung ist und dem Arbeiter einen Teil des Verdienstzuwachses aus der Hand nimmt, der ihm bei Akkord ganz zufallen würde,*) ist erst neuerdings der Kernpunkt der Diskussion. Was die Prämie leisten sollte, war zunächst nicht eine Verbesserung des Akkords, sondern des Zeitlohns. In Deutschland, unstreitig wenigstens in Rheinland-Westfalen, besteht kein Hindernis, durch Akkorddrücken die Mehrleistung des Arbeiters nicht ihm, sondern der Fabrik zugute kommen zu lassen; wo Akkord oder Akkorddrücken nicht durchgesetzt werden kann,

*) Praktisch darf übrigens nicht wie in der mit den bekannten Kurven operierenden Literatur ein stabiler Akkordsatz mit der Zeitprämie verglichen werden; dann wäre der Vorteil der letzteren für die Fabrik offenbar; sondern nur ein von Zeit zu Zeit erniedrigter Akkordsatz mit einer Zeitprämie auf unveränderte Normalzeit.

mufs diese Manipulation in der unschuldiger aussehenden Form eines Zeitlohns mit Zeitersparnisprämie geschehen. Man ist sich in den befragten Fabriken darüber einig, dafs mit einer vollkommenen Handhabung des Akkordsystems dasselbe erreicht werden kann, wenn von den Arbeitern nichts zu fürchten ist, und der alten Meisterautorität mit ihrer schematischen Akkordgrenze der Garaus gemacht wird. Man ist nicht der Ansicht, dafs durch das mechanische Wirken der Prämie die schematische Akkordgrenze sicherer und nützlicher beseitigt werde als durch die früher beschriebenen Wandlungen in der grofsindustriellen Fabrikorganisation, die eine intensivere Tätigkeit der einzelnen Fabrikinstanzen verbürge als der bequemere Mechanismus des Prämiensystems.

Ein erstes Röhrenwerk hat ein bemerkenswertes spezielles Bedenken. Das Prämiensystem war auf Betreiben eines Aufsichtsratsmitglieds, der in einer süddeutschen Maschinenfabrik günstige Resultate damit erzielt haben wollte, gründlich studiert worden. Der Direktor meint, dafs der vorteilhafte Anreiz zu hastiger Arbeit, praktischer Zurechtlegung der Werkzeuge usw., der beim Einzelarbeiter sehr wohlthätig wirken möge, in Kolonnen nur Uneinigkeit und Aufenthalt schaffe; das System sei daher für alle überwiegend mit Kolonnenarbeit fabrizierenden Werke ungeeignet.

Es steht nicht im Widerspruch zu der Abneigung der Fabriken, die prinzipiellen Ansichten der Arbeiter über die Entlöhnungsmethode zu berücksichtigen, wenn viele Fabrikanten auf die Stellung der Arbeiterschaft zum Prämiensystem verweisen. Einer sagt, die Arbeiter hängen im Gegensatz zum Stundenlohn, an den das Prämiensystem anknüpft, gewissermaßen aus Standesrücksichten an der Akkordarbeit. Zudem betrachtet der Arbeiter ein so umwälzendes, neues und nicht sofort verständliches Verfahren von vornherein mit Mißtrauen; sogar der harmlosere Zeitakkord veranlafst ihn zu sofortiger Arbeitsniederlegung.*) Vor allem aber, heifst es in einer anderen Fabrik, bedeute das Prämiensystem mit seinem mechanischen Trieb zu erhöhter Anstrengung eine Art rücksichtsloser Ausbeutung, die der deutsche Arbeiter (im Gegen-

*) Siehe S. 255.

satz zum amerikanischen) nicht kenne; dafs dafür das Akkorddrücken verschwinde, sei nur ein schwacher Trost. Ohne Zweifel gewinnt die Akkordarbeit, umso mehr als sie äufserlich als einfache Bezahlung der Leistung erscheint, bei dieser Betrachtung des Prämiensystems einige rosige Farben; den grofsindustriellen Unternehmungen, die wissen, wie ausgezeichnet sich der Akkord bei planmäfsiger Handhabung zur Steigerung der Arbeitsproduktivität eignet, kann diese Auffassung der Arbeiter nur willkommen sein. Es ist bezeichnend, dafs der Einwand der Gewerkschaften gegen das System, dafs es den Arbeiter individualisiere, verschiedene Verdienste auf derselben Lohnfestsetzungsbasis erstrebe, von jenem Fabrikanten nicht erwähnt wird; denn die grofsindustrielle systematisierte Handhabung der Akkordgrenze beruht auf demselben Prinzip.*)

*) Gewinnbeteiligung wurde nicht gefunden; die Fabriken zeigen auch kein Interesse dafür.

Die nicht-großindustrielle Fabrikation:

Märkische Kleineisenindustrie, Bergische Stahlindustrie, Staatsbetrieb.

A. Die Kleinindustrie.

Die Eisenindustrie des bergisch-märkischen Landes steht nur in wenigen ihrer Fabrikate in Konkurrenz mit der rheinisch-westfälischen Großindustrie. Vereinzelt gemischte Hüttenwerke haben sich zwar mit der Preiserhöhung des Rohmaterials für die Kleineisenfabriken gewisse Branchen derselben angegliedert, und wenn die Syndizierung der Produkte B des deutschen Stahlwerksverbandes fortschreitet, wird diese gefährliche Konkurrenz wahrscheinlich zunehmen. Einstweilen aber hat die Kleinindustrie vorwiegend mit ausländischen oder wenigstens außerhalb Rheinland-Westfalens fabrizierendem Wettbewerb zu rechnen: die billigen Waren der Kleineisenindustrie mit Gebieten besonders schlecht bezahlter Arbeitskraft (Elsafs-Lothringen, Böhmen), die hochwertigen Stahlfabrikate Remscheids und Solingens mit einer gleich qualifizierten ausländischen Industrie (Sheffield in England). Die Kleinindustrie hat neben einem zollgeschützten Inlandsmarkt wichtige Absatzgebiete im Ausland; die Stahlindustrie ausgedehntere als die Kleineisenwaren, die keine hohe Fracht vertragen; beide haben in alten Handelsfirmen eine zuverlässige Absatzorganisation. Fehlt so für die Kleinindustrie als Ganzes die Notwendigkeit einer Anpassung an das großindustrielle Betriebsschema, so wird die Individualisierung noch vertieft durch die Mannigfaltigkeit der Branchen. Eisenbahnmaterial, Pflugscharen, Sensen, Schaufeln, gegossene

Zangen und Schlüssel, stählerne Schlösser, Werkzeuge, Feilen, Messer, Scheren usw. haben mit ganz verschiedenen Absatzbedingungen zu rechnen. Bis zu einem gewissen Grad hat sogar die einzelne Fabrik durch ihren alten Kundenkreis und ihre traditionelle Beziehung zu dem Kommissionär ihre Eigenheiten, deren Vorzüge sich nicht mit Betriebseinrichtungen anderer Unternehmungen im Wettbewerb zu messen brauchen. Diese hervorragende Wichtigkeit der kaufmännischen Verkaufsorganisation im Vergleich zur Fabrikation ist heute wohl der entscheidende Grund der konservativen, altertümlichen, individualisierten Betriebsweise im bergisch-märkischen Land. Die Handfertigkeit, Selbsthaftigkeit und landwirtschaftliche Nebenbeschäftigung der Arbeiter würde sie nicht hindern, nach dem Rhein und der Ruhr zu ziehen, wenn sie dort bessere und gesichere Beschäftigung erwarteten. Die zeitweise ungünstige Geschäftslage der Hagener Kleineisenindustrie hat viele Arbeiter in die Großindustrie getrieben; die Arbeiterfrage wird dort ein immer schwierigeres Problem. Die bergische Stahlindustrie hat eine weit höher qualifizierte Arbeiterschaft, die in Remscheid, Solingen usw. eine bessere Beschäftigung findet, als sie anderswo erwartet; aber die fast andauernd günstige Marktlage, die stabilen Preise spielen eine nicht zu unterschätzende Rolle. Zudem findet man heute manchen im bergischen Land gebürtigen Schlosser in rheinischen Maschinenfabriken. Ohne Zweifel hat das hausindustrielle Arbeiten in Solingen und das Akkordmeistersystem in anderen Bezirken an sich eine konservative Wirkung, aber weder liegen solche Betriebsformen in der ganzen Kleinindustrie vor, noch können sie bestehen bleiben, wo die Bedürfnisse der Fabrik sich ändern. Die Struktur der kleinindustriellen Unternehmungen wird heute nicht bestimmt durch die Form, in der gearbeitet und diese Arbeit bezahlt wird, sondern die Entlohnungsmethode hängt von den Existenzbedingungen der Fabrik ab.

Für die Darstellung ergibt sich aus der individuellen Natur jedes Fabrikationszweigs und mancher einzelnen Fabrik, dem Fehlen einer großindustriellen systematisierten Betriebsorganisation, daß alle Fragen der Entlohnungsmethode gemeinsam an einer einzigen Fabrik, nicht, wie in der Groß-

industrie, die einzelnen Fragen gesondert, aber jeweils für die ganze Industrie zu untersuchen sind. Es werden daher im Folgenden gewisse Unternehmungen herausgegriffen, und diejenigen Eigenarten mitgeteilt, die ein typisches Interesse haben zugleich als Kennzeichnung der Kleinindustrie und als Beleuchtung der großindustriellen Beobachtungen. In der grundsätzlich unterscheidenden Tatsache, daß in der Kleinindustrie die Entlöhnungsmethode nicht systematisch als ein besonderer Teil des industriellen Betriebs ausgebildet wird, liegt es begründet, daß hier und da auf die allgemeinen Bedingungen des Unternehmens eingegangen werden muß.

1. Hagener Kleineisenindustrie.

I.

Eine Fabrik für Eisenbahnbedarf in Haspe, eine Viertelstunde mit der Straßenbahn von Hagen, wo sich die Stahlwerke befinden, um die sich die Opposition der Martinwerke gegen die Verbandsbildung der gemischten Hütten gruppiert. In Haspe selbst baut ein Stahlwerk Hochöfen, um die Vorteile des Stahlwerksverbandes zu teilen. Die Kleineisenfabriken sehen alle diese bedrohlichen Erscheinungen mit wachsender Besorgnis. Zoll- und Kartellfragen beschäftigen die Fabrikanten fast ausschließlich. Sie fürchten durch die bisherige Lösung beider Fragen zwischen hohen Material- und niedrigen Fabrikatpreisen erdrückt zu werden; sie wollen gesetzliche Beschränkung der Kartelle und Aufhebung der Roh-eisen- und Stahlzölle, für sich selbst erhöhte Fabrikatzölle und Hilfe bei der eigenen Verbandsbildung. Mit der Förderung des Freihandels für andere, der Zölle für sich kommen sie mit ihren unmittelbaren Nachbarn, den Martinwerken, in Konflikt, die Freihandel und freie Konkurrenz nur für Roh-eisenfabrikanten, für sich Zölle und ein Kartell wollen; und in Konflikt mit sich selbst, denn sie leben zum großen Teil vom Export, schwärmen für internationalen Freihandel und wollen nur in Deutschland zugunsten der eigenen Waren Zollschränken bestehen lassen. Diese verworrene Situation der Interessen hält das Hagener Gebiet in wachsender wirtschaftlicher und politischer Erregung; dazu die Abwanderung

der jüngeren Fabrikantengeneration in die Großindustrie am Niederrhein, die Sozialdemokratie, die religiösen Verschiedenheiten der zahlreichen Sekten; alles das beherrscht offensichtlich die Stimmung in den Fabriken. Das technische Interesse konzentriert sich vielfach auf die geplanten oder im Bau befindlichen Talsperren als Lösung des immer wichtiger werden Problems der Wasserkraftverwertung. Nichts ist falscher, als die Kleineisenindustrie als geschäftlich rückständig zu bezeichnen. Es gibt kaum ein Gebiet, das durch seine industrielle Energie mehr imponiert als die Enneper Strafe.

Jene Fabrik hat 150 Arbeiter unter 4 Meistern. Hauptsächlich werden Puffer, Schraubstöcke, Haken usw. zur Verbindung von Eisenbahnwagen hergestellt, 22 Mann fabrizieren in getrennter Abteilung Trag- und Spiralfedern. Einzelakkorde haben Dreher und Schlosser; Schmied und Zuschläger und die 3 Mann beim Zentrieren der Federn, 2 bessere und 1 Zuschläger, erhalten gemeinsamen Akkord. Freitags, alle 14 Tage, wird Einzelakkordanten und Akkordmeistern auf eine Quittung ausbezahlt. Der Schmied geht mit seinem Zuschläger, die Federnarbeiter desgleichen, in die Kneipe und setzt sich mit dem Gehilfen auseinander; was der Schmied dem Zuschläger gibt, ist seine Sache; meistens ist es 1.30 Mk. vom Taler. Am Montag hat dann jeder beim Portier anzugeben, wieviel er bekommen hat; so erfährt die Fabrik, was sie für die Unfallversicherung wissen muß. Das Lehrlingssystem ist entsprechend: die Lehrlinge haben Akkord, aber ihr Akkordverdienst wird ihrem Meister zugeschrieben, der den Lehrling nach dem Lehrlingsvertrag (1 Mk. oder ähnlich) aus eigener Tasche bezahlt. Etwa ein Viertel der Arbeiter erhalten Tagelohn, aber nur ein Teil als Platzarbeiter, die anderen, weil sie nicht ordentlich arbeiten; bessern sie sich, gibt es Akkord: der Tagelohn ist eine Strafe, überhaupt ist das Standesgemäße des Akkords tiefer noch als in der Großindustrie in der Vorstellung der Arbeiter eingewurzelt.

