

# Soziale und technische Wirtschaftsführung in Amerika

Gemeinschaftsarbeit und sozialer Ausgleich  
als Grundlage industrieller Höchstleistung

Von

**Professor Dr.-Ing. W. Müller**

Regierungsbaurat a. D.

Mit 45 Abbildungen  
auf Tafeln



**Berlin**  
Verlag von Julius Springer  
1926

ISBN-13: 978-3-642-98382-5      e-ISBN-13: 978-3-642-99194-3  
DOI: 10.1007/978-3-642-99194-3

Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung  
in fremde Sprachen, vorbehalten.

Copyright 1926 by Julius Springer in Berlin

Softcover reprint of the hardcover 1st edition 1926

Motto:

„Das entscheidet über die Gesamtheit des Lebens, ob der Mensch nur ein Verhältnis zu einer gegebenen Welt sucht oder ob er sich als Mitarbeiter an einem werdenden Weltbau fühlt.“

Eucken.

## Vorwort.

Die amerikanische Technik und ihre unzweifelhaften Erfolge stehen heute im Brennpunkt des Interesses. Allein von der Übertragung ihrer Methoden erwarten schon viele eine Gesundung der deutschen Wirtschaft. Sie übersehen aber dabei, daß das Produktionsproblem sich aus zwei Einzelproblemen zusammensetzt: der technischen Frage der Arbeitsmethoden im weitesten Sinne und der sozialen Arbeiterfrage. Der Verfasser hat sich die Untersuchung dieses sozialen und technischen Problems zur Aufgabe einer viermonatigen Studienreise (Juli-November 1925) nach den Vereinigten Staaten von Amerika gemacht, die ihn über die folgenden 25 Städte führte:

New York im Staate New York, mit ca. 5,8 Millionen Einwohnern,  
New Jersey im Staate New Jersey, mit ca. 320 000 Einwohnern,  
Irvington im Staate New Jersey, mit ca. 30 000 Einwohnern,  
Bethlehem im Staate Pennsylvania, mit ca. 55 000 Einwohnern,  
Philadelphia im Staate Pennsylvania, mit ca. 2 Millionen Einwohnern,  
Washington (Bundeshauptstadt) mit ca. 500 000 Einwohnern,  
Pittsburgh im Staate Pennsylvania, mit ca. 600 000 Einwohnern,  
Uniontown im Staate Pennsylvania, mit ca. 20 000 Einwohnern,  
Cleveland im Staate Ohio, mit ca. 940 000 Einwohnern,  
Cincinnati im Staate Ohio, mit ca. 410 000 Einwohnern,  
Indianapolis im Staate Indiana, mit ca. 360 000 Einwohnern,  
Moline im Staate Illinois, mit ca. 30 000 Einwohnern,  
Chicago im Staate Illinois, mit ca. 3 Millionen Einwohnern,  
Gary im Staate Indiana, mit ca. 55 000 Einwohnern,  
South Bend im Staate Indiana, mit ca. 71 000 Einwohnern,  
Detroit im Staate Michigan, mit ca. 1,3 Millionen Einwohnern,  
Rochester im Staate New York, mit ca. 320 000 Einwohnern,  
Schenectady im Staate New York, mit ca. 93 000 Einwohnern,  
Albany im Staate New York, mit ca. 115 000 Einwohnern,  
Springfield im Staate Massachusetts, mit ca. 130 000 Einwohnern,  
Springfield im Staate Vermont, mit ca. 7 000 Einwohnern,  
Boston im Staate Massachusetts, mit ca. 790 000 Einwohnern,  
Pawtucket im Staate Rhode Island, mit ca. 10 000 Einwohnern,  
Providence im Staate Rhode Island, mit ca. 270 000 Einwohnern,  
Bridgeport im Staate Connecticut, mit ca. 145 000 Einwohnern.

Die Ermittlungen erstreckten sich daher über das ganze nordöstlich gelegene, sich bis zum Mississippi erstreckende Industriegebiet der Einzel- und Massenfabrikation und umfaßten die Verhältnisse in 11 Staaten. Die umfangreichen Erhebungen waren notwendig, einmal weil die Gesetzgebung vielfach Sache der Einzelstaaten ist, wodurch die Grundlagen des öffentlichen und privaten Lebens überall eine andere Richtung er-

halten, dann aber auch, weil die Ergebnisse aus der Bearbeitung eines größeren Landesteiles die Gewähr für eine einwandfreie Erkenntnis geben.

Die Untersuchungen erstreckten sich auf die eingehende Besichtigung von 85 großen und kleineren Werken der Metall- und Maschinenindustrie, auf zahlreiche Unterredungen mit Arbeitern und auf einen ausführlichen Gedankenaustausch mit den folgenden Stellen:

Americanisation Bureau in Detroit,  
 American Foundrymen Association in Chicago,  
 American Management Association in New York,  
 American Society of Mechanical Engineers in New York,  
 Association of Mutual Casualty Companies in New York,  
 Compensation Inspection Rating Board in New York,  
 Federal Department of Labor in Washington,  
 Federation of Labor in Washington, New York, Philadelphia und Boston,  
 League of Industrial Right in New York,  
 National Automobile Chamber of Commerce in New York,  
 National Bureau Casualty and Surety Underwriters in New York,  
 National Bureau of Economic Research in New York,  
 National Civic Federation in New York,  
 National Council on Compensation Insurance in New York,  
 National Founders' Association in Chicago,  
 National Industrial Conference Board in New York,  
 National Metal Trades Association in Chicago,  
 National Safety Council in Chicago,  
 Socialist Labor Party in New York,  
 Socialist Party in New York,  
 State Department of Labor and Industry in Albany, Boston und  
 New York,

State Insurance Fund in New York,  
 Steuerbehörden des Bundes und des Staates in Boston und New York,  
 Workmen's Compensation Publicity Bureau in New York,  
 Workers Education Bureau of America in New York;

dabei wurde der Verfasser von den deutschen Botschafts- und Konsularbehörden und nicht zuletzt von den deutschen heimatlichen Reichsbehörden in Berlin in zuvorkommendster Weise unterstützt; zu ganz besonderem Dank ist er Herrn Ministerialdirektor Dr. Sitzler vom Reichsarbeitsministerium für dessen liebenswürdige Hilfsbereitschaft verpflichtet, der zu einem wesentlichen Teil das Gelingen des Reiseplanes zu verdanken war. Bei allen Stellen wurde der Verfasser aufs freundlichste aufgenommen. Die amerikanischen Bundes- und Staatsbehörden und die privaten Wirtschaftsorganisationen setzten alles daran, um die gewünschten Auskünfte schnell und genau zu besorgen, und die Fabriken, auch diejenigen mit weitestgehender Automatisierung durch Spezialverfahren und -maschinen, öffneten ihre Tore zur eingehenden Besichtigung. Allen sei hier nochmals der Dank des Verfassers ausgesprochen.

Mit Rücksicht auf die in die Hunderte gehenden Druckschriften aller Art, die neben den mündlichen Auskünften der maßgebenden Herren der angeführten Stellen und Werke dieser Veröffentlichung zugrunde gelegt wurden, mußte von einer Anführung der einzelnen Schriften abgesehen werden.

Wenn wir die amerikanischen Grundprinzipien in der Wirtschaftsführung und besonders in der Behandlung des Arbeiters und Angestellten erkennen, werden wir finden, daß in Deutschland im Laufe der letzten 50 Jahre große Fehler begangen wurden, die eine dauernde, immer weiterschreitende Entfremdung zwischen Kapital und Arbeit zur Folge hatten. Damit wurde der Wirtschaft eine ihrer Hauptstützen entzogen und sie gelangte auf schwankenden Boden. Die Überindustrialisierung Deutschlands im Verhältnis zum knappen Inlandsmarkt, der nebenbei noch im Interesse einer großen Ausfuhr in unsozialer und volkswirtschaftlich schädlicher Weise künstlich eingeeengt wurde, und die dadurch bedingte Konkurrenzverschärfung mit allen ihren Auswüchsen der Bindung durch Kartelle, Konventionen usw., die durchaus nicht in der Lage sind, einen befriedigenden Dauerzustand herzustellen, vielmehr lediglich eine Zwangsjacke ohne Entwicklungsmöglichkeiten bilden, mußte zur weiteren Verschärfung der Wirtschaftslage in Deutschland beitragen. Dabei ist der Deutsche leider zu einseitig auf das technische Problem eingestellt und sieht nicht das soziale, das ebenso wichtig ist. Aber man kann beide Probleme überhaupt nicht voneinander trennen; sie gehören zusammen und ergänzen sich zu dem gesamten Fabrikationsproblem, das einer Volkswirtschaft den äußeren Stempel aufdrückt.

Amerika hat in dieser Beziehung viel von Europa gelernt, wie man es nicht machen soll; für uns ist nun der Zeitpunkt gekommen, von Amerika zu lernen, wie man es machen muß, nicht in schematischem Abklatsch, sondern in fairer Weiterentwicklung. Wird es Deutschland bzw. Europa nicht gelingen, aus dem verheerenden Zwiespalt zwischen Arbeit und Kapital herauszukommen, dann dürfte auch eine technische Neuorientierung allein nichts bessern, sondern die kommenden Geschlechter werden jenseits des Ozeans eine ungeheure Wirtschaftsmacht aufsteigen sehen, die Europa erdrückt.

Die amerikanische Industrie hat den einzig gesunden Grundsatz, daß „gegenseitige Zusammenarbeit und guter Wille unter den Leuten in der Industrie die Moral der Nation außerordentlich stärkt“, und daß „Amerika sich bemühen muß, eine wahrhaft amerikanische Politik einzuschlagen, indem jede Fabrik als Ort für eine Zusammenarbeit erkannt und der Klassenkampf soweit wie möglich ausgeschaltet wird“; „Verschwendung und Unwirksamkeit aber sind die Besitzer einer Fabrik, wenn es an Harmonie fehlt; Uneinigkeit und Haß sind die Ernten einer Gesellschaft, die eine Klasse gegen die andere ausspielt“; „Vertrauen und Zusammenarbeit müssen die industrielle Bibel werden; sie sind die Ecksteine des Industriebauwerkes“.

Aus der Notwendigkeit, daß die deutsche Wirtschaft sich wiederfinden muß, wenn ihre Arbeit für alle fruchtbringend sein soll, übergebe ich dieses Buch der Öffentlichkeit mit dem Wunsche, daß Arbeitgeber wie Arbeitnehmer sich der Gefahr bewußt werden. Möge es dazu beitragen, den wirtschaftlichen Frieden und Wiederaufbau in Deutschland zum Segen unseres Vaterlandes zu fördern.

Berlin, im Juni 1926.