Für die Akkordfestsetzung ist wesentlich, daß die Technik sich nicht ändert, neue Gegenstände kaum aufgenommen werden. Umsomehr wird in der ganzen Kleineisenindustrie der Marktpreis der Ware als Maßstab der Akkordpreise betont. Jedenfalls sind Akkordänderungen nicht häufig, sie

werden daher von den Chefs bestimmt und berechnet. Die Renitenz der Arbeiter, das psychologische Abbild des Bremsens, soll alle Hartnäckigkeit des eingesessenen westfälischen Arbeiters zeigen: einmal verdiente ein Arbeiter aus Trotz 45 Pf. pro Tag, am nächsten 50 Pf., schliesslich gab er es auf und kam auf 4,50 Mk. Die Verrechnung erfolgt in der Federnabteilung so, daß die Arbeiter das Gelieferte und die Akkordsätze auf Tafeln schreiben, die sie jeden zweiten Tag ins Bureau bringen. In den anderen Teilen des Betriebs wird es so gehalten, daß der Hauptbeamte oder einer der Teilhaber etwa alle zwei Tage durch die Werkstatt geht und in ein Buch die Akkorde schreibt, die jeder fertig hat; z. B. 122 Stück à 2,5 Pf., 47 Stück à 4 Pf. usw. Diese Notizen werden im Bureau in ein ganz gleiches Buch in Reinschrift übertragen, und der danach ausgerechnete Gesamtlohn in das Lohnbuch geschrieben. Der Ausrechnung halber bleibt der Lohn für eine Woche stehen. Die Kündigungsfrist ist ortsüblich 14 Tage; aber es bestehen keine Strafen auf Nichteinhaltung; will der Arbeiter vorher gehen, läßt man ihn weg. Sie gilt ausschließlich für einen Schutz des Arbeiters; daher wurde sie in einer Fabrik der Gegend nach einem von den Arbeitern verlorenen Streik ausgeschlossen.

Der Unterschied des Arbeiterverhältnisses in diesen Fabriken von der Großindustrie zeigt sich deutlicher als in wichtigeren Teilen der Entlohnungsmethode in der Einkaufspolitik für die Arbeiter. Man ist im Hagener Bezirk allgemein der Ansicht, daß Abzüge für Kohlen, Kartoffeln und dergl. gesetzlich verboten seien; wahrscheinlich haben die Fabrikanten einen Verkauf über Selbstkosten im Auge. Wichtiger aber ist, daß man die Kleinhändler nicht schädigen will; der großindustrielle Unternehmer sagt umgekehrt, der Kleinhändler solle sich nicht auf Kosten von Leuten bereichern, die aus seiner — des Fabrikanten — Tasche bezahlt werden müssen. In jener Fabrik findet sich eine amüsante Umgehung der Gewerbeordnung: einem Händler, der einen Wagen Kartoffeln gekauft hatte, gestattete man in der Werkstatt zu verkaufen; um ihm ohne die ominösen Lohnabzüge zu seinem Geld zu verhelfen, erhielt jeder Arbeiter Vorschufs, mit dem er bar bezahlte, und der vom Lohn einbehalten

werden darf. Obendrein ist die Fabrik mit ihren Arbeitern so unzufrieden, daß sie lieber von Einkäufen Abstand nimmt. Bei Kartoffelbestellungen wollten die Arbeiter erst probieren, sie lassen sich in der Kneipe einige kochen und besaufen sich dabei; schließlicb beschwerten sie sich noch über jede einzelne Kartoffel, die anders aussieht als die Probe.

Das Verhältnis zu den Arbeitern würde immer schlechter; die „Enneper StraÙe“ von Hagen nach Barmen sei der Sitz der sozialdemokratischen Verhetzung. Kaum 10 pCt. der erwachsenen Arbeiter dieser Fabrik seien nicht im sozialdemokratischen Metallarbeiterverband. Trotzdem versagt der Inhaber den Verbandsmitgliedern nicht die persönliche Hochachtung; der wirkliche Sozialdemokrat, sagt er, sei der beste Arbeiter. Vor kurzem habe er einen Schlosser entlassen, der weitaus der tüchtigste Arbeiter gewesen, nie zu spät gekommen sei, sich nie betrunken, aber alle Schlosser verhetzt habe. Bei seinem Abgang kam es zu einer drastischen Szene: er forderte unter Hinweis auf einen Gesetzesparagrafen, von dem der Inhaber bis dahin noch nichts gehört hatte, ein Führungszeugnis, wies die Zurufe der Bureaubeamten barsch zurück, er spreche mit dem Chef, und erhielt auf Grund seiner ausgezeichneten Leistungen ein gutes Führungszeugnis, mit dem er sich höflicb dankend entfernte.

II.

Eine Fabrik in Vogelsang (Kreis Schwelm), die als Spezialität Stiefeleisen und Pflugscharen, daneben noch eine gewisse Art von Stahlstäbchen und dergl. herstellt. Sie beschäftigt 85 bis 90 Arbeiter. Stiefeleisen werden aus Draht gefertigt; es ist Einzelakkordarbeit. Die Schmiede (die Fabrik hat einen Hammer) stehen wie in der vorerwähnten Firma. Umsomehr bietet die Pflugscharfabrikation Neues; ein vollkommeneres Akkordmeistersystem ist nicht denkbar. Der „Meister“ ist gehalten, seine Gehilfen selbst zu engagieren; er nimmt immer einen „Knecht“ und zuweilen noch zum Wärmen einen „Gehilfen“. Er führt ein kleines Buch für sich und seine Gehilfen, das er alle 14 Tage ins Bureau gibt. Dort werden die Löhne der Mitarbeiter und das, was er für sich selbst ansetzt, ausschließlicb für die Zwecke der

Kranken- und Unfallversicherung in ein Buch übertragen. Ausbezahlt bekommt nur der Meister; was er den Mitarbeitern wirklich gibt, ist seine Sache. Das Neue ist, daß mit dem Meister nur einmal jährlich und zwar bei der Geschäftsbilanz definitiv abgerechnet wird; für jeden Meister wird ein regelrechtes Konto geführt. Alle zwei Wochen erhält er Abschlag, denjenigen Betrag, den er im Rahmen des Gesamtverdienstes zu erhalten wünscht, als „à Konto-Zahlung“.

Lohntag ist jeder zweite Dienstag. Es besteht keine Tor-kontrolle; das Meistersystem macht sie überflüssig, da der Meister daran interessiert ist, die Gehilfen zeitig bei der Arbeit zu sehen. Der Inhaber hält das System für gut; die Regierung, sagt er, solle daran nicht ändern; man glaubt im ganzen Hagener Bezirk die Regierung zu jeder antipatriarchalischen Gesetzgebung gewillt. Die eigenen Arbeiter seien ruhig, aber die allgemeine Stimmung in der modernen Arbeiterschaft mißfällt. Dazu klagt man über schlechten Geschäftsgang und zu hohe Steuern: 200 pCt. Einkommensteuer-zuschlag für die Gemeinde, 60 pCt. für Kirchensteuer usw.

In bezeichnendem Gegensatz zu dem konservativen Festhalten an der Betriebsorganisation stehen die Bestrebungen dieser Spezialfabriken, Verkaufsverbände zu bilden. Der Gegenstand gehört nicht hierher, aber er verdient Beachtung als Zeichen der überwiegenden Rolle, die in diesem Bereich unveränderlicher Entlohnungsmethode die kaufmännische Verkaufsorganisation spielt; in der Hüttenindustrie an Rhein, Sieg und Ruhr entsprechen diesen Bestrebungen Probleme wie Betriebskombination, im großindustriellen Maschinenbau Massenfabrikation, Nachkalkulation, schwere Werkzeugmaschinen, — Aufgaben der engeren Fabrikation. In der märkischen Kleineisenindustrie bestehen über 2 Dutzend Kartelle. Nur ein Beispiel. In der Sensenfabrikation wurden früher die Sensen von Händlern aus einem westfälischen Gebirgsdorf angekauft. Im Herbst holten sie bei den Bauern die Sensen wieder ab und brachten sie zum Schleifen in die Fabriken. Die Verkaufseinheit war ein „Dutzend“, das infolge der Zugabe einer Sense aus 13 Stück bestand. Seit kurzem existiert ein Kartell: Garantie wird jetzt nicht mehr geleistet, und das Dutzend hat wieder 12 Stück.

III.

Die Tempergießerei, auch ein Spezialzweig der Hagener Industrie, ist deshalb von Interesse, weil sie nur geringe Abweichungen von der großindustriellen Entlohnungsmethode aufweist. Das Wesen der kleinindustriellen Betriebsorganisation in Rheinland-Westfalen beruht gerade darin, daß sie nicht eine bestimmte Entlohnungsmethode ausbildet, sondern die verschiedensten Systeme nebeneinander zuläßt. Ein Unternehmen, das kleine Tempergußstücke wie Zangen, Schlüssel, Haken, Nägel und dergl. herstellt, hat zwei Fabriken, eine ältere in Gevelsberg, eine neue in Vogelsang. Beide haben gemeinsame Lohnbuchführung und die nämliche Entlohnungsmethode. Der Prozeß des Tempergießens besteht darin, daß der gewöhnliche Grauguß im Temperofen, bei kleinem Betrieb im Tiegel, weich gemacht, in schmiedbaren Guß verwandelt wird. Der Guß und die Bedienung von Tiegeln und Öfen erfordern zahlreiche Tagelöhner. Von den 460 Arbeitern beider Fabriken steht daher die Hälfte im Tagelohn; aus den Schlusssätzen des Lohnbuchs geht hervor, daß die in Akkord arbeitende Hälfte gerade doppelt soviel Lohn bezieht, wie die Tagelöhner. Geformt wird meist mit der Maschine; alle Akkordarbeit wird in Einzelakkord vergeben, für die Former wegen der kleinen Stücke nach Kasten bemessen. Die Akkorde stehen für lange Zeit fest. Gußputzen erfolgt in Trommeln durch Tagelöhner oder Lehrlinge, die im Lehrlingsvertrag stehen. Aus den üblichen Gründen wurde vor kurzem die Samstaglöhnung aufgehoben: es wird jetzt am 1. voll abgerechnet, am 15. auf Antrag Abschlag gegeben. Die Lohndüte enthält hier die Aufschrift: „Der Inhalt ist dreimal nachgezählt, und Reklamationen gegen die Richtigkeit des Barbetrags werden nicht angenommen.“ Andere Fabrikanten der Gegend erklären eine solche Bestimmung für unbedingt ungesetzlich; man sieht daher die Lohndüte seltener als in der Großindustrie. Der vielen Tagelöhner wegen hat diese Fabrik eine Torkontrolle mit Uhrensystem. Aber diese Außenbezirke des Fabrikbetriebs werden in der Kleinindustrie nicht so sorgfältig behandelt; daher findet man häufiger als in der Großindustrie Klagen, daß ein Lehrling für ein Dutzend Arbeiter die Kontrollvorschriften erfüllt, wenn der Portier gerade nicht aufpaßt.

In gewöhnlichen Gießereien, wo der größeren Stücke halber der Former einen Gehilfen braucht, herrscht das Akkordmeistersystem genau wie bei den Schmieden. Auch in kleinen Tempergießereien kommt es vor, daß der Former sich einen Gehilfen oder Lehrling mitbringt, statt daß die Fabrik alle Tagelöhner stellt. Die Former traten einmal in Ausstand, weil sie von ihrem Lohn „zuviel abgeben mußten.“

2. Kleinindustrielle Drahtzieherei an der Lenne.

Die Schnellzugstrecke der preussischen Staatsbahnen von Gießen nach Hagen (Teilstrecke der Linie Frankfurt a. M.—Oberhausen) führt vom Tal der Sieg in das der Lenne. Diesen Fluß entlang mit dem Mittelpunkt in Altena, einer der zahlreichen malerischen Kleinstädte in diesem Teile Westfalens, zieht sich eine Drahtindustrie alter Organisation. Sie bezieht ihr Rohmaterial von den Hütten an Sieg und Ruhr; namentlich die großen Werke in Hamm (Westfälische Union, Westfälische Drahtindustrie) verarbeiten den Walzdraht selbst im ausgedehntem Maße zu gezogenem Draht und diesen wieder zu Drahtstiften, Stacheldraht usw.; wir haben ihre großindustrielle Entlöhnungsmethode kennen gelernt. In Altena wird gezogener Draht fabriziert; die Wasserkraft tut dabei gute Dienste. Anderweitige Beschäftigung als das alte Gewerbe der Drahtzieherei ist kaum möglich; landwirtschaftlicher Betrieb ist geographisch ausgeschlossen; was ohne Drahtzieherei an Industrie kommen kann, zeigen die beiden großen Fabriken der bedeutenden Metallfirma Basse & Selve in Altena; der Einzug der Drahtzieher in diese Fabriken wäre ein Schritt zur Verelendung der Bevölkerung. Nun bestehen Syndikate für Walzdraht und für Drahtstifte, nicht für die Zwischenstufe, den gezogenen Draht. Das droht die Altenaer Drahtzieherei zu ersticken und führt zu einer ähnlichen Stimmung in den Fabriken wie in der Hagener Gegend. Es wird Frachtermäßigung für Walzdraht und gezogenen Draht verlangt, über hohe Steuern geklagt (185 pCt. Gemeindesteuerzuschlag); in der Hiberniaaffaire wünschten die Fabrikanten der Regierung Erfolg. Die großen Hüttenwerke sind die Gefahr; daher hört man in Altena wie im Hagener Bezirk

mit besonderem Nachdruck Änderung des Aktiengesetzes fordern: die „Zusammenlegung“ des Aktienkapitals helfe den Gesellschaften über die Situation hinweg, in der der Privatbetrieb seinen Bankrott erklären muß; in Hagen werden daher neuerdings die Familiengründungen beliebt. Von Arbeiterbewegung verlautet in den Altenaer Fabriken wenig.