W. Müller.

# Inhaltsverzeichnis.

	Seite
Einleitung . . . . .	1
I. Allgemeines über Charakter und Lebensweise des Amerikaners. . . . .	4
Freiheit und Demokratie S. 4. — Charaktereigenschaften S. 6. — Lebensweise und Vergnügungen S. 7. — Amerikanisierung S. 9. — Nationale Gesinnung S. 11. — Unterrichtswesen S. 12. — Kirche S. 13. — Stiftungen S. 13. — Sport S. 13. — Technische Leistungen S. 14.	
II. Allgemeine Gesichtspunkte über die Industrie. . . . .	15
Produktionsgrundsätze S. 16. — Arbeiterorganisationen S. 21. — Politik der Industrie gegenüber dem Arbeiter als Angestellten S. 37.	
III. Der industrielle Betrieb . . . . .	40
Fabrikanlagen S. 40. — Maschinen S. 42. — Fließende Fabrikation S. 48. — Zeitstudien S. 53. — Conveyorarbeit und Arbeiter S. 54. — Taylorsystem S. 55. — Wiederholungsarbeit S. 56. — Eignungsprüfung S. 58. — Arbeiterwechsel S. 59. — Arbeitszeit S. 61. — Zeit- und Materialverluste (Verschwendung) S. 65. — Lohnsysteme S. 73. — Reallöhne S. 78. — Prämien und Urlaub S. 82. — Gewinnbeteiligung S. 83. — Sonstige Vergünstigungen S. 91. — Betriebsausschuß S. 94. — Lehrlingswesen S. 106. — Unfallverhütung S. 110. — Sanitäre Einrichtungen S. 113. — Wohlfahrtseinrichtungen S. 115. — Sport und Erholung S. 117. — Nationalitätenfrage S. 118.	
IV. Die Arbeitsgesetzgebung. . . . .	119
Arbeitsämter S. 120. — Allgemeine Vorschriften S. 122. — Frauenarbeit S. 127. — Kinderarbeit S. 128.	
V. Das Versicherungswesen . . . . .	130
Allgemeines S. 130. — Unfallversicherung S. 132. — Krankenversicherung und Sterbekassen S. 143. — Invalidenversicherung S. 148. — Altersversicherung S. 148. — Lebensversicherung S. 149. — Arbeitslosenversicherung S. 150. — Die Belastung der Industrie durch die Sozialeinrichtungen S. 155. — Eigenversicherung S. 157.	
VI. Das Fortbildungsschulwesen . . . . .	158
Öffentliche Fortbildungsschulen S. 158. — Private Schulen S. 159. — Schulen der Sozialistischen Partei S. 159. — Gewerkschaftsschulen S. 160. — Fabriksschulen S. 160.	
VII. Die Einkommenbesteuerung . . . . .	163
Bundessteuer S. 163. — Staatssteuer S. 165.	
VIII. Die Wirtschaftsbilanz des Arbeiterhaushaltes . . . . .	167
IX. Das private Leben des Arbeiters und seine Stellung in der bürgerlichen Gesellschaft. . . . .	170
X. Die Stellung des Arbeiters zum Staat, der bürgerlichen Gesellschaft und der Industrie . . . . .	177
Politisches Parteiwesen S. 177. — Labor Day S. 181. — Arbeiter, bürgerliche Gesellschaft und Industrie S. 182.	
XI. Was lehren uns die amerikanischen Verhältnisse . . . . .	182
XII. Ausblicke . . . . .	188

## Einleitung.

Nahezu zehn Jahre ist die deutsche Wirtschaft infolge des Weltkrieges und seiner außen- wie innenpolitischen Folgen von der Weltwirtschaft, die deutsche Technik von derjenigen des Auslandes abgeschnitten gewesen. In diesem langen Zeitabschnitt war die deutsche Industrie auf sich selbst angewiesen; die Kriegszeit brachte die Umstellung von der Friedensproduktion auf die Kriegsproduktion mit sich, die ihr Ziel nur in der Massenherstellung der Heeresgüter ohne Rücksicht auf die Wirtschaftlichkeit und Schonung der Maschinen und Menschen kannte. Die Folge dieses Raubbaues war ein ungeheurer Verschleiß an Produktionsmitteln, der eine Erneuerung der Anlagen nach Beendigung des Krieges notwendig machte. Die auf den Krieg folgende Geldinflationszeit wurde im allgemeinen nicht zur gründlichen Erneuerung ausgenutzt, und ebenso wirkte sich die durch die Geldentwertung hervorgerufene Kapitalknappheit der Stabilisierungsepoche in ungünstigem Sinne aus.

Heute umfaßt dieser Zeitraum 12 Jahre. Es ist erst kurze Zeit her, daß die wirtschaftlichen Beziehungen zu den fremden Völkern voll wieder aufgenommen wurden, aber sogleich mußten wir erkennen, daß diese 10 Jahre der Abgeschlossenheit Jahre des Rückschritts waren. Die Technik kennt keinen Haltepunkt; sie schreitet fort und ganz besonders, wenn sie durch ein Ereignis, wie es dieser Krieg darstellte, befruchtet wird. Der Krieg mit seinem ungeheuren Aufwand an Gütern vieler Art stellt in mancher Hinsicht den Ausgangspunkt für die gewaltigen Massenfabrikationen dar, wie sie uns z. B. in der amerikanischen Automobilfabrikation entgegentreten. Normalisierung und Typisierung nehmen von ihm aus den weltbeherrschenden Lauf; sie aber sind die Vorbedingungen der Massenfabrikation. Während des Krieges lag jedem Fabrikanten nur die möglichst schnelle Produktion ob; für den Abnehmer brauchte er nicht zu sorgen, es war der Staat, der als fast einziger Käufer auftrat und jedes beliebige Quantum gegen gute Preise abnahm. Es war die Treibhausluft der höchsten Massenfabrikation, jedoch nicht auf wirtschaftlicher und qualitativer Basis. Allein, die hergestellten Güter, meist Munition, wurden im eigenen Lande verbraucht; sie trugen nicht zur Vergrößerung des Volksvermögens bei, mit Ausnahme für die Vereinigten Staaten von Amerika, die ihre Kriegsprodukte an das Ausland gegen Bezahlung lieferten, so daß sie mit Hilfe ihrer gewaltigen natürlichen Hilfsquellen allein in der Lage waren, während des Krieges den technischen Fortschritt nicht einschlummern zu lassen; hierdurch

verfügen sie jetzt im Verein mit ihrer finanziellen Macht über die fortgeschrittenste Technik. Deutschland ist damit von der ersten Stelle in die zweite oder gar dritte herabgesunken.

Wollen wir unsere alte Stellung wieder einnehmen, so bleibt uns nichts anderes übrig, als die neuen Arbeitsmethoden des fortgeschrittenen Auslandes zu studieren und unsere Fabrikation ihnen möglichst anzupassen, um die gleiche Wirtschaftlichkeit zu erzielen. Tun wir dies nicht, werden wir für die Dauer nur eine untergeordnete Stellung unter den einzelnen Volkswirtschaften einnehmen. Wir werden dann nicht mehr in der Lage sein, alle unsere Arbeiter zu beschäftigen, und an eine Neubildung nennenswerter Sparkapitalien kann nicht mehr gedacht werden. Die Hebung der deutschen technischen Fabrikationsverfahren bildet also einen wesentlichen Baustein zum Wiederaufbau der deutschen Wirtschaft.

Es würde aber ein großer Fehler sein, wollte man das Produktionsproblem lediglich unter dem Gesichtspunkt der Fabrikationsverfahren beurteilen und den Arbeiter, den Handwerker und Beherrscher der Verfahren und Maschinen außer acht lassen. Er hat während des Krieges und der Nachkriegszeit mehrfache rechtliche Wandlungen durchgemacht, die ohne den Krieg Jahrzehnte zur Ausreifung benötigt hätten. Trotz der neuen Errungenschaften hat aber die Arbeiterschaft ihr Ziel der Demokratisierung der Betriebe nicht erreichen können. Was versteht man eigentlich unter der Demokratisierung? Sicherlich nicht eine Gleichberechtigung aller, die sich in fruchtlosen Demonstrationen und Oppositionen äußert! Eine solche kennt auch die fortgeschrittenste Demokratie, die der Vereinigten Staaten von Amerika, nicht. In diesem wahren demokratischen Staatsgebilde haben wir eine Demokratie, die sich in der Gesinnung des Einzelnen und im Verkehr der Menschen untereinander ausdrückt; Klassengeist gibt es nicht, und die Einheitlichkeit der Gesellschaft zeigt sich in jeder Lebenslage. Der Arbeiter steht nach getaner Arbeit auf gleichem freundschaftlichen Fuße mit dem Unternehmer; er verlangt als „Gentleman“ gewertet zu werden, und der Unternehmer erkennt ihn auch als solchen an. Der Generaldirektor sitzt mit seinen Leuten am gleichen Tisch und der im Auto heimfahrende Arbeiter ruft seinem Vorgesetzten und Direktor zum Abschiedsgruß freundschaftlich zu. Dieses schließt natürlich nicht einen gelegentlichen Streik aus. Wir erkennen daran, daß Demokratie eine Sache des Herzens und Charakters ist.

Fragen wir uns nun, ob eine derartige Vertrautheit in Deutschland möglich wäre, so müssen wir leider mit „Nein“ antworten. Die Kulturvölker Europas tragen die Ketten des Kastengeistes mit sich herum als Frucht ihrer alten Kulturen. Die bürgerliche Gesellschaft ist in Klassen eingeteilt, die sich gegeneinander abschließen und dem Außenstehenden den Eintritt verwehren, und der Charakter des Menschen wurde durch den Klassengeist beeinflußt. Ist es da ein Wunder, wenn in Europa der klassenkämpferische Sozialismus zur vollsten Blüte gelangt? Wird er nicht vielmehr durch den allgemeinen Kastengeist, der bei uns sich schon in der ganzen Gesetzgebung breitmacht, heraus-

gefordert? Man sagt nicht zu viel, wenn man den Sozialismus als Ausfluß der Hoffnungslosigkeit gewisser Bevölkerungsgruppen ansieht. Der Handarbeiter muß zeit seines Lebens Handarbeiter bleiben, und seine Kinder folgen ihm im Beruf; der Bureauangestellte weiß, daß ihm und seinen Kindern kein besseres Geschick möglich ist. Und diese Gewißheit, auch bei äußerstem Fleiß und größter Sparsamkeit nicht zu einem besseren Lebensgenuß kommen zu können, macht ihn arbeitsunlustig und raubt ihm die Lebensfreude. Die Folgen sind verminderter Arbeitsertrag, Streik und radikale Gesinnung. Es gibt kein weiseres Wort als: „Man soll dem Ochsen, der da drischt, nicht das Maul verbinden“. Aber wie wenig wird es in der deutschen Wirtschaft auch auf die „untergeordneten“ Organe angewendet, und wie nötig wäre es, gerade diese Menschen, die allein die produktive Arbeit in Form der Herstellung neuer Gebrauchsgüter leisten, zur höchsten Arbeitslust anzufeuern, anstatt sie durch Fesseln einzuengen und damit arbeitsunlustig zu machen. Die Frage, wie schaffe ich arbeitsfreudige Mitarbeiter, sollte sich jeder Unternehmer vorlegen und reiflich durchdenken, denn von ihrer richtigen Beantwortung hängt das Gedeihen seines Unternehmens und das seiner Familie ab. Im folgenden werden wir sehen, wie der Amerikaner sich als nüchterner Geschäftsmann zu diesen Fragen stellt und was für eine Stellung in Rückwirkung hierzu der Arbeiter gegenüber dem Staat und der Gesellschaft einnimmt.

## **I. Allgemeines über Charakter und Lebensweise des Amerikaners.**

Die Arbeiterfrage eines Landes steht nicht nur im Zusammenhang mit den Produktionsmethoden und der Lohnhöhe, sondern in ihr spiegeln sich außer diesen wirtschaftlichen Momenten noch die geistige Einstellung und der Charakter des Volkes wider. Das Studium der Frage ist also ein industrielles und psychologisches; und da die industrielle Entwicklung eine Folge der Charaktereigenschaften ist, müssen wir uns zunächst den amerikanischen „Menschen“ kurz klarmachen.