Diese kaufmännischen und politischen Probleme beschäftigen auch in Altena die Fabrikanten mehr als die Betriebsorganisation. Es bestehen drei Systeme friedlich nebeneinander, ohne sich Konkurrenz machen zu wollen, ohne wesentliche Verschiebung im Umfang ihres Herrschaftsgebiets: großindustrielle Einzelakkorde, Akkordmeistersystem und Hausindustrie.

Zunächst eine Fabrik mit 120—130 Arbeitern. Hauptsächliche Fabrikation ist Drahtzieherei und Nähnadeln. In beiden Arbeitsprozessen wird in Akkord bezahlt, das Glühen, Beizen und die spärliche Weiterverarbeitung des gezogenen Drahts geschieht in Tagelohn. In der Nähnadelfabrikation wird jede Verrichtung in besonderem Einzelakkord vergeben; wie in Iserlohn, dem Hauptsitz dieser Industrie. In der Drahtzieherei wird mit dem sog. „Meister“, der ungefähr 4 „Knechte“ unter sich hat und sie aus seiner eigenen Tasche in Tagelohn bezahlt, allein der Akkord ausgemacht; die Versicherungsbeiträge seiner Gehilfen werden ihm nach seinen Angaben vom Lohn abgezogen. Daneben wird Draht zum Ziehen in derselben Form an selbständige Meister „nach auswärts“ gegeben; sie arbeiten in ihren Kotten mit Wasserkraft. Für die Fabrik sind sie nichts anderes als Akkordarbeiter, sie selbst aber fühlen sich anders, sehen ihre Beziehungen zum Fabrikanten als kaufmännische an. Die Zahl dieser selbständigen Meister ist groß, sie nimmt nicht ab und ist durchaus nicht Verkörperung industrieller Rückständigkeit; die großindustrielle Fabrik läßt den Draht in derselben Weise durch Trommeln ziehen. Die Abrechnung erfolgt in gleicher Weise mit Einzelakkordanten, Meistern in und außerhalb der Fabrik alle 4 Wochen; dazwischen wird einmal Abschlag in der von den Arbeitern gewünschten Höhe gegeben. Die Akkorde, für Draht nach 100 kg gemessen, ändern sich

fast nie; festgesetzt werden sie vom Inhaber; jeder Arbeiter in Altena weiß sie auswendig.

Daneben besteht eine andere Fabrik, nicht erheblich größer als die vorige, in der die ganze Drahtzieherei in fabrikmäßigem Einzelakkord vergeben wird; hier und da darf sich ein Mann auf seine Kosten einen Gehilfen mitbringen. Daneben werden Blechwaren, ebenfalls ausschließlich in Einzelakkord fabriziert. Abgerechnet wird hier am dritten für den ganzen Vormonat.

Obwohl die Klagen in den Fabriken ohne Zweifel gegründet sind, hat man nicht den Eindruck, eine unbedeutende oder untergehende Industrie vor sich zu sehen. Nicht nur die industrielle Regsamkeit, sondern auch die Rentabilität ist nicht die einer verschwindenden Betriebsform. Man ist oft geneigt, die Remscheider und Solinger Industrie mit ihrer höher qualifizierten Arbeit und ihren hochwertigen Produkten als lebensfähig, die Kleineisenindustrie, die nach Art der Altenaer Drahtzieherei mit Unternehmungen anderer Betriebsorganisation konkurrieren soll, als überlebt zu bezeichnen. Das Schema, daß Betriebsformen wie Akkordmeistersystem oder kleinindustrielle Heimarbeit aus sich selbst heraus zum Untergang verurteilt seien, und die Fabriken selbst mit ihr, wenn sie sich nicht von jenen alten Gewohnheiten losmachen können, wird gerade durch die Industrie an der Lenne widerlegt. Die Existenzbedingungen in der Kleinindustrie liegen, wie einleitend erwähnt, in der Besonderheit der gesamten Unternehmung, der Frage des Absatzgebiets usw. Wenn die großen kombinierten Hüttenwerke mit Hilfe von Kartellen den Walzdrahtpreis hoch, die Preise für verarbeiteten Draht niedrig stellen, dann ist es nicht die aufsermenschliche Gewalt ökonomischer Gesetze, denen die Drahtziehereien Altenas unterliegen.

3. Breitschmiederei an der Vollme.

Eine Zweiglinie der preussischen Staatsbahn führt von Hagen durch das Tal der Vollme; davon zweigt sich eine Strecke nach Lüdenscheid, dem Zentrum der Metallwarenindustrie, ab; Lüdenscheid ist durch eine private Schmalspurbahn nach der anderen Seite mit Altena verbunden. Im

Gebiet der Vollme wird die Groß-, Breit- und Gesenkschmiederei betrieben; Ambösse sind Hauptfabrikat der Grob-, Schaufeln und Spaten der Breit-, Schlüsseln, Spitzen, Haken und dergl. der Gesenkschmiederei. Die Darstellung der arbeits teiligen Breitschmiederei genügt, da die anderen Fabrikationen nur aus dem einen Prozeß des Schmiedens bestehen; der einzige Unterschied desselben gegen die Herstellung von Schaufeln und Spaten ist der, daß beim Amböserschmieden wegen des Feuerhaltens ein Geselle mehr erforderlich ist.

Die bedeutendsten Firmen der Branche sind C. H. Steinbach in Overbrügge i. W.; Aug. Krampe in Schalksmühle, Karl Krampe Wwe. in Rummenohl, Kasp. Arnold Winkhaus und Jos. Wilhelm Winkhaus in Carthausen i. W. In der größten Firma liegen die Verhältnisse folgendermaßen. Spaten und Schaufeln durchlaufen erst das Hammerwerk, dann die Schmiede, die sogenannten „Schüppenschmiede“, schließ lich die Schleiferei. Schaufeln unterscheiden sich von den Spaten insofern, als bei ihnen nur die Ränder abgeschliffen werden. Jeder Prozeß erfordert einen Meister, einen Gesellen und einen Lehrling. Jede Arbeitsstelle hat ihr besonderes kleines Häuschen; teils wegen der verschiedenartigen Benutzung der Wasserkraft für Schleifstein*) und Hammer, namentlich aber, weil der Lärm des Hammers und der Schmiede nur für den erträglich ist, der selbst daran arbeitet. Bei dieser Firma liegen die Werkstätten an einer schräg abfallenden Talwand übereinander. Sie verfügt über die ungewöhnlich große Zahl von 14 solcher Arbeitsstellen; die Regel ist das nicht; vor allem haben viele Unternehmungen keine gleichmäßige Ausrüstung für alle drei Prozesse. In Schalksmühle befindet sich ein Landgut mit Schleiferei in einem Vorwerk. Die Schleiferei ist verpachtet, und der Pächter sammelt nun die Aufträge der Fabriken ohne ausreichende Schleifeinrichtung. Die Meister sind für die Anlage, Wasserrad, Staubecken usw. verantwortlich und haben Schäden daran und Abnutzung zu melden; Schleifsteine z. B. halten etwa zwei Monate. Im Unterschied von anderen stellt die größte Firma den Schmieden die Werkzeuge

*) Ein Schleifstein braucht bei vollständiger Ausnützung etwa 6 Pferdestärken.

und zieht ihnen 10 pCt. für Abnutzung ab; für Instandhaltung haben die Schmiede, nicht unmittelbar im finanziellen Interesse der Firma, sondern weil ein anderes Verfahren zur Unterbrechung der Arbeit führen würde, selbst zu sorgen.

Die Firma hat nur mit den Meistern zu tun und rechnet nur jährlich mit ihnen ab. Alle 14 Tage liefert der Meister aber eine Liste des Geleisteten unter Angabe der Kommissionsnummer ein, worin er zugleich für die Versicherungsbeiträge vermerkt, was er dem Lehrling und Gesellen bezahlt hat. Für diese rechnet er zugleich Kost und Logis in Höhe von 6 bezw. 7 Mk. an, da die Berufsgenossenschaft sie dem Lohn zuschlägt. Ein Geselle erhält zwischen 6 und 12 Mk. Wochenlohn. Der Meister kann, wann er will, Abschlagszahlung bekommen; wenn er gerade Miete zu zahlen hat oder ein Schwein schlachtet, gibt man ihm auch mehr, als er bereits verdient hat.

Die Akkordsätze stehen seit vielen Jahren fest, meistens in der Form gedruckter Tarife. Der zur Zeit geltende Tarif für Schüppenschmiede stammt von 1899; es ist bemerkenswert, daß die Preiskonvention der Fabrikanten sich damals schon wieder aufgelöst hatte. Die Akkordsätze halten sich auch dadurch, daß verwandtschaftlich liierte große Firmen die Löhne tatsächlich diktieren können; unter dem, was diese zahlen, bekommen die Fabriken keine Arbeiter, da die hochgelernten Schleifer und Schmiede nicht zahlreich sind.*) Auch die allgemeinen Existenzbedingungen der Fabriken an der Vollaue sind dabei von Einfluß. Die Preise wechseln sehr selten, Absatzmarkt und Wettbewerb liegen weit günstiger als in Hagen oder Altena. Die Großindustrie, die kombinierten Hüttenwerke können hier keine Konkurrenz machen, vornehmlich weil es ihnen an der gelernten Schmiedearbeit, die drei Jahre strenger Lehrzeit erfordert, fehlt; nur soweit sich die Artikel durch gepreßtes Blech ersetzen lassen, konkurrieren Unternehmungen anderer Bezirke, so vor allem eine Firma in Witten (Ruhr) und eine im Elsaß. Im allgemeinen hängt daher, wenn Löhne und Verkaufspreise feststehen, der Pro-

*) Dies bestätigt, was im Abschnitt über die großindustrielle Lohnfestsetzung von einem Remscheider Hammerwerk gesagt wurde; s. S. 110.

duktionsgewinn ganz vom Preis des Eisens ab; man hört aber keine Klagen in dieser Richtung. Überhaupt betrachten die Fabrikanten die wirtschaftliche Lage ihrer Industrie zufrieden und zuversichtlich.

Diese Unternehmungen an der Vollme sind Fabriken, nicht bloße Verkaufsagenten hausindustrieller Produktion. Die Arbeitsstellen sind nur aus technischen Gründen getrennt, sie werden auch nicht vom Meister dem Eigentümer abgemietet. Der Meister ist Akkordarbeiter wie in der Pflugscharenfabrikation. Aber der Fabrikant an der Vollme nähert sich doch mehr dem Kaufmann, als sonst in der Kleiseisenindustrie üblich ist. Er verkauft nur ins Ausland (z. B. nach Holland) an Kommissionäre, im Inland an Detaillisten; er handelt auch nicht nur mit den eigenen Fabrikaten, sondern mit allen in der Gegend hergestellten Artikeln, die bedeutendste Spatenfirma z. B. mit Rechen, Kratzeisen für die Füße und dergl. Die einzigen Arbeiter, die im unmittelbaren Anschluß an das Fabrikbureau beschäftigt werden, sind Tagelöhner zum Verpacken. Etwas wird auch auf Lager fabriziert; wenn die projektierten Talsperren das ganze Jahr über Wasser liefern werden, haben die Spatenfabriken sich über diese Frage zu entscheiden; einstweilen wird im Sommer wegen Wassermangels der Betrieb ganz eingestellt, und es trifft sich gut, daß die Verkaufssaison für Spaten im April zu Ende ist.

Auf der anderen Seite ist der „Meister“, obwohl nach der Aussage eines Fabrikanten in absehbarer Vergangenheit die selbständigen Meister eine Seltenheit waren, und die letzten in der industriellen Krisis von 1901 zu Grunde gegangen sind, ein anderer Typus als der Akkordarbeiter auch der Kleirindustrie. Es gibt keine Arbeitsordnung; wie lange er arbeiten will, ist seine Sache. Eine proletarische Arbeiterfrage existiert nicht. Mit der sozialpolitischen Gesetzgebung liegen die Meister in ewigem Kampf, weil sie ihnen verbietet, die Lehrlinge im Winter mehr als 7 Stunden zu beschäftigen, obwohl diese den ganzen Sommer, wenn kein Wasser da ist, Zeit haben, sich auszuruhen. Die Arbeiterbewegung hat ihre eigenen Formen: die Arbeiter wohnen meistens in Marienheide, Gummersbach usw., da fahren sie Samstags von der Vollme und von Hagen zu-

sammen hinauf und besprechen ihre Wünsche bezüglich der Akkordpreise; in Rummenohl z. B. wurde vor nicht langer Zeit auf Grund dieser Abmachungen 8 Tage gestreikt.