Der Urbewohner, der Indianer, ist heute fast ganz ausgerottet, und an seine Stelle ist der Einwanderer, meist aus Europa, getreten. Die Einwanderer haben den minderbemittelten Kreisen angehört, es waren Menschen mit einer Schicksalslast, politische Flüchtlinge, Abenteurer, gestrandete Existenzen und endlich starke Naturen, die keine Möglichkeit des Weiterkommens in der Heimat sahen und ein besseres Los durch Fleiß und Ausdauer erringen wollten. Kurz, es waren Menschen, die meist den unteren Volksschichten Europas entstammten, mit geringerer Geistesschulung, aber gutem praktischen Blick. Die verhältnismäßig wenige Berührung, die das amerikanische Volk mit den Kulturvölkern Europas vermöge seiner durch Ozeane getrennten insularen Lage hatte, brachte es mit sich, daß sich in Amerika eine eigene Kultur zu entwickeln begann, die sich auf den sehr schwachen Fundamenten aufbaut, die die alten Einwanderer ihr eigen nannten. Diese fundamentalen Eigenschaften lassen sich noch heute deutlich erkennen, sie werden sich auch nicht verwischen und bilden dadurch den Grund zu jenen Rätseln, vor denen der Reisende so oft in diesem Lande der Widersprüche steht.

### **Freiheit und Demokratie.**

Der Grundzug des amerikanischen Volkes ist streng freiheitlich. Schon die Verfassung sagt in Artikel XIV, daß alle in den Vereinigten Staaten geborenen oder naturalisierten Personen Bürger sind, und daß kein Staat vermittelst Gesetzes Vorrechte oder Freiheit der Bürger beschränken darf. Der Begriff der Freiheit des Individuums in seinem Tun und Lassen ist so stark ausgeprägt, daß sich der Staat um den einzelnen nicht weiter kümmert; polizeiliche An- und Abmeldungen beim Wohnungswechsel gibt es nicht; niemand fragt nach Familien-

stand, Geburtsort, Alter, Religion und allen anderen Dingen, für die unsere Behörden stets das lebhafteste Interesse bekunden. Jeder kommt und geht, wann und wohin er will; der Arbeiter und Angestellte hat in den meisten Fällen keine Kündigungsfrist, er sitzt auf Stundenlohn, und der „möblierte Herr“ kann täglich sein Zimmer wechseln. Die Freiheit hört aber auf, sobald der Nebenmensch in Mitleidenschaft gezogen wird, sei es durch unberechtigte Eingriffe in sein Eigentum und Vermögen oder durch Schäden an seiner Gesundheit. Hiergegen gewährt der Staat den stärksten Schutz durch eine scharfe Gesetzgebung, wie wir sie anderswo kaum wiederfinden. Blicken wir z. B. in die Wagen der Straßenbahnen oder auf die Bahnsteige der Bahnhöfe, so finden wir Anschläge, die sich gegen die in Amerika leider außerordentlich starke Unsitte des Ausspuckens (eine Folge von Kautabak und Kaugummi) richten und demjenigen eine Strafe bis 500 Dollar oder ein Jahr Gefängnis oder beides zusammen androhen, der die Gesundheit der Mitbürger außer acht läßt. In ähnlich rigoroser Weise werden Autofahrer von der Polizei unter Umständen mit Hilfe der Schußwaffe verfolgt, die sich nicht nach den Fahrvorschriften richten und dadurch Leben und Gesundheit anderer gefährden. Und es ist allgemein bekannt, wie außerordentlich hoch etwaige eingeklagte Entschädigungssummen durch die Gerichte im Falle des fahrlässigen Verschuldens festgesetzt werden. Alle diese Mittel sollen dazu dienen, Rechte und Freiheit des Bürgers zu schützen. Daher würde es verfehlt sein, die Freiheit nur als Luftgebilde hinstellen zu wollen.

Andererseits verkörpert sich die Freiheit des amerikanischen Bürgers in seiner demokratischen Lebensauffassung. Eine Klasseneinteilung des Volkes gibt es nicht; keine Schicht sondert sich ab, und alle Menschen, ob reich oder arm, sind zu einer großen Familie vereint. Man sagt, daß der Amerikaner besonders sensationslüstern sei und deshalb auch vor den intimsten Familienereignissen nicht haltmache. Es ist wahr, daß alle Geschehnisse, wie Ehescheidungen, Heiraten, Todesnachrichten, besonders große Spekulationsgewinne einzelner Personen mit allen Angaben von Namen, Wohnung usw. in den Tagesblättern breitgetreten werden. Es liegt darin ohne Zweifel eine gewisse Sensationslüsternheit, aber ich möchte vor allen Dingen darin auch ein persönliches Interesse erblicken, das sich aus der Zugehörigkeit zur großen Volksgemeinschaft ergibt, denn in der gleichen Weise wie die angegebenen Ereignisse werden auch solche möglichst mit Photographien registriert, die z. B. auf einem besonderen heroischen oder wohlthätigen Verhalten beruhen, wie die Rettung eines Menschen, Verhütung eines Verkehrsunglücks, Beschützung von Kindern gegen Straßenunfälle, Errichtung von wohlthätigen Stiftungen usw.

Wenn ich sagte, daß eine Klasseneinteilung des Volkes nicht vorhanden ist, so schließt das nicht aus, daß eine gewisse Schichtung nach Bildung und Reichtum besteht, die sich wohl im persönlichen gesellschaftlichen Verkehr kundtut; im allgemeinen Verkehr untereinander verschwindet jedoch die Schichtung und jedermann fühlt sich gleichberechtigt; Untertänigkeit, serviles Benehmen, ängstliches Mißbehagen

im Gespräch mit mächtigen Vorgesetzten, wie wir es so vielfach bei uns beobachten können, ist dem Amerikaner fremd. Denn für jeden Untergebenen besteht auf Grund der großen geschäftlichen Aktivität die Möglichkeit, in Kürze selbst Vorgesetzter zu sein, wie der Vorgesetzte durch unglückliche Spekulationen sein Vermögen und Geschäft verlieren und in die Rolle des Untergebenen gedrängt werden kann.

### Charaktereigenschaften.

Das freie persönliche Gefühl bringt eine große Offenheit mit sich. Der Amerikaner sagt die Wahrheit offen heraus und er verträgt auch, sie zu hören. In seiner Offenheit und Geradheit hat er etwas Kindliches an sich, das ungemein sympathisch berührt. Wir können hierin die Naturwüchsigkeit des unverbildeten Volkes erkennen, dessen Glieder gegen jeden hilfsbereit sind. Und diese Offenheit des Charakters spiegelt sich im Geschäftsleben wider. Jeder Amerikaner ist ein businessman und jede Amerikanerin eine businesswoman. Vertrauen ist die Geschäftsmaxime dieses Volkes, eine Grundregel, die im geschäftlichen Leben ebenso praktisch ist wie viele technischen und organisatorischen Einrichtungen im Lande, denn Vertrauen erleichtert Handel und Wandel; es setzt allerdings eine großzügige Denkungsart neben anständigem Charakter voraus. Die Folgen dieses Vertrauens werden wir später kennenlernen. In der gleichen Weise, wie das Gesetz Eingriffe in die persönliche Freiheit eines Bürgers schwer bestraft, ahndet es auch den Mißbrauch des Vertrauens. Scheckfälschungen, Unterschlagungen, Zechprellereien usw. werden mit schweren Strafen belegt, unehrliche Konkurse haften einem Geschäftsmann lebenslang an. So sieht z. B. das Arbeitsgesetz des Staates New York für denjenigen, der die Löhne und Gehälter nicht in den zum Schutze der Arbeitnehmer vorgeschriebenen gesetzlichen Formen an seine Arbeiter und Angestellten zahlt, eine Strafe von 100 bis 10000 Dollar für jede Zuwiderhandlung vor. Durch diese schweren Strafen für Vertrauensbruch ist das Volk derart erzogen worden, daß wir heute überall das Vertrauen in die Ehrlichkeit und Anständigkeit des Nebenmenschen finden. Ja, das Vertrauen ist so groß, daß vielfach Pakete und Postsachen, die ihres Umfanges wegen nicht in die Postkästen gesteckt werden können, kurzerhand frankiert danebengelegt werden, von wo sie dann der Postbeamte mit sich nimmt; und das nicht nur in kleinen Städten, sondern auch in New York und in Gegenden, in denen viel Armut herrscht. Niemandem würde es einfallen, sich an den fremden Sachen zu vergreifen. Und im Zeitungshandel finden wir vielfach Kästen an den Straßenecken, in denen die Zeitungen lose und unbewacht zur beliebigen Entnahme liegen, wofür man dann das entsprechende Geldstück in ein verschlossenes Kästchen wirft.

Das Gefühl der persönlichen Freiheit ist der Anlaß zu manchen Lebensäußerungen, die der in konventionelle Fesseln geschlagene Europäer nicht begreift. Hierin treten uns so unendlich viele Widersprüche entgegen, die nur dadurch zu erklären sind, daß die Freiheit

jedem Individuum ein freies Ausleben gestattet, daß das Volk aus den verschiedensten Nationalitäten der Erde zusammengewürfelt ist, die ihren verschiedensten Charaktereigenschaften freien Lauf lassen und daß die Bevölkerung noch nicht in dem Maße wie der Europäer unter dem Eindruck einer alten Kultur und langen Geistesschulung steht. Wie sollten wir es sonst erklären, wenn der Durchschnittsamerikaner auf der einen Seite einen Frauenschönheitskult treibt und im Fahrstuhl in Gegenwart von Frauen seinen Hut abnimmt, auf der anderen Seite die Verabschiedung von ihnen auf der Straße recht formlos gestaltet; wenn die Männer mit außerordentlicher Einfachheit gekleidet sind, die Frauen dagegen aber einen um so größeren Luxus treiben; wenn der Amerikaner mit den Füßen auf dem Tisch in seinem Bureau sitzt, unbekümmert um den daneben sitzenden Gast, wobei er allerdings eine gemütliche Situation schafft, die für Verhandlungen besonders geeignet ist oder, wie ein Amerikaner sich ausdrückte, wo er „sein Herz danebenlegt“, d. h. frank und frei und ohne Hintergedanken verhandelt; wenn er in den großen Städten einerseits die prächtigsten Bauwerke aufführt, einige Straßen davon entfernt den größten Schmutz liegen und die Häuser bis auf die Grundmauern verfallen läßt; wenn er die schönsten gärtnerischen Anlagen mit großen Teichen und Rasenflächen schafft und sie hernach verwahrlosen läßt; wenn die Jugend in den belebten Straßen aus altem Abfall, Kisten und Papier lustige Feuer anzündet und sich durch Springen über dieselben ergötzt, unbekümmert, daß in der nächsten Nähe bewohnte Holzhäuser oder Marktbuden stehen; vieles von dem läßt im Fremden den Eindruck des Provisorischen aufkommen, der noch durch die vielfach nur geringe Pflege verstärkt wird, die man z. B. den Verkehrsmitteln wie Eisenbahnen, Straßenbahnen, Hoch- und Untergrundbahnen und Autos zuteil werden läßt. Es ist daher kein Wunder, wenn die Lebensäußerungen dieses Volkes eine Gesamtharmonie vermissen lassen, um so mehr, als in vielen Dingen nur die Zweckmäßigkeit maßgebend ist, während unsere Baukünstler eher geneigt sind, der Schönheit auf Kosten der Zweckmäßigkeit Zugeständnisse zu machen.

## Lebensweise und Vergnügungen.

Der Amerikaner denkt nur an den Gebrauch und Verbrauch einer Sache; er empfindet die Schönheit weniger; seine Gedanken sind nur auf das Geschäft gerichtet. Der Nebel Londons und die städtebauliche Schönheit von Paris interessieren ihn weniger, dafür um so mehr die Geschäftigkeit Berlins. Hieraus entspringt seine Jagd nach dem Dollar, die alle Menschen, ob jung oder alt, ob Mann oder Frau ergreift. Gewisse Zeitungen bringen regelmäßig ausführliche Berichte über große Geldverdienste mit Angabe der Namen und Wohnsitze und stacheln auf jede Weise andere an, ebenfalls ihrem Glück nachzujagen. Ohne Zweifel ist auch heute noch jedem die Möglichkeit des großen Geldverdienstes, sei es durch Spekulation oder geschickte Ausnutzung sonst eines guten Gedankens gegeben, wenn nur das Glück hold ist. Daneben sind für

die unselbständigen Angestellten und Arbeiter die Verdienste so groß, daß auch sie bei sparsamer Lebensweise in der Lage sind, größere Rücklagen zu machen, die ihnen im Alter oder für private Geschäfte zugute kommen können. Man kann wohl behaupten, daß derjenige, welcher in Amerika in eine Notlage gerät, diese, falls nicht außergewöhnliche Verhältnisse wie Krankheit oder dergleichen vorliegen, durch Spiel, Trunk, verfehlte Spekulation oder Ähnliches selbst verschuldet hat.

Die Möglichkeiten der Ersparung sind um so eher gegeben, als es Wirtshäuser in unserem Sinne nicht gibt. Der Amerikaner hat keine Zeit, lange im Gasthaus zu sitzen; schnelle Bedienung in allen Geschäften ist sein Prinzip. Die Ankündigung „Quick Lunch“ (Schnelles Mittagessen) oder „Quick Service“ (Schnelle Bedienung) findet man viel; in den Friseurgeschäften werden zu gleicher Zeit die Haare geschnitten und die Stiefel an den Füßen geputzt; in den Schuhbesohlereien wartet man auf die Besohlung und Reparatur der Stiefel. Daher kommt es auch, daß der Amerikaner im Gasthaus die Selbstbedienung liebt und sich meist nicht mal die Zeit nimmt, Mantel und Kopfbedeckung abzulegen. Außer den Restaurants gibt es im allgemeinen keine Kaffeehäuser, wo der Gast längere Zeit bei einem Getränk sitzen und sich unterhalten könnte. Kinos, Varietés und Tanzlokale fehlen nicht; die ersteren stellen die Hauptvergnügungsstätten dar. Geselligkeit wird meist in den Klubs, Vereinen, Logen gepflegt, zu denen auch die zahlreichen Freimaurerlogen gehören. Sie haben meist eigene, gut ausgestattete Häuser, in denen die Mitglieder auch wohnen können; Gesellschaftsräume, Speise- und Spielsäle, Schreibzimmer, Bibliothek, Sportsäle und Schwimmbäder vervollständigen die Einrichtung. Die Vereinigungen bestehen für Männer und Frauen getrennt. Sie verfolgen aber auch noch den Zweck, ihre Mitglieder vor den Folgen der Not und Krankheit zu schützen. So sind z. B. die YMCA (Young Men Christian Association) und die YWCA (Young Women Christian Association) große Organisationen über die ganzen Vereinigten Staaten. Sie haben in jeder Stadt eigene Häuser und zählen zu ihren Mitgliedern meist ledige untere und mittlere Angestellte sowie Arbeiter, die dort ein Heim mit leichter Anschlußmöglichkeit an Kollegen und wohlfeile Beköstigung finden. Gegen Zahlung geringer Prämien werden sie durch den Verein für den Krankheits- und auch Todesfall versichert. Das gleiche finden wir auch bei den Freimaurerlogen, denen besonders viele Arbeiter angehören. Die YMCA und YWCA erhalten beträchtliche Mittel von den örtlichen Industrien, die auf diese Weise für das Wohl der Angestellten besorgt sind. Über die Größe der Vereinigungen geben uns die folgenden Zahlen einen Aufschluß. Die YMCA hatte 1924 in 1693 lokalen Organisationen 988 622 Mitglieder; ihr Reinvermögen betrug 160 Mill. Dollar und ihre wöchentlichen Ausgaben umfaßten rund 1 Mill. Dollar; für 95 154 Männer wurde Arbeitsgelegenheit vermittelt; es wurden über 8 Mill. Nachtquartiere und 28 Mill. Mittagessen verabfolgt; über 90 000 Männer und Knaben wurden in Sommerlagern untergebracht; 430 000 Mitglieder benutzten die Sportgelegenheiten und 90 000 nahmen an den Fortbildungskursen teil.

Die Klubs und Logen, denen der selbständige Gewerbetreibende und der leitende Angestellte angehört und die sich durch große Eleganz ihrer Räumlichkeiten auszeichnen, fordern naturgemäß dementsprechend hohe Zuschüsse, wie z. B. 350 Dollar Eintrittsgeld und 100 Dollar jährlichen Beitrag. Von dem Umfang solcher Vereine, die zum Teil weit über die Grenzen der Vereinigten Staaten hinausgreifen, erhält man ein Bild, wenn man die Mitgliederzahlen einiger vom Jahre 1923 betrachtet: danach haben der Masonicorden rund 2,7 Millionen, der Odd Fellowsorden rund 2,7 Millionen, der Eleksorden rund 850 000, der Knights of Columbusorden rund 800 000. Die Ausdehnung des Klublebens geht aber auch aus der großen Anzahl der Vereine hervor; in Chicago gibt es 138 führende Klubs.

Das ernste Theater finden wir dagegen nur selten, auch wenn wir uns in den Millionenstädten umsehen. Es hängt das mit der Fremdheit des Amerikaners gegenüber der gesamten ersten Kunst zusammen, die ja lediglich ein Ausfluß einer eigenen Kultur ist, und die amerikanische Kultur steckt noch in den Kinderschuhen, während die alten europäischen Kulturen als dem Amerikaner wesensfremder keinen allzu großen Einfluß gewinnen konnten. Hiermit hängt es auch zusammen, daß der geistige Arbeiter nicht das Ansehen genießt, das ihm z. B. in Deutschland zuteil wird. So kommt es, daß sich viele Fremdgeborene, besonders Menschen mit hervorragender Geistesbildung, aber auch andere, nicht in die amerikanischen Verhältnisse eingewöhnen können, weil sie einerseits nicht volles Verständnis finden und andererseits die gleiche geistige Einstellung bei ihren Nebenmenschen vermissen. Die großen Städte stellen Steinwüsten dar, in denen die liebende und sorgende Hand fehlt; hierin stehen die deutschen Städte turmhoch über den amerikanischen. Die Kunst, die Literatur, das ernste Theater- und Konzertwesen werden meist des Geldverdienens wegen allein ausgeübt und können auf dem sterilen Boden der Geschäfte und Unternehmungen nicht gedeihen. Selbst Kalifornien, das Paradies des Landes, bietet nicht das, was Italien gibt, woraus sich die Tatsache erklärt, daß so unendlich viele Amerikaner jährlich nach Europa reisen; sie suchen die Seele und das Gemüt, vielleicht unbewußt, aber im zeitweisen Hervorbrechen ihres schlummernden geistigen Menschen.

### Amerikanisierung.

Die Zuwanderung von Elementen der verschiedenen Nationen ist für den Staat nur dann auf die Dauer tragbar, wenn die Fremden ihre spezifischen Eigenschaften soweit wie möglich abstreifen und sich in der neuen Heimat als Volksgenossen fühlen. Daß dieses nicht so leicht ist, vielmehr die Angehörigen einzelner Nationen als Fremdkörper bestehen bleiben können, sehen wir deutlich in den Vereinigten Staaten; Neger-, Juden-, Italiener-, Griechen- und Chinesenviertel finden sich in allen großen Städten, und viele dieser Menschen lernen nie die englische Sprache. Es ist daher zu verstehen, wenn Amerika darauf bedacht ist, alle fremden Einwanderer, die im Jahre 1924 die stattliche Höhe

von 707000 erreichten, möglichst schnell in sich aufzusaugen und zu möglichst „hochprozentigen“ Amerikanern zu machen. Diesem Zwecke dient die „Americanisation“. Der Staat treibt hier mit Unterstützung aller Volkskreise bewußt eine kräftige Nationalisierungspolitik, indem der Bevölkerung täglich der Gedanken der nationalen Einheit eingehämmert wird. Die Einwanderer können in kostenlosem Unterricht an Abendschulen die englische Sprache erlernen, und sie werden in anderen Kursen in die Geschichte und Verfassung des Landes eingeführt, woran sich dann die Erwerbung des Bürgerbriefes anschließt. Es ist durchaus nicht selten, daß von seiten der Vorgesetzten ein Druck auf die Untergebenen ausgeübt wird, damit sie an den Veranstaltungen der Amerikanisationsbewegung teilnehmen. Die Kosten werden aus dem Communityfonds bestritten, der jährlich seit den Zeiten des Weltkrieges durch bestimmte Sammlungen der verschiedenen kulturellen Organisationen und wirtschaftlichen Verbände zusammengebracht wird. Aus diesem Fonds werden auch noch andere gemeinnützige Einrichtungen, wie z. B. die Travellers Aid Society (Beratungsstelle für Reisende auf den Bahnhöfen), unterhalten. Die Fonds werden für jede Stadt gesondert gesammelt und verwaltet.

An dem Werke der Amerikanisation beteiligen sich alle Kreise: Handelskammer, Industrie, Kirche usw., weil „wir dem Fremden zeigen wollen, daß er sehr begünstigt ist durch die Erlaubnis, Anteil an den Vorrechten unseres Landes haben zu können; höchste Zeit ist es, daß jeder, ob Mann oder Frau oder Kind weiß, daß dieses Onkel Sams Land ist und sonst nichts hier gilt; wir bewillkommen und ermutigen alle guten Traditionen, die von anderen Ländern kommen, aber wir widersetzen uns jedem Versuch, der irgendwelche Ideale zu uns bringen will, die dem Geiste unseres Landes fremd sind; der Neuankömmling muß sich innerhalb einer genügenden Zeitspanne einfügen oder fortgehen; die englische Sprache ist unsere Sprache, und wir wollen keine andere als nationales Verständigungsmittel haben; in diesem Programm liegt die Arbeit des Americanisation-Committees“. Wie sehr sich die Industrie dieser Bestrebungen annimmt, geht nicht nur aus den veranstalteten Abendschulen, sondern auch noch daraus hervor, daß sie den fremden Angestellten jegliche Hilfe zuteil werden läßt; ihnen wird im Falle der Erkrankung die gleiche Aufmerksamkeit wie den amerikanischen gewidmet, sie werden mit derselben Höflichkeit behandelt und in gleicher Weise entlohnt; durch die Behandlung als wahre Amerikaner hofft man sie am leichtesten zu solchen zu machen.