4. Lüdenscheider Kleineisenindustrie.

In Lüdenscheid bestehen für die Betriebsweise Vorbedingungen, die sie der großindustriellen annähern. Die Fabrikation metallener Massenartikel, Knöpfe, Litzen, die vielen Utensilien für Uniformen usw., die hier ihren Mittelpunkt hat, ist schon in ihrem Gegenstand eine modernere zukunftsreichere Industrie als die bisher betrachtete Kleinindustrie; sie hat ein festes in- und ausländisches Absatzgebiet nicht in dem konservativen Sinn der Stabilität wie jene, sondern den erweiterungsfähigen und -bedürftigen Markt von Stapelartikeln. Dazu ist die Fabrikation auch qualitativ Massenherstellung, maschinellen Verbesserungen und Arbeitsteilung hervorragend zugänglich. Es sammelt sich eine ungelernete Arbeiterschaft an, die Frauen und Mädchen der ganzen Gegend arbeiten in Lüdenscheider Fabriken. Betriebsweise und Entlohnungsmethode sind unter solchen Umständen rasch großindustriell geworden. Auch die Kleineisenindustrie, die sich in Lüdenscheid nur durch das verwendete Rohmaterial von der überwiegenden Fabrikation unterscheidet, ist von dieser Entwicklung ergriffen worden.

Die größten Firmen in der Herstellung von Haken, Ösen und dergl. wie Brauckmann & Rahmede, Brauckmann & Pröbsting u. a. entlohnen in folgender Weise. In einer Fabrik von 130 Arbeitern stehen 75 pCt. in Akkord. Tagelohn erhalten die Arbeiter an „selbstlaufenden“ Maschinen, von denen ein Mann eine große Anzahl zugleich bedient, andere Firmen geben auch ihnen Akkord, aber angeblich zum Schaden der Qualität und der Maschinen. Die jüngeren Arbeiter beziehen Tage-, die älteren Wochenlohn (wodurch sie Feiertage bezahlt erhalten), die beiden „Faktoren“, von denen einer im Betrieb, einer in der Packstube die Aufsicht führt, Jahresgehalt. Es gibt ausschließlich Einzelakkorde, nach Stück oder Groß; sie sind verschieden lang, es können in einem Tag 10, aber auch in zwei Tagen nur ein Auftrag fertiggestellt werden. Ist der Arbeiter mit einem Akkord fertig, bringt er die Ware in die

„Wiegekammer“ zum Wiegemeister, der ein Buch über alle Einlieferungen führt; was nicht zum Wiegen kommt, wird nicht bezahlt. Aus diesen Büchern wird im Bureau für jeden Arbeiter ein besonderes kleines Lohnbuch geführt; der Chef selbst schreibt in roter Tinte die Akkordsätze hinter die geleisteten Akkorde; danach wird ausgerechnet und alle 14 Tage an dem in Lüdenscheid wie in Altena ortsüblichen Lohntag, dem Freitag, ausbezahlt. Akkorde wie Preise stehen für die meisten Artikel lange Jahre fest; Änderungen werden vom Inhaber selbst vorgenommen und vor Inkrafttreten bekannt gemacht.

5. Schloßfabrikation in Velbert.

In Velbert gibt es im wesentlichen vier Arten von Fabriken, die unter verschiedenen Absatzbedingungen und mit verschiedener Betriebsweise arbeiten: die Gießereien für gewöhnlichen und Temperguß (Schlüssel u. a.); die Fabriken für Schloßteile, Schloßstifte, Nieten, auch Baubeschläge aller Art; die Schloßfabriken für feinere Spezialitäten und die für Massenware. Vom Former ist wenig neues zu sagen: er bringt sich einen Lehrling auf eigene Kosten mit; jede Woche wird ihm sein Guß vorgewogen. Ganz automatische Massenfabrikation ist die Herstellung ausgehöhlter Schlüssel; Mädchen in Einzelakkord werden daran beschäftigt; der Schlüssel ist einfach auf eine fünfzapfige Drehbank zu stecken, die ihn selbsttätig fertig stellt.

Die eigentliche Schloßfabrikation sei an einer Qualitätsfabrik geschildert. Sie hat 70—80 Arbeiter. Der Unterschied von den Fabriken für gewöhnliche Artikel beeinflusst die Betriebsweise in zwei Richtungen: erstens zerfällt ein Schloß nur in zwei bis drei Akkorde im Gegensatz zu der großen Arbeitsteilung in den Massenfabriken, und zweitens werden weniger Hausindustrielle beschäftigt. Der Hausindustrielle macht nur die Zusammensetzung der Schlösser, er erhält dafür denselben Lohn wie der entsprechende Arbeiter in der Fabrik. Die Leute in der Fabrik sind seit 10, viele schon über 20 Jahre bei derselben Firma. Die einzelnen Teile des Schlosses werden gepreßt, die feineren, nicht aus Eisen angefertigten von anderwärts bezogen. Die Presser bekommen

Tagelohn, weil die Maschinen selbsttätig arbeiten, im Ganzen überwiegt aber Akkordarbeit. Die Hauptverrichtung ist Schlosserarbeit; sie wird fast immer allein gemacht, aber der Mann kann sich einen Lehrling mitbringen, den er selbst bezahlt. Akkordmeistersystem besteht für das Schleifen, und zwar in derselben Weise, die für Remscheid Feilenhauereien*) typisch ist, daß die Fabrik mit dem Schleifer, der seine Leute mitbringt, wie mit einem selbständigen Meister verhandelt. Ferner beim Vernickeln, aber hier steht der Akkordmeister unter der Fabrikordnung. Die Akkorde setzt der Inhaber fest; sie haben nicht den stabilen Charakter wie die meisten Akkordpreise in der Kleinindustrie: die Muster sind zu mannigfaltig, die Möglichkeit maschineller Verbesserung zu groß; beides erschwert auch Preiskonventionen der Fabriken. Die in Frage stehende Firma hält deshalb Akkordtarife wie in Solingen, die von der sozialdemokratischen Organisation mit Energie gefordert werden, für unmöglich, für die Massenfabrikation anderer Fabriken mag die Aussicht etwas günstiger sein. Es macht den Eindruck, als ob es mit der Zeit doch zu Tarifvereinbarungen kommen würde.

Die Hausarbeiter haben ein Konto und bekommen bezahlt, wann sie wollen, die Fabrikarbeiter alle 14 Tage Mittwochs, und zwar für die Zeit bis Dienstag früh, so daß anderthalb Tage zur Abrechnung bleiben. Lohndüten und Zettelsystem sind in Gebrauch. Mittwoch ist der ortsübliche Lohntag; bei Freitagslöhnung waren die Arbeiter oft 30 Mann hoch am nächsten Tag weggeblieben. Die Notwendigkeit solcher Vorkehrung, die patriarchalische Anhänglichkeit an die Fabrik und die starke und intelligente sozialdemokratische Organisation der Arbeiter geben das wahre psychologische Bild der eigentümlichen Arbeiterverhältnisse im bergischen Land.

6. Remscheid.

I.

Remscheid ist kein Zentrum hausindustrieller Fabrikation; es unterscheidet sich in Betriebsorganisation und Fabrikationsgegenstand wesentlich von Solingen. Hausarbeit besteht nur

*) S. a. S. 310.

in einem Beruf, bei den Feilenhauern. Nach Angabe des Geschäftsführers des „Remscheider Fabrikantenvereins“ sind die selbständigen Feilenhauerbetriebe in den letzten Jahren von 1200 auf 800 zurückgegangen. Das Maschinenhauen verdrängt sie. Nicht daß durch die Einführung der von Amerika importierten Feilenhaumaschine der hochgelernete Feilenhauer seine Existenzberechtigung verliert: auch der Maschinenhauer muß geschickt und handwerksmäßig ausgebildet sein, und die bedeutendste Feilenfirma in Remscheid beschäftigt deshalb keine Lehrlinge an den Maschinen, sondern läßt sie von den wenigen Handhauern, die sie im Betrieb hält, zu tüchtigen Maschinenhauern anlernen. Aber der Feilenhauer zieht in die Fabrik, er hört auf, selbständiger Meister zu sein; die Firma A. Mannesmann hatte 1905 über 30 Feilenhaumaschinen im Betrieb, deren jede etwa 2000 Mk. kostet. Diese Verwandlung des Feilenhauers in einen Fabrikarbeiter ist nur der Abschluß einer etwa 60 Jahre alten Entwicklung. Die Feilenfabrikation besteht im wesentlichen aus dem Schmieden, dem Härten (und Richten), dem Schleifen, dem Hauen und dem Ausglühen (und Putzen). Noch im Anfang des Jahrhunderts ging fast die ganze Herstellung der Feile in der Hausindustrie vor sich: der Fabrikant, Feilenschmied genannt, schmiedete und härtete die Feilen in eigener Werkstatt, während Ausglüher, Schleifer und Hauer streng für sich arbeiteten. Nach Angabe der Firma A. Mannesmann errichtete sie Ende der 40er Jahre des vorigen Jahrhunderts die erste deutsche Feilenfabrik, „welche alle die verschiedenen Fachhandwerker unter einheitliche Leitung brachte.“ Diese Fabrik zeigt in typischer Weise diejenigen Eigentümlichkeiten der heute in der Feilenfabrikation geltenden Betriebsweise, die als Entlohnungsmethode zu gelten haben. Die Fabrik beschäftigt 150 Arbeiter, die jeden zweiten Freitag ihren bis Donnerstag verdienten Lohn erhalten. In der Herstellung der Feilen selbst — die Firma fabriziert auch gewisse Maschinenteile — gibt es außer für die Schmiede und die wenigen Handhauer in der Fabrik, die wie die Hausarbeiter nach Stück bezahlt werden, nur Zeitlohn. Für Ausglühen und Härten versteht es sich von selbst; die Maschinenhauer bekommen Tagelohn, weil sie in Akkord ungenau arbeiten

würden.*) Wie wichtig die exakte Ausführung ist, davon gibt ein photographierter Katalog jeder von der Firma hergestellten Feilensorte einen Begriff; dadurch soll die fast unmerkliche Veränderung der Modelle verhindert werden; die Anfertigung des Katalogs kostete 8000 Mk. Mafsregeln dagegen, daß infolge des Zeitlohns gestohlen wird, sind ganz überflüssig; niemand denkt ans Stehlen von Feilen, die pro Kilo vielleicht 1,40 Mk. kosten; wenn der Arbeiter eine am Wege liegen fände, würde er sie nicht aufheben.

Die Schmiede verdienen nur deshalb Erwähnung, weil die Fabrik ihnen den Gehilfen stellt. Die interessanten Kategorien sind die Schleifer und die Handhauer. Die Firma beschäftigt nur ganz wenige Handhauer in der Werkstatt und etwa zwei Dutzend zu Hause. Diese sind echte Hausindustrielle vom bekannten Typus des bergischen Landes; sie werden noch heute nach dem Feilhauertarif von 1872 bezahlt, dem sog. „72er Tarif“. Die Arbeit erfordert grofse Handfertigkeit, sie ist infolge der gebückten Haltung hervorragend ungesund: fast alle Feilhauer werden schwindsüchtig und Säufer. Sie teilen dieses Schicksal mit den Schleifern; auch sie trinken alle; man kann sich von den entsetzlichen Staubmassen, die sie einzuatmen haben, nur eine Vorstellung machen, wenn man eine Schleifstube gesehen hat. Die blechernen Abzugsvorrichtungen werden, weil die Arbeit störend, meist beiseite geworfen, helfen auch sonst nicht viel. Die Beziehung der Schleifer zur Fabrik ist eine merkwürdige Mischung von Selbständigkeit und Arbeitsverhältnis. Die Fabrik hat nur mit zwei Schleifern zu tun, denen sie die Schleifstube mit den Schleifsteinen zur Verfügung stellt; sie bringen die anderen Schleifer und Gehilfen mit, während der Besichtigung der Fabrik acht Mann. Man rechnet so mit ihnen ab: für ein bestimmtes Quantum sind z. B. 300 Mk. festgesetzt; davon gehen 15 bis 25 pCt. als Generalunkosten ab (ein Schleifstein, der nur wenige Monate hält, kostet z. B. etwa 50 Mk.), vom Rest ist die Hälfte Schleiferlohn.

*) Das mit Blei ausgegossene Bett, in dem die Feile unter der Maschine ruht, ist beweglich. Umgekehrt wie beim Handhauer lenkt der Arbeiter die Feile, nicht das Werkzeug.

II.