Der Ernst des Fremdenproblems ist an der Tatsache zu erkennen, daß z. B. in Detroit im Jahre 1920 29000 Fremdgeborene und ungefähr 500000 Einheimische mit fremdgeborenen Eltern waren, die zusammen ungefähr 60 vH der Bevölkerung ausmachten. Die Detroitter Organisation hat einzelne nationale Bureaus für kostenlose Auskunft eingerichtet; die Auskünfte erstrecken sich auf Hilfe in allen Angelegenheiten persönlicher, wirtschaftlicher und rechtlicher Natur. Im Jahre 1924 wurden so rund 28000 Fälle erledigt. Neben dem Unterricht werden auch musikalische Darbietungen und Tees, Kinovorführungen, Tanzabende usw. veranstaltet.

## Nationale Gesinnung.

In nationaler Denkungsart bietet das amerikanische Volk das Bild einer in jeder Beziehung einigen Nation. Das Zweiparteiensystem im Parlament, bestehend nur aus einer demokratischen und einer republikanischen Partei, vermeidet die Zersplitterung und damit alle Nachteile einer Kompromißwirtschaft; es schafft klare Verhältnisse. Die Wahlkämpfe werden nicht in den leider jetzt bei uns eingerissenen brutalen und ehrverletzenden Formen geführt, und was auch für Bestrebungen die Parteien haben, in den Punkten der nationalen Ehre und der Pflichten gegenüber der Volksgesamtheit sind sie sich alle einig; jeder Mann im Volke ist stolz auf das Land und seine ungeheuren Errungenschaften und würde es ablehnen, die Begriffe Vaterland und Parteipolitik zu verquicken. Ist es nicht erhehend zu sehen, wie auf allen öffentlichen Gebäuden und vielen Plätzen täglich das Sternenbanner weht, gleichsam als Symbol des Schutzes für die unter ihm arbeitenden und rastenden Menschen, oder wie in vielen Fabriken die Bundesfahne als Schmuck der Betriebe und Bureaus verwendet wird, wie der Amerikaner während des Vorüberziehens von Truppen beim Nahen der Fahnen sein Haupt entblößt oder wie am Decoration Day, dem 31. Mai jeden Jahres, die Gräber der Soldaten aus allen verflorenen Kriegen mit Fähnchen geschmückt werden? Und in der Gedächtnishalle im State House (Ministerien) in Boston finden wir in Nischen die alten Fahnen der Regimenter des Befreiungskrieges; eine Tafel wendet sich mit folgender Inschrift an die Beschauer:

„Ehre die Fahnen,  
Nimm den Hut ab  
Und lasse vom Rauchen ab,  
Wenn du durch die Halle schreitest.“

Nirgends in der Welt sehen wir eine derartige Einigkeit! Können wir uns da wundern, wenn dieses Land die bestfundierte Wirtschaft besitzt?

Diese nationale Einigkeit, das Gefühl der Zusammengehörigkeit, das im Verein mit der persönlichen Freiheit und Unabhängigkeit des Staatsbürgers und der fairen Denkungsart des Amerikaners jedem Bürger seine Rechte sicherstellt, bringt es mit sich, daß jede Geschäftshandlung als Dienst am anderen aufgefaßt wird. Dieser Auffassung sind auch alle Behörden unterworfen, und es ist nicht selten, daß sie in Bekanntmachungen der folgenden Art in die Erscheinung tritt:

„An das Publikum!

Wenn Sie hierherkommen, sind Sie ein eingeladener Gast, und es ist mein Wunsch, daß Sie als solcher behandelt werden. Es wird den Beamten ermuntern und dem Dienst helfen, wenn Sie jeden ungewöhnlichen Fall von Höflichkeit und Hilfsbereitschaft zu meiner Kenntnis bringen.

(Name), Postmeister.“

Aus dem gleichen Grunde erfolgt jeder private und amtliche Briefwechsel in kürzester Frist, und eine im Kleinlichen wurzelnde Bureaokratie der Behörden ist unbekannt.

## Unterrichtswesen.

Im Anschluß an das vorhin Gesagte über die kulturellen Besonderheiten soll nun nicht gesagt sein, daß der Amerikaner nicht die Möglichkeit zu einer gleichen Geistesschulung wie der Europäer hat. Die Unterrichtsmöglichkeiten sind vielmehr unbegrenzt und großartig. Unerreicht schöne Schulen, Universitäten und öffentliche Bibliotheken, mit ungeheuren Lehrfonds ausgerüstet, sorgen für den Unterricht. Im Jahre 1924 gab es 530 Universitäten und Colleges, davon 163 mit Dotationen von 1 bis 64 Mill. Dollar, während die privaten Stiftungen an den staatlichen Universitäten rund 71 Mill. Dollar betragen. Diese Anstalten wurden 1922 von 269500 Männern und 168262 Frauen besucht.

Von den 530 Anstalten hielten 244 mit 159896 Studenten Sommerkurse und 173 mit 233085 Studenten Fortbildungskurse ab. Daneben besteht noch ein Arbeitercollege, das von den Arbeiterorganisationen 1921 ins Leben gerufen wurde und 2 Jahre Unterricht über Fragen der sozialen Ökonomik, Statistik und Arbeiterbewegung erteilt; es wurde von 45 Studenten besucht.

1922 gab es in den Vereinigten Staaten

270574	Elementarschulen,
924	Universitäten Colleges und ähnliche Berufsschulen,
1283	private Gewerbeschulen.
1963	private allgemeine Unterrichtsanstalten,
2137	sonstige Berufsschulen,

insgesamt 276881 Anstalten.

Die gesamten Ausgaben betragen für alle Anstalten zusammen rund 1,8 Milliarden Dollar jährlich.

Neben den normalen Lehrgängen an den Volksschulen, Gymnasien und Universitäten bestehen für die werktätige Bevölkerung Abendunterrichtskurse der verschiedensten Art, die sich hauptsächlich auf praktische Fächer erstrecken und dem Schüler die Möglichkeit zu späterem größeren Geldverdienst geben. Überhaupt ist der gesamte Schulunterricht mehr auf das Praktische eingestellt, und man findet viele alteingesessene Amerikaner, die eine fließende deutsche Sprache lediglich durch den normalen Unterricht im Gymnasium oder in der Abendschule erworben haben. Derartige Abendkurse werden an den Volksschulen, Gymnasien, Universitäten, in vielen Klubs und Vereinen (z. B. im YMCA) und von den Handelskammern eingerichtet; teilweise sind sie kostenlos, teilweise erheben sie nur geringe Gebühren.

Trotz aller dieser geistigen Fortbildungsmöglichkeiten ist das Bedürfnis nach Lesestoff bei weitem nicht so ausgeprägt wie bei uns. Man muß in den großen Städten nach Buchhandlungen suchen; der Amerikaner bevorzugt mehr das periodisch erscheinende Magazin, das

meist in Drogerien, Zigarrenläden und Limonadeverkaufsstellen oder im Straßenhandel erhältlich ist; es geht dieses auch daraus hervor, daß z. B. in Pittsburgh im Umkreis von 25 km mit rund 1,3 Mill. Einwohnern nur drei fachmännisch geführte Buchhandlungen bestehen.

Die städtischen öffentlichen Bibliotheken stehen jedermann, auch Kindern, zur Verfügung und sind täglich mit Einschluß von Sonntag bis 9 Uhr abends geöffnet. Die Museen sind ebenfalls Sonntag nachmittag für den Besuch freigegeben, so daß im Gegensatz zu uns den Menschen die bequemste Möglichkeit zur Weiterbildung gegeben ist.

## Kirche.

Im Leben des Amerikaners nimmt die Kirche einen breiten Raum ein; es zeigt sich dies daran, daß von einer Gesamtbevölkerung von rund 115 Mill. Menschen 44 vH religiösen Gesellschaften angehören, deren es über 110 gibt. Dabei wird die Gründung und der Ausbau einer Religionsgesellschaft oft als eine reine Geschäftssache von seiten des Predigers betrachtet.

## Stiftungen.

Ein hervorstechender Zug des Amerikaners, der vollkommen zu dem übrigen Charakterbild paßt, ist sein Bestreben, das Geld, das er in jahrelangen Kämpfen errungen hat, auf dem Höhepunkt und bei Abschluß seiner geschäftlichen Laufbahn wieder denen zugute kommen zu lassen, mit deren Hilfe er es erwerben konnte. Es ist bekannt, daß jährlich ungeheure Summen auf diese Weise für alle möglichen Zwecke wie Kirchen, Schulen, Universitäten, Wissenschaft, Alters- und Invalidenheime, Kinderheime, Krankenhäuser, Tierschutz, soziale Klubs usw. in Form von Schenkungen, z. B. in bar, Grundstücken, Häusern, Büchereien, verausgabt werden. Im Jahre 1924 betragen die 175 Schenkungen 137 Mill. Dollar gleich 575,5 Mill. Mark.

In diesen Stiftungen kennzeichnet sich neben der großen Vaterlandsliebe auch ein enges Verbundensein mit dem ganzen Volk; sie tragen dazu bei, soziale Gegensätze nicht aufkommen zu lassen, da der erfolgreiche Mann nicht als Ausbeuter angesehen werden kann, indem ein großer Teil seines Vermögens später auch den Schwächsten zugute kommt.

## Sport.

Die vorteilhafte geographische Lage der Vereinigten Staaten und das Fehlen feindlich gesinnter Nachbarn hat es mit sich gebracht, daß die amerikanische Nation lediglich sich selbst und unbekümmert um die Außenwelt lebt, so daß das Fehlen der in den europäischen Ländern üblichen Vergnügungen und die angestregtere Berufstätigkeit ein außerordentliches Interesse für den Sport hervorgerufen hat. Man kann ruhig sagen, daß nur der erfolgreiche Geschäftsmann und der sieg-

gekrönte Sportsmann Achtung einflößen. Wenn das alljährliche nationale Baseballspiel in den beiden während der vorhergehenden Ausscheidungskämpfe siegreichsten Städten der Union ausgefochten wird und hunderttausende Zuschauer herbeiströmen, nehmen die Einwohner der anderen Städte den regsten Anteil, indem der Gang des mehrere Tage umfassenden Spieles mit Hilfe des Radios auf öffentlichen Plätzen dauernd verfolgt wird. In allen Städten finden wir große Stadien und sonstige Sportplätze, nicht nur für Erwachsene, sondern auch für Kinder als Spielplätze, und wo keine solchen Plätze für die Jugend eingerichtet werden können, wie z. B. in den dichtbevölkerten Straßen New Yorks, werden wöchentlich mehrere Male abends Einbahnstraßen abgesperrt, um den Kindern gute Spielgelegenheiten zu bieten. Philadelphia besitzt allein 26 Spielplätze und 12 Erholungsparks. Inwieweit die Arbeiterschaft mit Unterstützung der Industrie den Sport pflegt, werden wir später kennenlernen.