Komplizierte stählerne Werkzeuge für Handgebrauch wie an Maschinen, für Drehen, Hobeln, Meißeln usw. sind die andere Spezialität von Remscheid. Hausindustrie und Akkordmeistertum gibt es in dieser wichtigsten Fabrikation nicht. Die große Masse der ganz kleinen Fabriken hat einfach „Schichtlohn“; der gelernte Geselle heißt in Remscheid „Tageelöhner“. Es gehört eine tief einschneidende ökonomische Entwicklung dazu, um den Stückelöhner zur höchsten Schicht der großindustriellen Arbeiterschaft zu machen. Es wurde eine Fabrik mit 60 Arbeitern besucht. Schon die Person des Besitzers, der in einem kleinen Häuschen neben der Fabrik wohnt, ist typisch für den bergischen Kleinindustriellen. Die Fabrik war auch in den schlechten Jahren der deutschen Industrie voll beschäftigt und zu guten Preisen. Sie verkauft nicht an Konsumenten, sondern nur an Großhändler und einzeln an Detailisten. Der vermittelnde Kommissionär ist ganz ausgeschaltet worden. Die Beziehung zum Großhändler,^{*)} dem Exporteur garantiert den ruhigen Fortgang der Produktion; obendrein erspart sie die Reklamekosten. Die Preise schwanken dabei, aber nicht oft und nicht stark. Nur davon hängen die Akkordsätze ab; sie stehen für lange Zeit fest, die Instanz für Änderungen ist der Eigentümer selbst. Der Vorgang der Akkordfestsetzung trägt den Stempel der gelernten Schlosserarbeit: er wird mit dem Arbeiter vereinbart; bei neuen Modellen läßt man den Arbeiter anfangen und dann seinen Preis nennen. Auch der Zeitlohn, zu dem von Neueingetretenen zur Probe gearbeitet wird, beruht auf der Qualifikation des Werkzeugmachers; beim Schleifer soll er Gründlichkeit gewährleisten. Drei Viertel der Arbeiter beziehen Akkord, durchweg Einzelakkord; selbst der Schmied bekommt seinen Gehilfen in Zeitlohn von der Fabrik gestellt. Auch die Maschinenteile aus (innen weichem, außen nach

^{*)} Wie empfindlich diese kaufmännischen Verhältnisse sind, zeigt eine früher ausgezeichnet rentierende Solinger Fabrik für Fahrradteile; in dem schematischen Glauben an die großindustriellen Betriebs-tendenzen nahm sie vor wenigen Jahren die Fabrikation fertiger Fahrräder auf und verlor ihre besten Kunden, weil sie ihnen Konkurrenz machen wollte.

einem patentierten Verfahren gehärtetem) sog. Compoundstahl werden, z. B. als Nebenbetrieb in der erwähnten Feilenfabrik, ganz in Einzelakkorden hergestellt. — In der Abrechnung findet sich das Verfahren, das von einer Siegerländer Maschinenfabrik*) berichtet wurde, und gegen das die übrige Großindustrie das Bedenken hat, daß es der Konkurrenz die Akkordsätze verrät: der Arbeiter erhält eine Kopie aller geleisteten Akkorde bei der Lohnauszahlung als Kontrolle. Wenn der Arbeiter auch hier zu Tagelohn und für jede vorkommende Arbeit engagiert ist, dann bedeutet dies doch etwas ganz anderes als in der Großindustrie: dort, daß der Arbeiter kein Recht auf die hochbezahlte Akkordarbeit hat, zu der man ihn angenommen, in Remscheid, daß jeder Arbeiter wie ein gelernter Handwerksgehilfe zu Tagelohn angestellt wird und dann zu zeigen hat, zu welcher Verrichtung er tauglich ist. Überhaupt sieht, wer durch Remscheid wandert, das nicht nur an landschaftlichem Reiz, sondern vor allem als im besten Sinn kleinstädtische Ansiedlung unübertrefflich ist, den tiefen Gegensatz zwischen Klein- und Großindustrie deutlicher als irgendwo in Deutschland; eine Verschiedenheit der ökonomischen Struktur, die nicht zum Kampf der beiden industriellen Betriebsformen führt, aber ebensowenig aus sozialpolitischen Gesichtspunkten heraus durch Verallgemeinerung der menschlich erfreulicheren Kleinindustrie beseitigt werden kann.

7. Solingen.

Die Waffen-, Messer-, Scheren-, Gabel- usw. Industrie in Solingen ist für das Studium der Entlohnungsmethode doppelt interessant: wegen ihrer Betriebsweise und ihrer Tarifvereinbarungen. Für die allgemeinere nationalökonomische Betrachtung beeinträchtigt freilich die weitgehende Selbständigkeit der Arbeiter den Wert der kollektiven Arbeitsverträge, die kleinindustriell sind wie die Verhältnisse, die sie regeln. Solingens theoretische Bedeutung für die vorliegende Frage liegt in seiner absoluten Unvergleichbarkeit mit großindustriellen Betrieben; während Remscheid den Unterschied

*) S. S. 176.

zwischen Groß- und Kleinindustrie gerade in aller Deutlichkeit zeigt, eben weil die Entlohnungsmethode der meisten Fabriken äußerlich nicht von der in großindustriellen Werken abweicht, fehlt Solingen die teilweise Übereinstimmung mit der Großindustrie, die erst dem Beobachter eine Gegenüberstellung seiner hervorspringenden Eigentümlichkeiten und der großindustriellen Betriebsorganisation aufdrängt.

I.

Bei einer bekannten großen Firma liegen die Verhältnisse so: Sie hat 800 Arbeiter in der Fabrik und beschäftigt 1000 Hausindustrielle. Die Preise sind auch hier für beide gleich. Neben Fabriken dieser gemischten Art, die gewisse Stufen des Fabrikats bei sich, andere zu Hause machen oder auch auf jeder Stufe zugleich von Fabrik- und von Hausarbeitern arbeiten lassen, gibt es die massenhaften kleinen Werkstätten für eine Stufe, Betriebe mit zwei oder drei Leuten, große Spezialfabriken nach demselben Prinzip der Arbeitsteilung (es gibt z. B. „Schlägereien“ mit 150 Arbeitern) und die sogenannten Bärenställe,*) die alle Fabrikationsstufen selber machen und nicht nach Tarif bezahlen; daß es sich bei letzteren nicht um den Einzug großindustrieller Methoden handelt, beweist schon der geringe Umfang der wenig zahlreichen Werkstätten. Von den 800 Arbeitern sind 300 Kraftstellenmieter, 350 Akkordarbeiter ohne Kraft und 150 Tagelöhner und Meister. Tagelöhner sind außer den Platzarbeitern und Reparaturschlossern und Schmieden u. a. die zahlreichen Kontrolleure; sie haben auf die Qualität Acht zu geben; ihre Arbeit ist nicht anstrengend, erfordert aber vertrauenswürdige Leute; es sind viele alte schwindsüchtige Schleifer darunter. Die Kontrolleure haben auch die Laufzettel auszufüllen, die mit je 102 Stücken (zwei betrachtet man immer als Ausfall, es wird auch nach 102 Stück bezahlt) durch die zahlreichen Fabrikationsstufen laufen.

Uns interessieren zwei Arbeiterkategorien, die Schmiede und die Stellenmieter. Die Schmiede wegen der verschiedenen Behandlung in der für Solingen nicht typischen Herstellung

*) Bär = Streikbrecher.

großer Schmiedestücke in der geschilderten Fabrik und beim Schmieden der Messerteile und dergl. Dort braucht der Schmied vier bis fünf Leute; jeder hat seinen besonderen Akkordsatz von der Fabrik; nichts von Akkordmeistersystem. Hier bringt, mit seltenen Ausnahmen, der Schmied seinen Gehilfen als Fallwerkszieher oder Wärmer auf eigene Kosten mit. Die kleinindustrielle Ware diktiert die Betriebsweise. Der Stellenmieter ist entweder Kraftstellen- oder einfacher Stellenmieter. Die Mieten für die Kraftstellen sind in den einzelnen Betrieben verschieden hoch. Ein typischer Stellenmieter ohne Kraft ist der Feiler, der nur für das Licht an der Feilbank zu zahlen hat; manche Fabriken stellen ihm die Feilen und geben ihm dafür niedrigere Sätze. Bei den Kraftstellenmietern sind die meistens ohne Gehilfen arbeitenden an den späteren Verrichtungen, die Reider, Ausmacher, Nickelpolierer usw. von den Schleifern zu unterscheiden, die mit der Fabrik für ihre Mitarbeiter wie selbständige Meister unterhandeln. An den Verhältnissen der Schleifer zeigen sich die Besonderheiten Solingens gegen die bisher besprochene Kleinindustrie. Entweder sie mieten die Schleifstellen wie in Remscheid; aber sie arbeiten dann nicht nur für die Firma, der die Schleifstelle gehört, sondern nehmen auch fremde Aufträge an. Oder sie arbeiten in den Schleifkotten am Wasser; meist stehen dort vier Schleifstühle; an dem ganzen Kotten gibt es gewöhnlich 16 Anteile, von denen jeder ein richtiges Grundeigentum darstellt. Schließlich existieren Aktiengesellschaften ausschließlich zur Vermietung von Schleifstellen in Ohligs und Solingen; ein Inhaber von J. A. Henckells glaubt nicht, daß die neue städtische Elektrizitätslieferung diese Unternehmungen erheblich zu Gunsten der Kotten beeinträchtigen wird, da die meisten Kotten für elektrische Einrichtung zu klein sind. Ob der Stellenmieter, namentlich aber der Schleifer, der sich selbst Gesellen hält, unter diesen Umständen selbständiger Meister oder Arbeiter ist, läßt sich so schwer entscheiden, daß die Rechtsprechung auf verschiedenen Gebieten in Widerspruch geriet. Die Fabriken betrachten die Stellenmieter als der Arbeitsordnung unterworfen. Zur Zeit dieser Untersuchung schwebte ein Verwaltungsgerichtsverfahren über diese Frage.

Das Reichsversicherungsamt hält die Stellenmieter für Arbeiter, eine benachbarte Gemeinde zieht sie, auch wenn sie nur für die Fabrik arbeiten, bei der sie mieten, zur Gewerbesteuer heran. Die Berufsgenossenschaften haben dadurch zu leiden, daß die Schleifer (und Schmiede) in Solingen der Fabrik nicht ihre Mitarbeiterlöhne mitteilen wie in der übrigen Kleinindustrie; sie helfen sich so, daß sie 1000 Mk. als Durchschnitts-Jahresverdienst annehmen und aus dem von der Fabrik dem Meister gezahlten Gesamtbeträgen die Mitarbeiterdaten berechnen.

Die Tagelöhner und eigenen Akkordarbeiter der Firma werden jede Woche am Donnerstag, Freitag oder Sonnabend entlohnt; man hält deshalb mehrere Tage offen, weil die einzelnen Arbeiter oft Tausende von Stücken in Bearbeitung haben, deren Fertigstellung sich leicht um einige Tage verzögert. Die Stellenmieter dagegen und Hausarbeiter haben ein Konto, auf dem ihre Ablieferungen eingetragen werden; sie können jederzeit Geld bekommen. Für jeden, der der Arbeitsordnung untersteht, gilt in dem Henckells'schen Zwillingswerk 14tägige Kündigungsfrist mit dreitägiger Probezeit.

II.

In der Betriebsweise der Solinger Stahlwarenfabrikation gehen seit langem erhebliche Wandlungen vor sich. Einmal in der Richtung, daß der Hausarbeiter Fabrikarbeiter wird: die Verwandlung in einen Stellenmieter ist nicht revolutionär, sie ändert nichts am Akkordpreis, wenig an der Selbständigkeit des Meisters, sie macht den Fabrikanten nicht zum Betriebsleiter, sondern nur zum Stellenvermieter; zum Fabrikarbeiter wird der Stellenmieter erst, wenn er wie ein einfacher Akkordarbeiter unter der Aufsicht der Fabrikorgane zu arbeiten beginnt. Aber auch dann ist seine Stellung noch nicht wesentlich verschoben, wenn nicht der Fabrikant das Arbeitsverfahren verändert. Die bekannteste Solinger Fabrik hat diese Richtung vor einer Reihe von Jahren durch Einführung der Teilschleiferei eingeschlagen und die Fabrikanten dadurch in noch größere Aufregung versetzt als die Arbeiter. Die damit versuchte Revolutionierung des Arbeitsprozesses,

dessen fortwährende Veränderung das oberste Gesetz der Großindustrie, ist in Solingen durchaus nicht zu einer allgemeinen Entwicklungstendenz geworden. Die angestrebte großindustrielle Betriebsweise jener Fabrik soll sich nicht bewährt haben und besteht jedenfalls heute nur in sehr beschränktem Umfang. Die Verschiebungen in der industriellen Organisation, deren Schilderung nicht in diesen Zusammenhang gehört, haben an der Grundlage der Solinger Stahlwarenfabrikation nichts geändert: sie beruht nach wie vor auf der hohen Qualifikation der Arbeit. Dadurch sind sich Betriebe von verschiedener Größe und Betriebsweise in der Qualität ihrer Produktion gewachsen, und alle haben ein gleiches Interesse daran, die Güte der Arbeit, auf der in- und ausländischer Erfolg einer solchen Ware beruht, zu erhalten. Unter diesem allgemeinen Gesichtspunkt sind die Solinger Tarifvereinbarungen zu betrachten. Diese hier zu beschreiben, würde eine Geschichte der Solinger Industrie und Arbeiterbewegung bedeuten. Eine solche ist im engeren Zusammenhang mit den Tarifikämpfen und Vereinbarungen von 1890 bis 1904 im Jahre 1905 vom Solinger Gewerbeinspektor Dr. Czimatis als Anhang zum Jahresbericht des Königlichen Gewerbegerichts zu Solingen für das Jahr 1904 geliefert worden unter dem Titel „Über Organisation der Arbeit im Gewerbegerichtsbezirk Solingen“.*) Diese Schilderung ist in jeder Hinsicht so ausgezeichnet und präzise, daß sie eine Wiederholung an dieser Stelle überflüssig macht.**) Es sind nur die wesentlichen Tatsachen aus dem Aufsatz wiederzugeben, soweit es sich machen läßt, unter wörtlicher Zitierung des Verfassers.