### Technische Leistungen.

Die hervorstechendste Eigenschaft des Amerikaners ist seine technische Begabung; diese im Verein mit einer außerordentlichen Großzügigkeit im Anfassen bedeutender Aufgaben und Probleme bringt jene großartigen technischen Schöpfungen hervor, die alle Welt bewundert. Gewaltige, doppelteagige Hängebrücken über den New Yorker Hafen, große Straßenklappbrücken mit Untergrundbahntunnels in Chicago, riesige doppelteagige Brücken über das Cuyahogatal in Cleveland, ausgedehnte Betonviaduktanlagen zur Überspannung der Täler in Bethlehem, bis zu 58 Stockwerke hohe Gebäude in New York und vielen anderen Städten, Fernheizwerke für Heiz- und Kraftdampf bis 12 Atm., ausgedehnte Hoch- und Untergrundbahnen mit Schnell- und Lokalverkehr, nach Klarheit und Zweckmäßigkeit mustergültige Bahnhöfe mit teils unterirdischer und doppelteagiger Zugzuführung in Washington, New York und anderen Städten, große Monumentalbauten als Bibliotheken, Postämter, Bahnhöfe, Regierungsgebäude an schönen breiten Straßen, die in krassem Gegensatz zu den auch in den großen Städten noch sehr zahlreich vorhandenen und infolge des verhältnismäßig warmen Klimas möglichen Holzhäusern und den oft entsetzlich schmutzigen und mit allerhand Abfall bedeckten, abseits liegenden Straßenzügen stehen; alle diese Meisterwerke wirken anreizend zu neuen, immer großartiger und kühner werdenden Plänen.

Gute technische Durchdenkung und Abwägung, um dem Massenverkehr nach jeder Richtung gerecht zu werden, entschlossenes Zufassen bei der Lösung neuer Aufgaben kennzeichnen diese Baulichkeiten; praktische Rücksichten werden für wichtiger gehalten als ästhetische. Die Wolkenkratzer sind weniger schön vom architektonischen Standpunkt aus als vermöge ihrer ungeheuren Wucht imposant und staunenswert; sie bestehen aus einem Eisengerüst mit leichtem Mauerfachwerk. Die neuen Bahnhöfe sind wunderbar klar und durch keine Reklame in ihrer Übersichtlichkeit gestört, und die Brücken sind von eleganter Konstruktion.

Wenn wir dann noch an die sonstigen technischen Einrichtungen des Landes denken, an die mit 65 km Geschwindigkeit dahinrasenden und mit großer Bequemlichkeit und höflichem, hilfsbereitem Personal ausgerüsteten Eisenbahnzüge, an die schnelle Entwicklung der Industrie und der Städte, wie Chicago, an dessen Stelle vor 180 Jahren noch vereinzelte Blockhäuser standen, Pittsburgh, wo vor 150 Jahren noch Kämpfe mit Indianern stattfanden, Gary, wo vor 20 Jahren noch Sanddünen waren, so erkennen wir den Grund für den Stolz des Amerikaners über seine Leistungen. Und dieses Bewußtsein, Herr aller Schwierigkeiten zu werden, läßt ihn vor keinen Aufgaben zurückschrecken; mit derselben Leichtigkeit, mit der er Backsteinhäuser, wie z. B. das zweistöckige Sterbehaus des fünften Präsidenten James Monroe (gestorben am 4. Juli 1831) in New York, Crosby Street, um 100 m von seinem alten Eckplatz zu einem neuen Standort zwischen zwei anderen Häusern versetzt, wandert er mit ganzen Industrien innerhalb weniger Jahre nach neuen Distrikten, wenn es die staatliche Gesetzgebung, die Arbeiterverhältnisse oder die Rohstoffzufuhr vorteilhaft erscheinen lassen. So finden wir neben den alten Schwerindustrienzentren von Bethlehem, Pittsburgh und Cleveland neue im Distrikt von Chicago auf 50 km Ausdehnung entstehen, Stahlwerke bis zu 11,5 km Länge und 1,6 km Breite mit Batterien von 12 Hochöfen und Zementwerke mit einer täglichen Produktion bis zu je 160000 Sack.

Diese gewaltige Technik, über die später noch mehr zu sagen ist, findet ihre Stütze in den großen Rohstoffquellen, die 41 vH der Weltproduktion des Getreides, 71 vH der Baumwolle, 50 vH der Kohle, 64 vH des Petroleums, 52 vH des Bauholzes, 60 vH des Zinkes, 48 vH des Bleies, 59 vH des Kupfers und 52 vH des Roheisens umfassen. Durch die gewaltigen Kriegs- und Nachkriegskredite an das gesamte Europa ist Amerika zur ersten Kapitalmacht der Erde geworden, und die europäischen Staaten werden in steigendem Maße verschuldet und damit tributpflichtig. Alles dieses bewirkt eine künftige Machtstellung der Vereinigten Staaten, die der Amerikaner heute noch nicht in ihrer vollen Größe ahnt, die aber folgschwer auf Europa und damit Deutschland lasten wird. Diese Machtstellung wird noch verstärkt durch die Arbeiterverhältnisse, die in den nächsten Kapiteln im Zusammenhang mit der Industrie untersucht werden sollen.

## II. Allgemeine Gesichtspunkte über die Industrie.

Im vorigen Kapitel habe ich darauf hingewiesen, daß Vertrauen und faire Geschäftsgrundsätze die Fundamente der amerikanischen Wirtschaft sind. Betrachten wir nun das Geschäftsgebaren der Industrie, insbesondere der Maschinen- und Metallindustrie näher, so muß man zwei Gebiete unterscheiden, das der allgemeinen Produktionspolitik und der Politik gegenüber dem Arbeitnehmer.

## Produktionsgrundsätze.

Die Produktionspolitik läuft auf die Erstrebung eines großen Umsatzes bei kleinem Einzelverdienst hinaus. Letzterer ist das Mittel zum Zweck. Nach dem Sherman-Antitrust-Gesetz von 1890 ist jede Vereinigung oder Vereinbarung zur Einschränkung von Handel und Gewerbe ungesetzlich und wird mit 5000 Dollar oder 1 Jahr Gefängnis bzw. beidem bestraft; das gleiche tritt im Falle einer die Allgemeinheit schädigenden Monopolisierung oder des Versuches ein, abgesehen von Schadenersatzansprüchen, die von den Geschädigten geltend gemacht werden können. Dieses Gesetz stellt also einen Schutz der freien Konkurrenz dar und entspricht vollkommen der freiheitlichen Denkungsart der Bevölkerung. Im Gegensatz zu jenen künstlichen Monopolgebilden, wie wir sie in den Preiskonventionen und Verbänden zum Zwecke der Preishochhaltung und Absatzregulierung sehen, finden wir Monopolstellungen, die wir als natürliche bezeichnen können, indem diese durch einzelne Unternehmen mit Hilfe einer gesunden Geschäftspolitik erungen wurden. Diese Politik geht dahin, durch Spezialisierung der Einzelbetriebe die Produktion auf einige wenige Typen zu beschränken, die in ihrer vielleicht mehrfachen Art sich nur durch verschiedene Größen unterscheiden, einen großen Absatz zu gewinnen und diesen dann einerseits durch Verbesserungen des Fabrikates und andererseits durch Herabsetzung des Preises vermittelt einer möglichst wirtschaftlichen Ausgestaltung der Fabrikation allmählich zu erweitern. Die weitgehende Spezialisierung in den Erzeugnissen bietet hierbei das beste Mittel, weil das Konstruktionsbureau seine ganze Kraft auf die Weiterentwicklung der Spezialität richten kann und der Betrieb nur an die Vervollkommnung der sich allmählich ändernden Fabrikationsmethoden zu denken braucht. Im technischen Bureau tritt dann insofern eine Umgestaltung ein, als für die Konstruktion der Fabrikate weniger Spezialisten und Personal, für die reinen Betriebsbedürfnisse, d. h. für die Entwicklung der Werkzeuge und Maschinen mehr Personal gebraucht wird.

Nehmen wir einen praktischen Fall! In der Industrie der Gelenkketten finden wir hauptsächlich drei Firmen, deren Fabrikate Weltruf besitzen. Eine dieser Firmen stellt nur eine einzige Art in mehrfachen Größen her; sie hat sieben Ingenieure, die lediglich an Betriebs- und Fabrikationsverbesserungen arbeiten mit dem Erfolge, daß der Betrieb fast ganz automatisch eingerichtet und mit den besten und wirtschaftlichsten Maschinen versehen ist. Es werden nicht nur die Einzelteile der Ketten auf Automaten aus dem Rohmaterial bearbeitet, sondern auch das Zusammensetzen und Prüfen geschieht automatisch. Die Arbeitskräfte sind meist Frauen und Mädchen, von denen manche bis zu zehn Maschinen bedienen; hierbei haben sie lediglich die Reservoirs der dauernd laufenden Maschinen zu füllen und sitzen im übrigen mit verschränkten Armen auf einem bequemen Stuhl. Wenn auch diese drei Firmen noch kein vollkommenes Monopol in Gelenkketten besitzen, so sind sie doch nicht mehr weit davon entfernt. Ganz ähnlich steht

es mit gewissen Werkzeugmaschinenfabriken, die Spezialmaschinen zur Herstellung von Zahnrädern, seien es Stirn- oder Kegelräder, oder Spezialautomaten bauen. Auch hier finden wir eine außerordentlich weit getriebene Spezialisierung einmal nach der Art der Fabrikate, aber auch nach der Art der Herstellungsweise, d. h. nach dem Maschinentyp. Wir finden auf diesem Gebiete Firmen, die nur Drehbänke oder nur Bohrmaschinen oder nur Fräsmaschinen herstellen, und die ihren Spezialitäten zufolge der hervorragenden Weiterentwicklung einen Weltruf verschaffen konnten, so daß sie den amerikanischen Markt bis zu 90 vH in der Hand halten. Auf Grund des kleinen Fabrikationsprogramms, auf dem das ganze Geschäft ruht, sind diese Firmen zur dauernden Verbesserung ihrer Fabrikate gezwungen, wenn sie die einmal errungene Stellung halten wollen; sie müssen die Konkurrenz ständig im Auge behalten, wenn diese auch andere Maschinen zur Erzeugung desselben Gegenstandes auf den Markt bringt. Andererseits muß die Firma aber auch die Wünsche der Kunden berücksichtigen und ihre Spezialmaschinen diesen anpassen, Wünsche, die etwa nach Erhöhung der Maschinengeschwindigkeit oder dergleichen gehen. Dabei wird eine Kopierung der Fabrikate von seiten einer etwaigen neuen Konkurrenz nicht gefürchtet, weil die Erfahrungen im Bau so groß sind, daß man inzwischen in der Entwicklung weiter gelangt ist, wodurch der Konkurrent doch im Rückstand bleibt. Um die Verbindung mit dem Kunden auch nach der Lieferung aufrechtzuerhalten, behält der Lieferant z. B. die gelieferten Maschinen unter Kontrolle und kümmert sich um ihr dauerndes einwandfreies Arbeiten; hierdurch hat der Kunde den Vorteil einer ständigen Beratung, der Lieferant aber die Aussicht auf eine Neubestellung.