Der organisationslosen Zeit in den Jahrzehnten einer ungebundenen Gewerbefreiheit für den Fabrikanten allein, die im bergischen Land zu besonders schlimmen Zuständen führte, machte im Jahre 1840 die Errichtung einer Gewerbekammer mit Vergleichskammern in Solingen und Wald im Prinzip ein

*) Solingen, Druck von Albert Pfeiffer, 12 Seiten.

**) Zugleich erschwert sie auch das Studium an Ort und Stelle, weil die industriellen Kreise, die das Material zur Arbeit des Gewerbeinspektors hergegeben haben, weitere Mitteilungen mit Hinweis auf diese Veröffentlichung ablehnen.

Ende; aber wirklich nur im Prinzip, denn die Kaufmannschaft hatte von vornherein eine Stimme Mehrheit. Die Arbeiter treten 1869 mit der Einführung der Koalitionsfreiheit und der wirtschaftlichen Prosperität mit ihren Forderungen hervor. Die Folge sind erbitterte Kämpfe und schliesslich kollektive Verträge. Am 13. Februar 1875 einigen sich die Vereine der Scherenfabrikanten und Scherenschleifer auf ein Preisverzeichnis, einen Lohntarif und auf die Einsetzung eines Einigungsamts, einer Vergleichskammer. Die vor nunmehr 30 Jahren getroffenen Vereinbarungen stehen in ihren Grundsätzen noch heute in Kraft.“ Die wichtigste Bestimmung ist, daß der Tarif nicht einseitig abgeändert werden darf und drei Monate vorher gekündigt werden muß. Bis heute regeln die Tarife in erheblichem Masse die hausindustriell bezahlten Löhne. Seit 1890 vermehren sich die Lohnkämpfe und Tarifvereinbarungen. Die wesentliche Tendenz der neueren Bewegung ist die Stützung nicht nur der Kämpfe, sondern vor allem der Vereinbarungen durch Organisationen; deren Konsolidierung ist die vornehmste Aufgabe der letzten Jahre. „Die hauptsächlich in Frage kommenden Arbeitgebervereine sind diejenigen der Waffenfabrikanten (mit 17 Mitgliedern), der Scherenfabrikanten (mit 76 Mitgliedern), der Tafelmesserfabrikanten (mit 32 Mitgliedern), der Taschen- und Federmesserfabrikanten (mit etwa 85 Mitgliedern), der Rasiermesserfabrikanten (mit 10 Mitgliedern), ferner der Verein der (Tafelmesser-, Scheren-, Gabel- usw.) Schlägereibesitzer (mit 13 Mitgliedern), der Verein der Taschen- und Federmesserschlägereibesitzer (mit 15 Mitgliedern). Selbstverständlich ist ein Teil der Fabrikanten Mitglied von zwei oder mehr Vereinen, je nach der Art der von ihnen betriebenen Fabrikationen. Ihnen stehen als Arbeiter-Fachorganisationen gegenüber insbesondere die Vereine der Schwertwärter, der Schwertschleifer und der Waffenpolierer, der Scherenschleifer, der Tafelmesserschleifer, der Taschen- und Federmesserschleifer, der Rasiermesserschleifer, der Taschenmesserreider, der Ausmacher, der (Taschenmesser-, Scheren- und Gabel-) Schlägerarbeiter u. a.“ Die Fabrikantenvereine als solche sind schon seit 1891 zum „Verband der Fabrikantenvereine“ zusammengeschlossen. Neuerdings ist im „Verein zur Wahrung der wirtschaftlichen

Interessen der Solinger Industrie“ eine Vereinigung der eigentlichen Fabrikanten unter Ausschluss derjenigen, die nur Hausindustrielle beschäftigen, und ein „Verband von Arbeitgebern im Kreise Solingen“ entstanden, der eine Gegenorganisation gegen die neuere, sozialdemokratisch gefärbte breitere Arbeiterbewegung sein soll. Die Arbeitervereine, die hartnäckig an ihrer lokalen Einzelorganisation festhalten, sind dem Verband der Fabrikantenvereine entsprechend in dem „Zentralkomitee der Solinger Gewerkschaften“ vereinigt, „welchem 14 Fachvereine der Solinger Industrie und 24 Ortsvereine zentralorganisierter freier Gewerkschaften aller Berufe angeschlossen sind“. Die Arbeiterbewegung auf ein universelleres Niveau zu heben, versucht der sozialdemokratische Deutsche Metallarbeiterverband, den die Solinger Parteipresse unterstützt. Es ist bezeichnend, daß sich ihm gerade die Gießerei- und die Schlägereiarbeiter, die keine Fabrikarbeiter sind, angeschlossen haben.*)

In der Form stimmen die meisten Tarife überein.

„Die für die verschiedenen Zweige der Solinger Industrie, die Waffen-, Messer-, Scheren-, Gabel- usw. Fabrikation, und für die innerhalb derselben vorkommenden Einzelarbeiten, das Schmieden, Härten, Schleifen, Polieren, Reiden, Ausmachen usw. geschlossenen Vereinbarungen sind Minimaltarife; sie regeln die für die Einzelarbeiten zu zahlenden Stücklöhne für alle gangbaren Fabrikationsartikel nach ihrer Art, Größe und Qualität, zugleich unter genauer Festsetzung, wie die Größenabmessungen zu bestimmen sind. So behandelt beispielsweise der für das Schleifen der Scheren bestehende Tarif 59 verschiedene Scherensorten in vielen hundert Einzelsätzen, und er wird erläutert und ergänzt durch zahlreiche, die Scherenmodelle veranschaulichende Zeichnungen. Ähnlich umfangreich sind die Tarife, welche der Taschen- und Federmesser-Fabrikantenverein mit den Vereinen der Taschen- und Federmesserschleifer, der Reider und der Ausmacher vereinbart hat.“

Die Institution, durch die sich die Tarifvereinbarung äußerlich von den autoritativen Tarifen der Großindustrie unterscheidet, ist die Vergleichskammer. Das folgende „Statut für die Vergleichskammer zwischen dem Tafelmesserfabrikantenverein und dem Tafelmesserschleiferverein in Solingen,

*) Der Solinger Gewerbeinspektor stellt in Aussicht, „auf weitergreifende Organisationen und Organisationsbestrebungen vielleicht später einmal zurückzukommen“. (S. 5.)

gültig ab 1. März 1904“ ist typisch für Solingen; so ist es z. B. auch von der Schlägereibranche einfach übernommen worden:

„Sec. 1. Das Preis- und Qualitätsverzeichnis ist von beiden Vereinen gemeinschaftlich aufgestellt worden. Jede Veränderung an demselben soll fernerhin von beiden Vereinen gemeinschaftlich festgestellt werden.

„Sec. 2. Sollten der Fabrikanten- oder der Schleiferverein eine Veränderung einzelner oder aller Preise für notwendig erachten, so muß ein Teil dem andern das Preisverzeichnis schriftlich kündigen. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate. Die neuen Preise müssen in dieser Frist fertig gestellt werden und treten einen Monat nach Ablauf derselben in Kraft, falls sich beide Vereine nicht über einen andern Zeitpunkt verständigt haben. Preise für Sorten, welche im Preisverzeichnis nicht enthalten sind, sowie Preise für Teilarbeit treten drei Monate nach getroffener Vereinbarung in Kraft.

„Der Schleifer-Verein hat nach Festsetzung der Preise innerhalb einer zu vereinbarenden Frist den Nachweis zu erbringen, daß die außerhalb des Fabrikanten-Vereins stehenden Arbeitgeber sich zur Zahlung der gleichen Preise bereit erklärt haben. Auch hat derselbe die erforderlichen Vorkehrungen zutreffen, damit er sich von der pünktlichen Befolgung der von jenen Arbeitgebern eingegangenen Verpflichtungen überzeugen kann.

„Sec. 3. Zur Kontrolle über die pünktliche Ausführung aller auf das Preisverzeichnis bezüglichen Bestimmungen und zur Beseitigung hervortretender Übelstände ist eine Kommission von fünf Mitgliedern eines jeden Vereins eingesetzt, welche den Namen Vergleichskammer führt.

„Sec. 4. Zur strengen Einhaltung der festgesetzten Vereinbarungen bezüglich Preis und Qualität sind in erster Linie die Mitglieder beider Vereine verpflichtet. Sollte eine Differenz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entstehen, so müssen sich solche zunächst selbst auf Grund der bestehenden Bestimmungen zu verständigen suchen. Ist eine solche Verständigung nicht möglich, so hat der Vorsitzende des Schleifer-Vereins die Pflicht, zu versuchen, die Sache zu regeln; kommt auch dann eine Einigung nicht zustande, so wird die Sache der Vergleichskammer übergeben, welche in jedem Falle entscheidet. Gegen diese Entscheidung kann Berufung an die Generalversammlung des betreffenden Vereins eingelegt werden. Zur besseren Kontrolle hat jeder Fabrikant seinen Schleifern ein Lohnbuch einzurichten.

„Sec. 5. Die Mitglieder beider Vereine sind verpflichtet, ihren Vorsitzenden auf Verlangen die Lohnbücher bzw. Fabrikationsbücher vorzulegen.

„Sec. 6. Differenzen, welche sich durch die von dem Schleifer-Verein geführte Kontrolle finden, hat der Vorsitzende dieses Vereins

mit dem betreffenden Fabrikanten zu regeln, falls ein diesbezüglicher Kontrollvermerk auf dem Lieferzettel ohne Beachtung geblieben ist. Weigert sich der Fabrikant, dann wird die Sache unverzüglich der Vergleichskammer übergeben, welche darüber zu entscheiden hat. Jedes Mitglied, gegen welches Beschwerde geführt wird, ist verpflichtet, vor der Vergleichskammer zu erscheinen oder sich vertreten zu lassen, andernfalls die Verhandlung ohne dasselbe erfolgt.

„Sec. 7. Differenzen, welche der Schleifer selbst seinem Vereine innerhalb eines Monats meldet, werden demselben nach Erledigung ausbezahlt. Länger zurückliegende Differenzen fließen in die Kasse der Vergleichskammer.

„Sec. 8. Differenzen, deren Erledigung der Vergleichskammer obliegt, müssen innerhalb sechs Monaten bei derselben angemeldet und binnen drei Monaten nach der Anmeldung von der Vergleichskammer erledigt sein; jedoch hat in schwierigen Fällen die Vergleichskammer das Recht, den Termin der Erledigung hinauszuschieben.

„Sec. 9. Hat ein Schleifer nachweislich unter Preis gearbeitet, so darf er auf Antrag des Schleifer-Vereins von den Mitgliedern des Fabrikanten-Vereins solange nicht mehr beschäftigt werden, bis er die ihm von der Vergleichskammer vorgeschriebenen Bedingungen erfüllt hat.

„Hat ein Fabrikant nachweislich unter Preis arbeiten lassen, und weigert er sich, die ihm von der Vergleichskammer auferlegten Bedingungen zu erfüllen, so dürfen auf Antrag des Fabrikanten-Vereins die Mitglieder des Schleifer-Vereins solange nicht für ihn arbeiten, bis er seinen Verpflichtungen nachgekommen ist.

„Sec. 10. Kein Verein ist berechtigt, gegen Angehörige des andern Vereins irgend welche Schritte einzuleiten, ohne von der Vergleichskammer dazu ermächtigt zu sein. Eine Veröffentlichung von Namen gegenseitiger Vereinsmitglieder in den Zeitungen in irgend einer Vereinsangelegenheit darf nicht stattfinden.

„Sec. 11. Die Mitglieder des Fabrikanten-Vereins sind, wenn es die Vergleichskammer für unbedingt nötig erachtet, auf Beschluss derselben verpflichtet, für den vorliegenden Streitfall den beiden Vorsitzenden genannter Vereine die in Betracht kommenden Bücher vorzulegen.

„Sec. 12. Beantragt ein Fabrikant, Mitglied des Fabrikanten-Vereins zu werden, so ist dem Schleifer-Verein zunächst Anzeige davon zu machen. Wird vom Schleifer-Verein binnen zwei Wochen dem Fabrikanten-Verein nicht mitgeteilt, dass gegen den betreffenden Fabrikanten Beschwerden vorliegen, so kann die Aufnahme erfolgen.

„Sec. 13. Die in die Vergleichskammerkasse fließenden Gelder werden nach Beschluss der Vergleichskammer zur Unterstützung in Not geratener Messerschleifer verwandt.

„Sec. 14. Veränderungen und Zusätze an vorstehender Vereinbarung bleiben vorbehalten.

Von „Bestimmungen und Geschäftsordnung für die Vergleichskammer“ seien nur die wichtigeren wiedergegeben:

„Sec. 2. Den Vorsitz der Vergleichskammer führt ein Mitglied des Fabrikanten-Vereins, dessen Namen, sowie auch der dessen Stellvertreter dem Arbeiter-Verein angezeigt werden muß.“

„Sec. 5. Die Vergleichskammer ist nur dann beschlußfähig, wenn von jedem Verein drei Mitglieder anwesend sind. Ist eine Sitzung nicht beschlußfähig, so hat innerhalb acht Tagen eine neue stattzufinden, in der jede beliebige Anzahl Mitglieder das Recht hat, Beschlüsse zu fassen. Nur solche Mitglieder dürfen der Vergleichskammer angehören, die als Fabrikanten überwiegend Mitglieder des Schleifer-Vereins beschäftigen oder als Schleifer überwiegend für Mitglieder des Fabrikanten-Vereins arbeiten.“

„Sec. 7. Zu den Verhandlungen werden die in Frage kommenden Fabrikanten sowie Arbeiter eingeladen. Bei der Beschlußfassung müssen beide abtreten.“

„Sec. 11. Die Einladungen zu den Sitzungen müssen mindestens drei Tage vor denselben in Händen der Mitglieder sein; die Tagesordnung ist in der Einladung anzugeben.“

„Sec. 12. Die Vergleichskammer kann vom Vorsitzenden derselben zu jeder Zeit einberufen werden; dasselbe muß jedoch von demselben geschehen, wenn ein diesbezüglicher schriftlicher Antrag, von drei Vorstandsmitgliedern eines Vereins unterzeichnet, mit Angabe der Tagesordnung eingereicht wird.“*)

Von den einzelnen Tarifen ist folgendes hervorzuheben. 1. Die Schlägereiarbeiter hatten bis 1900 nur ein von ihrem alten Fachverein aufgestelltes Preisverzeichnis, das die Fabrikanten einzeln anerkannten. Im Jahre 1900 Lohnforderungen, erbitterter Streik, als Resultat gemeinsam aufgestellter Tarif und Vergleichskammer. „Einige große Fabrikfirmen besitzen, entsprechend der Eigenart ihrer Betriebe, Sondertarife, welche gleichfalls der Kontrolle der Vereine und der Vergleichskammer unterliegen.“ 2. Für Federmesserschlägereien gilt seit 1904 ein Tarif, der auch über Arbeitszeit, jugendliche Arbeiter, Lohnbücher usw. eingehende Bestimmungen trifft. Obendrein kontrahiert auf der Arbeiterseite der deutsche Metallarbeiterverband als solcher. 3. Die Scherenschleifertarife sind durch die erbitterten Kämpfe um ihr Zustandekommen im Anfang der 70er Jahre, 1890—1892, 1900—1902 und bei jener

*) A. a. O., S. 11 u. 12.

Firma, die großindustrielle Fabrikarbeit einführen wollte, von 1898 bis 1900 bemerkenswert; solche Kämpfe drohen nach jedem Ablauf des Vertrags auch künftig auszubrechen.

4. Tafelmesserfabrikanten und Schleifer einigten sich 1887 über Preisverzeichnis und Vergleichskammer. Die Einführung der Fabrik-, danach auch der Teilschleiferei durch die erwähnte Firma störte den Frieden: die Fabrikanten fühlten sich bedroht und warfen dem Schleiferverein vor, daß seine Mitglieder für niedriger und nach anderen Grundsätzen zahlende Fabriken arbeiteten, als der Tarif verlange. Die Furcht der Fabrikanten vor einer Konkurrenz unter großindustriellen Formen ist die Grundlage der Kämpfe, die in einem neuen auch von jener Firma mit Teilarbeit anerkannten Tarif ihren Abschluß finden.

5. In der Taschen- und Federmesserschleiferei wurde von 1882 bis 1890 unter langwierigen Zwistigkeiten um den ersten Tarif gestritten, der 1900 durch einen revidierten ersetzt worden ist. Die Veränderung der Bestimmungen über die Vergleichskammer fällt hier wie bei anderen Vereinbarungen nicht immer mit der Neuregelung der Vergleichskammer zeitlich zusammen.

6. Die Verhältnisse der Reider, die das Messer aus den einzelnen Teilen zusammensetzen, sind deshalb von besonderem Interesse, weil die Reider eine schlechtgelohnte, durch das Arbeiten in ihren weitverstreuten Wohnungen schwer organisierbare Klasse von Arbeitern sind. Ihnen gegenüber steht das Arbeitgeberinteresse des Fabrikanten, für möglichst wenig Geld möglichst viel Arbeit zu bekommen, im Vordergrund; die Unterdrückung der Konkurrenz und die Hochhaltung der Qualifikation kümmern ihn hier wenig, die Grundsätze der großindustriellen Arbeitsverhältnisse kommen zum Vorschein. 1889 wird eine Organisation gebildet; erst friedliche Verhandlungen, dann Streik führen 1895 zu einer unbefriedigenden Tarifvereinbarung. 1896 schon bricht der Kampf von neuem aus; Tarif und Vergleichskammer werden zu Gunsten der Arbeiter verändert. Die unorganisierte Frauen- und Kinderarbeit drückt weiter schwer auf die Reider. Eine neuerdings auftretende Schwierigkeit ist bezeichnend für die Probleme, die den Solinger Tarifvereinbarungen aus der fabrikmäßigen Verschiebung des Arbeitsprozesses erwachsen.

„Die Notwendigkeit, große Mengen billiger Exportwaren in gleichmäßiger Ausführung herzustellen und die Ausfuhr zu sichern und die Aufträge zu erhalten, zwingt nämlich die Fabrikanten, gewisse Vorarbeiten an den Messerteilen, so z. B. das Bohren von Löchern in Backen, Schalen usw., vor der Übergabe der Materialien an den hausindustriellen Reider fabrikmäßig bewirken zu lassen. Die Tarifsätze tragen diesen Umständen nicht Rechnung, und da selbstredend auf die Sätze für die dem Reider abgenommene Arbeit gewisse Beträge angerechnet werden müssen, die einzelnen Fabrikanten in der Höhe dieser Abzüge aber aus technischen und anderen Gründen von einander abweichen, so resultiert leicht zum mindesten der Schein willkürlicher Berechnung. Es handelt sich also darum, richtige und angemessene Sätze für die Abzüge zu ermitteln.“ (S. 9.)

7. Die Tarifbewegung der Ausmacher, die an Schleifstein und Polierscheibe die gereideten Messer endgültig fertigzustellen haben, beleuchtet das Verhältnis der Vergleichskammer zu öffentlichen Institutionen, die dieselben allgemeinen Zwecke verfolgen. 1895 kam es zu einem sehr erbitterten Kampf,*) in dessen Verlauf das Gewerbegericht seine Vermittelung anbot. „Der Fabrikantenverein lehnte aber mit einer an Einstimmigkeit grenzenden Mehrheit die Anrufung des Gewerbegerichts ab und beschloß die Regelung aller Streitigkeiten der Vergleichskammer zu überweisen“ (S. 9). Überhaupt hat „das Gewerbegericht bis auf den heutigen Tag aus der Stahlwarenindustrie noch keinen Anruf in seiner Eigenschaft als Einigungsamt gehabt“ (S. 10).

Diese Tatsache ist von grundsätzlicher Bedeutung: was den Solinger Fabrikanten bereitwillig macht, mit Arbeiterorganisationen dauernd zu verhandeln, ist entweder der Zwang, den die Macht der gelernten, kaum ersetzbaren Arbeiter ausübt, oder die Vortrefflichkeit des Verfahrens, mittels Festlegung gleicher Arbeitsbedingungen die Unterbietung durch Konkurrenten zu verhindern. Deshalb versteht er sich zu dauernden Einigungsinstitutionen der beiden Parteien, aber auch nur zu solchen der Parteien, nicht zu einer Schlichtung von Streitigkeiten, die von einer verschiedenen Betrachtung des Arbeitsverhältnisses ausgeht. Nicht eine den Kleinindustriellen auszeichnende Versöhnlichkeit, eine ethische Auf-

*) Heute gelten Vereinbarungen von 1900.

fassung des Arbeitsverhältnisses macht ihn zu Tarifvereinbarungen geneigt; auch nicht ein freundliches Gefühl für den Mitfabrikanten veranlaßt schliesslich selbst die Fabrik, die es mit fabrikmäsig-großindustrieller Betriebsweise versucht, wieder zur Anerkennung der von den Konkurrenten getroffenen Vereinbarungen, sondern das Interesse an unvermindert qualifizierter Fabrikation, die einstweilen unter der kleinindustriellen Betriebsform am sichersten gewahrt ist. Es ist sogar anzunehmen, daß die weitere fabrikmäßige Umbildung des Arbeitsprozesses und die durch den Rückgang der Hausindustrie gefährdete Ausbildung eines hochgelerten Arbeiter Nachwuchses zu noch weitergehenden Vereinbarungen zwischen Fabrikanten und Arbeitern führen werden. Daraus folgt aber weder, daß die Solinger Industrie keinen kapitalistischen Charakter hat, noch daß Tarifvereinbarungen in jeder Industrie in gleicher Weise eingeführt werden können. Was für die Betrachtung der Entlohnungsmethode wichtig, ist dies, daß eine kapitalistische, exportierende, blühende Industrie nicht unbedingt einer großindustriellen Betriebsweise und Entlohnungsmethode bedarf.

B. Ein Staatsbetrieb.

Auch der Staatsbetrieb weicht in der Regelung der Entlohnungsmethode grundsätzlich von der Großindustrie ab, wenn auch in vollkommen anderer Richtung als die Kleinindustrie. Gemeinsam mit dieser ist ihm die Unabhängigkeit von der großindustriellen Konkurrenz, die Eigenart der kaufmännischen Situation. Dagegen ist der Fabrikationsgegenstand und Arbeitsprozeß des Staatsbetriebs, der Eisenbahn- oder Artilleriewerkstätten, derselbe wie in großindustriellen Fabriken; in den technischen Bedingungen stimmen beide überein. Im Gegensatz zu Klein- wie Großindustrie steht schliesslich die staatliche Werkstatt durch ihre leitenden Prinzipien: sie ist öffentlicher Betrieb, nicht private Unternehmung. Als solcher führt der Staatsbetrieb nicht eine neue Verteilung des Arbeitsertrags ein, er betrachtet das Arbeitsverhältnis und die Rentabilität mit den Augen des privaten Fabrikanten: der Arbeiter soll Lohn bekommen,

von der für ihn auf dem Arbeitsmarkt üblichen Höhe, die Herstellung selbst soll möglichst billig sein. Aber keine aktuelle oder drohende Konkurrenz treibt den Staatsbetrieb zur Verminderung der Produktionskosten und des Lohnkostenfaktors insbesondere; die Art und Weise, wie im Staatsbetrieb die prinzipielle Auffassung der Fabrikationsgrundsätze in die Praxis umgesetzt wird, ist bürokratisch.

Die geeignetste Stelle, die bürokratische Entlöhnungsmethode zu beobachten, sind Artilleriewerkstätten. Die Werkstätten der Staatsbahnen beschäftigen sich vorwiegend mit Reparaturen, die auch in privaten Unternehmungen keinen großindustriellen Charakter haben. Neuerdings wächst der Kommunalbetrieb von Straßenbahnen in die Fabrikation hinein; sie beginnen neben Reparaturen auch eigene Waggons zu bauen, einstweilen aber noch zu unregelmäßig und in zu geringem Umfang, um nach großindustrieller Methode zu fabrizieren. Eine rheinische Großstadt mit vorzüglichem städtischem Straßenbahnbetrieb beschäftigt in ihren Werkstätten 100 Arbeiter, meist alte Leute, sämtlich in Tagelohn. Anfang 1905 waren 15 Waggons im Bau. Die Arbeiter sind Schreiner, Schlosser oder Lackierer; jede Kategorie untersteht einem Meister und hat ihren Lohnsatz, der nicht nochmals für die einzelnen Individuen abgestuft ist. Überstunden werden mit 20 pCt. Zuschlag bezahlt; es besteht die 14 tägige ortsübliche Kündigungsfrist; spätestens am 3. und 17. ist Lohntag für den vorhergehenden halben Monat.

Die staatliche Geschloßfabrik des Bezirks*) ist ein umfangreiches Werk, Stahlwerk, Gießerei und automatisch-maschinelle Massenherstellung. Die Eigentümlichkeiten ihrer bürokratischen Entlöhnungsmethode sind im wesentlichen drei: 1. die gedruckte Niederlegung aller Bestimmungen über die Entlöhnungsmethode; 2. die Lohnklasseneinteilung der Arbeiter; 3. die bürokratische Handhabung der Akkordgrenze. In vielen Einzelanordnungen stimmt das Verfahren des Staatsbetriebs ganz mit dem der privaten Großbetriebe überein.

*) Die bei einer früheren Gelegenheit vom Berichterstatter besichtigte Fabrik hat in zuvorkommendster Weise gedrucktes Material zur Verfügung gestellt und besondere Fragen schriftlich beantwortet.