Um den Betrieb wirtschaftlich besser ausgestalten zu können, greifen viele Unternehmer zu dem Mittel der ständigen Kontrolle durch außenstehende Organe; hierdurch behält der Betriebsleiter mehr Zeit für andere neue Aufgaben übrig, da die Kontrolle sich automatisch vollzieht und er von Zeit zu Zeit objektive Berichte über den gegenwärtigen Stand und etwaige Verbesserungsmöglichkeiten erhält. Manche Firmen richten zwar eigene Abteilungen ein, denen die Überwachung obliegt, aber viele Firmen neigen zu einer fremden Kontrolle, weil sie objektiver ausgeübt werden kann; auch urteilt der Fremde freier, weil er nicht von den alten Gewohnheiten der Bureau- und Betriebspraxis berührt wird, und bewirkt dadurch, daß Mängel leichter erkannt und abgestellt werden. Da die Beratungsorgane auf Grund der vielfältigen Erfahrungen immer auf dem laufenden mit den neuesten Errungenschaften sind, wird der Fortschritt überall hingebacht; die Angestellten nehmen ein größeres Interesse an der Vervollkommnung der Organisation. Dabei erstreckt sich die Untersuchung und Kontrolle nicht nur auf das gute Funktionieren der Gesamtorganisation, auf die richtige Verteilung der Verantwortlichkeit, auf eine gute und zweckmäßige Zusammenarbeit der einzelnen Abteilungen, auf eine wirtschaftliche Fabrikation durch Ersetzung der Hand- vermittelt Maschinenarbeit, Modernisierung des Maschinenparkes, bestmöglichen Gebrauch jedes

Einrichtungsgegenstandes usw., sondern auch auf geeignete Normalisierung aller Artikel, die auf Grund ihrer umfangreichen Verwendung wirtschaftlich in die Wagschale fallen, auf die Wirksamkeit der Korrespondenz, auf eine wirtschaftliche Bureauorganisation, wirtschaftlichen Geschäftsgang, Zeitstudien, Analysierung der Arbeitsvorgänge, Aufstellung von Fabrikations- und sonstigen Arbeitsnormen nach Zeit, Menge und Güte, Kontrolle für die richtige Durchführung der notwendigen Methoden, Ausarbeitung von Lohnsystemen usw., kurz, alle Fragen, die in einem Betriebe auftreten und von Lebenswichtigkeit für ihn sind.

Und wie steht es im Automobilbau? Hier sehen wir dauernd Preisherabsetzungen vor sich gehen. Und kein Mensch ruft nach einem die Preise regulierenden Verbands! Die Konkurrenz im Automobilbau ist ungeheuer groß, und wer die Preisrückgänge nicht durch eine Vervollkommnung der Fabrikation paralysieren kann, scheidet aus. Der billigste Fordwagen, dessen Güte übrigens in Amerika durchaus anerkannt wird, kostet ab Detroit 260 Dollar gleich 1092 M., weswegen Ford jährlich 2 Mill. Wagen baut, und erst in weitem Abstände folgen die Wagen von Dodge Bros., Studebaker, Chrysler, Cadillac und wie sie alle heißen. Ja, nicht genug damit, die Automobilfabrikanten sind an die Bundesregierung um Erlaß der teils von ihnen zu zahlenden Automobilsteuer herangetreten mit dem Hinweis, daß nicht sie, sondern die Bevölkerung als Kunde den Vorteil daraus ziehen solle, indem sie jeden Wagen dann um durchschnittlich 26 Dollar im Preise herabsetzen würden. Man erkennt hier deutlich die kluge Politik, die zu einer Erhöhung des Absatzes führen muß, falls die Steuer zu Fall kommen würde. Der Fabrikant würde dadurch keine Einbuße, sondern einen großen Gewinn erzielen, weil ein weiterer Anreiz zum Erwerb eines Autos gegeben wäre.

Überhaupt wird man sagen müssen, daß die Automobilindustrie ihr Geschäft besonders gut versteht. Neben den dauernden Preisherabsetzungen blüht in keinem Wirtschaftszweige so stark das Abzahlungsgeschäft wie hier. Diese Art des Geschäfts ist in den Vereinigten Staaten weit verbreitet; alles ist auf diese Weise erhältlich, von besonderer Wichtigkeit ist es aber im Häuser- und Autokauf. Dieses Abzahlungsgeschäft wird von der Industrie und dem Handel sehr begünstigt, weil es den Kauf erleichtert, dadurch künstlich eine Marktkonjunktur schafft und letzten Endes den Verdienst erhöht. Die Konjunktur dauert bis zur Übersättigung, worauf eine Depression wegen zu starker Anspannung der Mittel folgt, bis das Publikum wieder kaufkräftiger und damit kauflustiger wird. Man kann in diesen Abzahlungsgeschäften mit einen der Gründe für die stark wechselnde amerikanische Wirtschaft sehen. Als Sportmann liebt der Amerikaner das Auto, mit dem er täglich abends und Sonntags mit den Seinen hinaus ins Freie fahren kann. Die amerikanischen Städte sind sehr in die Breite gebaut, weil es keine Mietskasernen des deutschen Typs gibt, sondern meist nur ein- bis zweistöckige, freistehende Wohnhäuser. Hierdurch erhalten die Städte einen sehr großen Durchmesser und die

Entfernungen sind dementsprechend groß. Da tut das Auto ausgezeichnete Dienste, besonders, wenn der Arbeiter einen weiten Weg zur Arbeitsstelle hat. Bei den guten amerikanischen Straßen kann man für Betriebsstoff (Gasolin und Öl), Reparatur und Abschreibung durchschnittlich ca. 8—10 Cents pro Meile = 21—26 Pfennige pro Kilometer Unkosten rechnen, wobei das Gasolin 19,3 Pfennige pro Liter und das Öl 46 Pfennige pro Liter kostet. Obwohl dieser Betrag an sich nicht gering ist, — kosten doch die elektrischen Straßenbahnen und Hoch- und Untergrundbahnen je nach der Stadt von 5—10 Cents gleich 21 bis 42 Pfennige für eine beliebig lange Strecke — so sind die Annehmlichkeiten des schnelleren Fahrens so groß, daß jeder Amerikaner an die Beschaffung des Autos denkt. Und da er gewöhnlich das ganze Geld nicht zur Verfügung hat, kauft er auf Abzahlung. Man kann mit ungefähr 90 vH Abzahlungs- und nur ungefähr 10 vH Kassakäufen rechnen. Führen wir die Berechnung für den kleinsten Fordwagen bei einer Jahresproduktion von 2 Mill. Stück durch, so müssen wir mit einem Anschaffungspreis (Kassa) von 260 Dollar ab Fabrik Detroit und 398 Dollar in z. B. Bridgeport (Connecticut) rechnen. Angezahlt werden 100 Dollar, und die Abzahlung geschieht durch je 24 Dollar für 15 Monate, in welchen Beträgen die Versicherung gegen Feuer und Diebstahl enthalten ist. Die beiden letzteren kosten aber für ein Jahr 4,10 Dollar pro 100 Dollar Wert, mithin auf die restlichen 298 Dollar Wert für  $1\frac{1}{4}$  Jahr 15 Dollar. Legen wir eine Kapitalverzinsung von 10 vH auf 8 Monate für 298 Dollar zugrunde, — die Sparbanken geben 4 vH, — so betragen die Unkosten für den Fabrikanten 35 Dollar. Der Gesamtpreis des Wagens stellt sich also dann in Bridgeport auf 433 Dollar. Tatsächlich werden aber 460 Dollar vom Kunden gezahlt, so daß pro Wagen ein Mehrerwerb von 27 Dollar entsteht. Dieses macht für 1,8 Mill. Wagen im Jahr 49 Mill. Dollar! Ohne Zweifel ist das Auto auch für sehr viele Amerikaner ein Luxusartikel, wenn wir darunter alles verstehen, was nicht unbedingt notwendig ist. Das Auto hat nur dort seine Berechtigung, wo die Unkosten durch den Gewinn aufgewogen werden; letzterer ist aber schwer festzustellen, es sei denn, daß der Besitzer zur Deckung der Unkosten Kollegen gegen Bezahlung von und zur Arbeitsstätte mitnimmt, wie dies von Arbeitern vielfach getan wird. Im übrigen spielt sehr oft das Verlangen bei der Anschaffung eines Autos mit, es den Nachbarn gleichzutun; und wenn der Nachbar ein großes Auto für 8 Personen kauft, darf man selbst nicht zurückstehen. So bedeutet der Autokauf in vielen Fällen (vielleicht den meisten) eine unsolide Finanzgebarung, die den Käufer oft in schwere Nöte bringt und ihn zu anderen wirklich wichtigen und notwendigen Käufen unfähig macht. Klagt doch z. B. die Konfektion über schlechte Geschäfte infolge des blühenden Autogeschäfts.

Für die Industrie ist dagegen das Autogeschäft außerordentlich befruchtend gewesen, und durch ihre gewaltige Ausdehnung wurde vielen Arbeitern wieder ein reichlicher Verdienst, denn an der Autoindustrie hängen wieder so viele andere Industriezweige, wie Stahlwerke, Metallwarenfabriken, Lederfabriken, Werkzeug- und Werkzeug-

maschinenfabriken, elektrotechnische Fabriken usw., daß heute das Wohl und Wehe der amerikanischen Wirtschaft vom Autogeschäft abhängt. Daher verlohnt sich ein Blick auf die Autoindustrie, um deren Bedeutung für die Arbeiterschaft zu erkennen: Im Jahre 1925 betrug die Anzahl der hergestellten Personenwagen rund 3,6 Mill., die der Lastwagen rund 400 000. Der gesamte Wert aller Wagen und Ersatzteile erreichte rund 3,2 Milld. Dollar = 13,4 Milld. M., wovon auf letztere 600 Mill. Dollar entfielen. Exportiert wurden 386 580 Wagen und in den Vereinigten Staaten liefen 17 591 981 Wagen. Das in den Autofabriken investierte Kapital betrug 1,7 Milld. Dollar = 7,1 Milld. M., und an Löhnen und Gehältern wurden 547 Mill. Dollar = 2,3 Milld. M. gezahlt. Der Vertrieb der Autos erfolgte durch 48 138 Händler im Lande. Wenn man berücksichtigt, daß diese gewaltige Industrie sich in nur 29 Jahren von einer Produktion von 4 Wagen auf 3,6 Mill. entwickelte, so gibt uns dies ein Bild der ungeheuren Wirtschaftskapazität der Vereinigten Staaten und läßt im Anschluß an später noch zu erwähnende Produktionsrekorde einen wichtigen Ausblick in die Zukunft tun.

Nur ungefähr 7,5 vH des Gesamtwertes entfällt auf die Teile, die von anderen Fabriken gekauft werden; es bedeutet dies, daß in der Autoindustrie eine Spezialisierung nach Einzelteilen wenig stattgefunden hat, daß vielmehr die Fabriken den Wagen fast vollständig selbst herstellen. Wir können dieses ganz besonders bei Ford bemerken, der bekanntlich sogar das benötigte Glas, Papier, Gummi, Kunstleder usw. fertigt. Die absolute Wertzahl der fremdhergestellten Teile in Höhe von 240 Mill. Dollar = rund 1 Milld. M. zeigt auch wieder die außerordentliche Wichtigkeit der Autoindustrie schon allein für die Trabantenindustrien. Und wie weit die Autoindustrie in andere, Nichtmetall-Industrien eingreift, ergibt die Tatsache, daß die Eisenbahnen für Motorfahrzeuge und -teile 740 578, für Gummireifen 50 000, für Benzin (Gasolin) und Öl 640 000 und für Zement zum Bau der mit Hilfe der Autosteuer gebauten Fernstraßen 151 346 Wagenladungen befördern mußten.

In der gesamten Autoindustrie sind 3,1 Mill. Menschen beschäftigt, und unter diesen 329 000 Arbeiter für den Bau der Wagen selbst und ungefähr 700 000 Arbeiter für die Herstellung von Teilen und sonst benötigten Rohstoffen; das bedeutet, rund 7,5 vH aller erwerbstätigen Amerikaner bzw. 8,5 vH der Arbeiter in Industrie und Handwerk verdienen ihren Lebensunterhalt in der Autoindustrie. Die Autoindustrie verschlingt:

11	vH	des	amerikanischen	Eisen- und Stahlverbrauches,
46	vH	„	„	Aluminiumverbrauches,
52	vH	„	„	Plattenglasverbrauches,
15	vH	„	„	Hartholzverbrauches,
7,5	vH	„	„	Kupferverbrauches,
9,3	vH	„	„	Zinnverbrauches,
8,4	vH	„	„	Bleiverbrauches,
3,5	vH	„	„	Zinkverbrauches,
3,0	vH	„	„	Wollverbrauches,
80	vH	„	„	Gasolinverbrauches.