Die bemerkenswerten kleinen Abweichungen in der Lohnzahlung haben kaum prinzipielle Bedeutung: voll abgerechnet wird nur einmal im Monat an im voraus für das ganze Jahr festgesetzten Tagen, aber wöchentlich Abschlag gegeben, wobei der Lohn einer Woche stehen bleibt; am Morgen des Lohntags wird dem Arbeiter der auszahlende Betrag mitgeteilt, über dessen Richtigkeit er sich abends bei der Zahlung erklärt; es ist eine besondere Art von Lohndüten in Anwendung, deren eine Wand durch ein Netzwerk ersetzt ist, so daß der Arbeiter sich ohne Öffnung der Düte von der Richtigkeit des Betrages überzeugen kann. Übereinstimmend mit der Großindustrie ist namentlich die Regelung von Stück- und Zeitlohn; Akkordarbeit ist nicht großindustrielle Eigentümlichkeit. Nach der „Lohnordnung 1904 für die technischen Institute“ (Sec. 18) wird Zeitlohn angewendet:

„a) für das der Arbeitsordnung unterstellte Aufsichtspersonal, für Vorarbeiter und für Arbeiter unter 18 Jahren;

b) für alle Betriebsarbeiten, bei denen der Stücklohn nicht vor Beginn der Arbeit einwandfrei festgesetzt werden kann, oder die ihrer Natur nach nicht zur Ausführung in Stücklohn geeignet sind;

c) bei Revisionsarbeiten;

d) bei Arbeiten, die von der vorgesetzten Behörde als gefährlich bezeichnet sind.“ Für Überstunden werden 5 Pf. mehr bezahlt. Solche Ausnahmen wie die für gefährliche Arbeiten*) und jugendliche Arbeiter unterscheiden sich von der großindustriellen Methode mehr durch die bürokratische Verallgemeinerung als durch die prinzipielle Einschränkung des Stücklohns. Auch darin hält es der Staatsbetrieb wie die Großindustrie, daß jeder Arbeiter auch in Zeitlohn zu arbeiten hat und zwar in jeder Zeit- und Stücklohnklasse. Die Akkordverteilung nach dem fingierten Tagelohn herrscht vor: „gehören die Arbeiter verschiedenen Lohnklassen an, so ist der Gesamtverdienst nach dem Verhältnis der Normalsätze der

*) Vergl. die unfallstatistischen Bemerkungen in der Anmerkung auf Seite 271.

Lohntafel zu teilen“ (Lohnordnung, 15 b). Und der Verlegenheitstageslohn ist nur genauér bürokratisch schablonisiert: „Werden Stücklohnarbeiter vorübergehend im Zeitlohn mit Betriebsarbeiten beschäftigt, so erhalten:

- a) Die in das Institut neu eintretenden Arbeiter den Zeitlohnsatz ihrer Lohnklasse;
- b) die übrigen Arbeiter den Normalsatz ihrer Lohnklasse;
- c) ausnahmsweise ganz besonders tüchtige — vorwiegend aber handwerksmäsig ausgebildete — Arbeiter auf Anordnung des Direktors ihren bisherigen Durchschnittsverdienst. Die Bestimmung unter c darf die Dauer von 3 Monaten in einem Rechnungsjahr nicht überschreiten“ (Sec. 17).

Eine wesentliche Besonderheit des Staatsbetriebs sind die Lohnklassen. Jeder Arbeiter gehört einer bestimmten Lohnklasse an; im Prinzip nach seinem Beruf. In welche Lohnklasse er gehört, findet er in der „Lohnklassenübersicht“, wie seine Lohnklasse bezahlt wird, aus der „Lohntafel“; beide sind im Betrieb ausgehängt. Akkordarbeiter haben vier Klassen und einen Normal- und einen Höchstsatz, die als Maßstab für die Akkordfestsetzung gelten. Der Abstand zwischen Normal- und Höchstsatz beträgt z. B. in der ersten Klasse 70 Pf. (6,50—7,20 Mk.), in der vierten 50 Pf. (4,00 bis 4,50 Mk.). Die Normalverdienste der Akkordarbeiterklassen schwanken zwischen 4 Mk. und 6,50 Mk. Die Zeitlohnarbeiter haben ohne jugendliche Arbeiter Lehrlinge und Aufsichtspersonal fünf Klassen, deren Anfangsverdienste für 10stündige Arbeitszeit von 3 Mk. bis 5,50 Mk. abgestuft sind. Innerhalb der Klasse sind die Sätze verschieden nach Altersstufen, meist so, daß sie nach 2, 4, 6, 8 und 10 Jahren erhöht werden; in der zweiten Zeitlohnklasse z. B. wird zu Anfang 4,50 Mk., nach 10 Jahren 5,50 Mk. verdient. Eine besondere Klasse bilden die jugendlichen Arbeiter, die im 15. Lebensjahr 1 Mk. für 10 Stunden erhalten, jedes Jahr gesteigert werden und im 21. Lebensjahr auf 3 Mk. stehen. Ähnlich geht es in der Klasse der Lehrlinge, die in 4 Jahren von 25 Pf. auf 1,50 Mk. steigen. Drei weitere Zeitlohnklassen umfassen, gleichfalls mit Dienstalterabstufung, Meistergehilfen, Revisorgehilfen und Aufseher (Klasse 8), handwerksmäsig

ausgebildete Vorarbeiter (Klasse 9) und nicht handwerksmäßig ausgebildete Vorarbeiter (Klasse 10). Arbeiterinnen haben ihre eigene Stücklohnklasse mit Normal- und Höchstsatz und zwei nach Dienstalter abgestufte Zeitlohnklassen. Nur wenige Beispiele über die Zugehörigkeit der Arbeiterkategorien zu den Lohnklassen: Monteure, Werkzeugmacher, Dreher, geprüfte Büchsenmacheranwärter, Schirrmeister und Schmiede u. a. werden in der ersten oder zweiten Akkordarbeiterklasse bezahlt, Gieser und Zuschläger z. B. in der zweiten oder dritten; Kesselheizer in der zweiten oder dritten Zeitlohnklasse, Kesselreiniger in der dritten oder vierten, „Hof-, Forst-, Magazin-, Transport- und alle sonstigen Verwaltungsarbeiter“ in der dritten, vierten oder fünften je nach der Bestimmung der Feldzeugmeisterei.

Die weitgehende Berücksichtigung des Dienstalters hebt gewifs eine besondere Staatsarbeiterschicht aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt heraus; sie ist das bürokratische Gegenstück zur Bildung eines Arbeiterstammes in großindustriellen Fabriken. „Die Dienstzeit“, heißt es in der Lohnordnung, „wird durch den Direktor festgesetzt und umfaßt die gesamte Zeit, in welcher der Arbeiter bei einer Behörde der Feldzeugmeisterei von seinem vollendeten 18. Lebensjahre ab in Arbeit gestanden hat“. Die hauptsächliche Bedeutung der Lohnklassen liegt aber in der Methode der Akkordfestsetzung. Für den Staatsbetrieb sind dabei drei Dinge charakteristisch: die Zentralisierung der Lohnfestsetzung, die Bestimmung des fingierten Gesamtverdienstes und die Handhabung der Akkordgrenze. Es empfiehlt sich, die bestehende Regelung mit den Worten der Lohnordnung wiederzugeben. „Die Einteilung der Arbeiter und der Arbeiten in Lohnklassen erfolgt durch den Direktor“; ebenso die Feststellung der ermittelten Stücklöhne sowie jede spätere Abänderung derselben. Auch hier wirkt das bürokratische Moment: der Direktor ist offizielle Instanz, in Wirklichkeit liefern jedoch auch hier wie in der Großindustrie die Meister und Ingenieure das Material der Akkordfestsetzung, aber die bürokratische Regelung betont stets die Befugnis mehr als die tatsächliche Ausübung. Umgekehrt beschränkt sie die Befugnisse durch gedruckte Bestimmungen: hier begegnen

wir am Ende der Wanderungen durch eine vielgestaltige Industrie zum ersten Mal der geschriebenen Akkordgrenze. Bei dem vorschwebenden Gesamtverdienst hat der Staatsbetrieb keine freie Hand; er muß sich nach den Löhnen auf dem Arbeitsmarkt richten, den die Großindustrie, nicht die vereinzeltere Staatswerkstätte beherrscht. Sec. 1b: „Der Verdienst ist durch entsprechende Einteilung der Arbeiter so zu regeln, daß er weder hinter der üblichen Entlohnung der in gewerblichen Betrieben beschäftigten Arbeiter, noch hinter dem von der höheren Verwaltungsbehörde festgesetzten Betrag des ortsüblichen Tagelohns gewöhnlicher Tagearbeiter zurückbleibt“. Innerhalb der Lohnklasse, in die man dementsprechend den Arbeiter setzt, schwebt der Akkordfestsetzung der erwähnte Normalsatz als Verdienst vor, der von einem Durchschnittsarbeiter bei normaler Anstrengung erreicht werden kann. Dabei erfolgt, wie gewöhnlich in der Großindustrie, das Einarbeiten in neue Akkorde in Zeitlohn. Was geschieht, wenn der Normalverdienst über- oder unterschritten wird? „Sec. 13a). Überschreitet der Verdienst den Höchstsatz, so erfolgt eine Herabsetzung des Stücklohnsatzes insoweit, daß der voraussichtliche Verdienst über die Mitte zwischen Normal- und Höchstsatz zu liegen kommt.

„Die Herabsetzung kann erfolgen, wenn die Überschreitung in zwei, sie muß erfolgen, wenn sie in vier Lohnabrechnungsabschnitten innerhalb eines Rechnungsjahres auftritt.

b) Der Stücklohnsatz ist neu zu ermitteln, wenn

1. bei Massenfertigung die überwiegende Mehrzahl der Verdienste über den Höchstsatz oder an und über dem Höchstsatz, unter dem Normalsatz oder an und unter dem Normalsatz liegen;

2. bei Einzelfertigung die Verdienste eines Arbeiters dauernd unter dem Normalsatz, oder die Verdienste mehrerer Arbeiter im Durchschnitt unter dem Normalsatz liegen.“

„Die Neuermittelung kann erfolgen, wenn die Fälle in zwei, sie muß erfolgen, wenn sie in vier Lohnabrechnungsabschnitten innerhalb eines Rechnungsjahres auftreten.“ Alle

diese Bestimmungen finden zeitweise keine Anwendung (Sec. 16), „wenn die Betriebsverhältnisse ausnahmsweise ganz besondere Anspannung der Kräfte verlangen. In diesem Falle dürfen die Höchstsätze unbeschränkt überschritten werden, jedoch innerhalb eines Rechnungsjahres höchstens auf die Dauer von 2 Lohnabrechnungsabschnitten auf Anordnung des Direktors, 4 Lohnabrechnungsabschnitten auf Anordnung der Feldzeugmeisterei.“

Diese Regelung der Akkordgrenze bedarf kaum eines Kommentars. Der Schematismus der Akkordgrenze ist durch eine Reihe von Einschränkungen, den Abstand von Normal- und Höchstsatz, die Frist für Eintritt der Akkordreduktion und deren Verlängerung bei besonderem Bedürfnis nach hoher Leistung, erheblich gemildert; er ist tatsächlich geringer als bei der ungeschriebenen Akkordgrenze nach der Tradition alter Meister; aber er ist gewiß stärker als bei dem vervollkommenen systematischen Verfahren der modernen Großindustrie. Was die Akkordgrenze des Staatsbetriebs auszeichnet, ist ihre bürokratische Kodifizierung. Sie ist nicht dasselbe wie die gedruckten Bestimmungen, die bei Krupp über Lohnverrechnung und Lohnauszahlung im Jahre 1888 niedergelegt wurden. Die „Lohnordnung“ des Staatsbetriebs beschäftigt sich vorwiegend mit Lohnbemessung und Lohnfestsetzung, der materiellen Seite der Entlohnungsmethode. Bei Krupp bedürfen wegen des gewaltigen Umfangs der Fabrik die Formulare und dergl., aus denen jene Bestimmungen fast ausschließlich bestehen, einheitlicher gedruckter Bekanntmachung; der Staatsbetrieb erfordert gedruckte Vorschriften, eben weil er öffentlicher, von Beamten geleiteter Betrieb ist. Jene Niederschrift ist spezifisch privat-großindustriell, diese staatlich — bürokratisch. Dals in dieser Form, nicht im Inhalt die Regelung der Entlohnungsmethode im Staatsbetrieb von dem für die Großindustrie festgestellten abweicht, ist von prinzipieller Bedeutung. Der öffentliche Betrieb, der wie der private rechnen muß, wenn ihm auch nicht durch die Konkurrenz die Initiative zu Betriebsverbesserungen aufgedrungen wird, hat keine neue Entlohnungsmethode. Er übernimmt sie aus der Großindustrie, wo sie unter dem Gesichtspunkt der höchsten Steigerung der Arbeitsprodukti-

3200

vität ausgebildet wird. Der Staatsbetrieb weist keinen Weg,
 die heutige Entlohnungsmethode anders als auf dem Boden
 der großindustriellen Unternehmungen zu beurteilen. Er
 ändert nichts an der den führenden Fabriken der rheinisch-
 westfälischen Eisenindustrie gemeinsamen Entwicklungstendenz:
 an der immer tieferen Durchdringung der Entlohnungsmethode
 mit den treibenden Motiven großindustrieller
 Produktion.



S. 64



~~II 5475~~

Biblioteka Politechniki Krakowskiej



10000299117

Biblioteka Politechniki Krakowskiej



II-351748

4254597