Neben den von den Autofabriken gekauften Teilen, Gummireifen und sonstigen Zubehörstücken spielen natürlich die Einzelkäufe der Autobesitzer eine wichtige Rolle, so daß der Gesamtwert an diesen Gegenständen 1,5 Milld. Dollar = 6,3 Milld. M. ausmacht. Alles in allem ist die Autoindustrie die größte und erfolgreichste im Lande.

## Arbeiterorganisationen.

Wie steht es nun mit der Arbeiterbewegung? Um dieses erkennen zu können, müssen wir erfahren, welche Arbeiterorganisationen bestehen und in welcher Weise sie wirken.

In den Vereinigten Staaten gibt es zunächst lokale Distrikts-gewerkschaften (Local Trade Unions), die beruflich gegliedert sind und in denen die Arbeiterkategorien wie Former, Modellmacher, Maschinen-arbeiter usw. gesondert organisiert sind. Diese Distriktsorganisationen jeder Gruppe sind wieder in nationale oder internationale Unions zusammengefaßt, die ihrerseits der Federation of Labor, der gewerkschaftlichen Spitzenorganisation, angehören. Die Federation of Labor hat selbst ein ausgedehntes Vertreternetz in allen größeren Städten und besonders in den Hauptstädten der Einzelstaaten. So umfaßte 1924 die Federation of Labor, die 1881 gegründet wurde und aus der im Jahre 1866 organisierten Nationalen Arbeiterunion hervorging, 107 nationale bzw. internationale Unions mit 2866000 eingeschriebenen Mitgliedern in 32157 Local Unions; die Federation setzt sich aus 4 Abteilungen (Baugewerbe, Metallgewerbe, Eisenbahner und sonstige Gewerbe) zusammen und besitzt 49 hauptstädtische Vertretungen und 855 Stadtzentralen. Die letztjährigen Einnahmen der Federation betragen 512400 Dollar und die Ausgaben 500000 Dollar.

Getrennt von der Federation of Labor und den Local Unions bestehen einige wenige, dafür aber teilweise um so mächtigere Gewerkschaften, die Railway Brotherhoods, die Amalgamated Clothing Workers und die Industrial Workers of the World.

Die Brotherhoods umfassen die Arbeiter und Angestellten der zahlreichen großen Eisenbahngesellschaften in Höhe von 456000 Mann; die Arbeitergewerkschaft der Bekleidungsindustrie (Clothing Workers), die hauptsächlich in New York, Chicago, Cleveland und Rochester ihren Sitz hat, umfaßt 140000 Mitglieder, während die letztgenannte Gewerkschaft der Industrial Workers of the World nur 30000 Mitglieder zählt.

Die Federation of Labor ist danach die größte Organisation. Zum Unterschied von unseren Gewerkschaften hat sie sich nicht politisch festgelegt und hält sich grundsätzlich von jeder einseitigen Parteipolitik fern. Sie gibt jedoch vor den Wahlen in den verschiedenen Wahlbezirken bestimmte Parolen aus, nachdem sie mit den einzelnen Kandidaten der republikanischen und demokratischen Partei zwecks Durchdrückung der Arbeiterforderungen verhandelt hat. Dadurch, daß die Federation of Labor auch zum Sozialismus keine Beziehungen besitzt, enthält sie sich auch einer Stellungnahme zum Internationalismus, ja, sie lehnt ihn in der von den deutschen Gewerkschaften ver-

tretenen Auffassung ab. Samuel Gompers, der 1924 verstorbene große Arbeiterführer Amerikas, konnte so auf dem Kongreß in El Paso 1924 erklären:

„Da wir das Privileg und das Recht haben, unser eigenes Leben zu leben und unser eigenes Schicksal auf eigene Art zu formen, kann auch jede andere Nation für sich und ihr Land so handeln, wie es ihr beliebt“; und auf dem Konvent in Denver im Jahre 1921 konnte Gompers ausrufen:

„Wir lieben zwar jedes menschliche Wesen, ganz gleich, wo es geboren ist oder wo es wohnt, aber von einem Grundsatz wollen wir uns niemals trennen, und der ist: Amerika über alles!“

Auf dem Konvent in Atlantic City 1925 wurde zuletzt erneut beschlossen, von jeglicher einseitigen Parteipolitik abzustehen, weil „die glänzenden Resultate des kurzen Zeitraums von 15 Jahren seit Bestehen dieser Politik dem Volke den klaren Beweis erbracht haben, daß die Aussichten für einen schnellen Erfolg ausgezeichnet sind“.

Die Arbeiter werden zur intensiven Beteiligung an den Wahlen aufgefordert, wobei zweckmäßig jene Kandidaten zu unterstützen sind, bei denen man sich auf ihre Wahrhaftigkeit gegenüber dem Volke verlassen kann, da „jene, die dem ganzen Volke gegenüber aufrichtig sind, es auch den Arbeitern gegenüber sein werden“, und „diese Politik ein Resultat reifer Erfahrungen sei und die Ansicht der Nutzlosigkeit des starren Parteiensystems immer mehr durchdringe“.

1925 konnte der jetzige Präsident Green der Federation of Labor feststellen, daß „die nicht parteipolitische Politik ihre Weisheit bewiesen hat; während der letzten 19 Jahre sind 200 Gesetze zugunsten der Arbeiter vom Kongreß angenommen worden, während alle staatlichen gesetzgebenden Körperschaften wichtige Hilfsgesetze erlassen haben“.

Über die Ziele der Federation of Labor gibt ein Amendement „Industry's Path of Progress“ des Konvents zu El Paso Auskunft; in ihm heißt es:

„Wir unterstreichen die Tatsache, daß amerikanische Arbeit vom Beginn an auf die Wege der Demokratie verwiesen und ihre Anstrengung immer auf die Verwirklichung demokratischer Praxis gerichtet war. Die Industrie muß ihren eigenen Weg durch die Schwierigkeiten finden; sie muß ihre eigenen Probleme lösen oder wir gehen einer staatlichen Einnischung entgegen, die unvermeidlich zum Bürokratismus und Zusammenbruch führen muß. Demokratie kann nicht in die Industrie durch den Staat kommen. Jede Anstrengung nach dieser Richtung bringt Bürokratie und Vernichtung der Demokratie. Aber wir müssen klar betonen, daß der Weg zur Demokratie in der Industrie nicht ein Weg ist, den die Arbeit allein gehen kann. Demokratie in der Industrie schließt die Teilnahme jedes nützlichen Gliedes der Industrie in sich.“ Die Resolution stellt ausdrücklich Fortschritte in der Verwirklichung demokratischer Grundsätze fest und bezeichnet als solche die Abkommen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, nach denen „der Absolutismus im Betrieb verschwindet“.

Wenn auch die Federation of Labor ohne Parteibindung dasteht, so schließt das nicht aus, daß einige Unions doch der sozialistischen Partei nahestehen. Im allgemeinen werden von der Federation meistens die Kandidaten der demokratischen Partei unterstützt, welche die Partei des Bürgertums ist, zum Unterschied von der republikanischen, der Partei der Großfinanz und Industrie, während die Sozialisten nur einen Vertreter im Repräsentantenhaus haben, der naturgemäß ohne Einfluß ist.

Auf Grund der hohen Mitgliederzahl ist die Federation of Labor von allgemeinem großen Einfluß auf die ökonomischen Verhältnisse im Lande; zwar läßt sie ihre Macht nicht so offensichtlich, dafür aber um so reger hinter den Kulissen spielen, geht doch z. B. das berühmte Einwanderungsgesetz von 1924 mit seiner Einschränkung der Zuwanderung zum großen Teil auf den Einfluß der Federation zurück, die mit Hilfe dieses Gesetzes den Arbeitsmarkt des Landes durch Beschränkung des Kräfteangebots auf hohem Lohnniveau halten will. In den verschiedenen Industrien ist dagegen der örtliche Einfluß der Gewerkschaften ganz verschieden. Die Minenarbeiter sind mit über 400 000 Gewerkschaftsmitgliedern am mächtigsten; auch die Zimmerleute und Schreiner, Eisenbahnarbeiter, Elektrizitätsarbeiter, Maler sind besonders gut organisiert (je weit über 100 000 Mitglieder); die Maurer und Stukkatoren, Frauenkleidermacher, Maschinenarbeiter, Musiker, Fuhrleute, Chauffeure und Buchdrucker folgen dann (je weit über 50 000 Mitglieder). Während in manchen Industrien eine nahezu 100prozentige Organisation erreicht ist, sind andere Zweige wieder fast ganz frei. So hat die Maschinen- und Metallindustrie es verstanden, die Trade Unions nach dem Kriege ganz abzuschütteln, und man findet nur noch Reste in kleineren Betrieben, z. B. in der Ofenbranche und einigen kleinen Maschinengießereien. Man muß sich dabei vergegenwärtigen, daß die Mitgliederzahl der Federation of Labor von 4 075 000 im besten Jahre 1920 ständig gesunken ist. Den Grund hierfür werden wir später kennenlernen.

Die Trade Unions sind selbständige Körperschaften, die ihre Angelegenheiten unabhängig von der Federation of Labor regeln. Sie haben die sogenannten „Business Agents“ (Geschäftsagenten), die die Arbeiter bei den Verhandlungen mit den Unternehmern vertreten und entsprechend ihrer großen Verantwortlichkeit hoch bezahlt sind. Diese Trade Unions geben eigene Zeitschriften für ihre Mitglieder heraus, die gewerkschaftliche Bekanntmachungen aller Art, Unterrichtsstoff und sonstige Mitteilungen enthalten. Es dürfte interessieren, wie die Plattform einer solchen Gewerkschaft aussieht, zu welchem Zweck diejenige der Großloge der Internationalen Vereinigung der Maschinenarbeiter angeführt sei:

„Die Großloge der Internationalen Vereinigung der Maschinenarbeiter strebt an:

1. In die Organisation alle Angestellten, männliche und weibliche, zu bringen, die im Maschinistengewerbe tätig oder mit ihm verbunden sind.
2. Einen Plan zur Sicherung der dauernden Beschäftigung aller Mitglieder der Organisation anzunehmen und zur Wirksamkeit zu bringen.

3. Die Einrichtung einer gesetzlichen Lehrzeit von 4 Jahren zu erwirken.

4. Von allen Arbeitgebern die wöchentliche Zahlung der vollen laufenden Löhne, bei der Einstellung die Bevorzugung von Mitgliedern der Organisation, und die Abschaffung der Personallisten, der ärztlichen Untersuchung und der Altersgrenzen zu verlangen.

5. Durch Schiedsspruch alle Streitigkeiten zu ordnen, die nicht in der Verfassung der Organisation genau bestimmt sind, und die sich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ergeben.

6. Die Arbeitszeit auf 44 Stunden pro Woche zu kürzen und zwar 8 Stunden wochentäglich, ausgenommen Sonnabend, der ein halber Feiertag sein soll, um den Mitgliedern dieser Organisation Zeit und Gelegenheit zur Weiterbildung und zur Geselligkeit zu geben.

7. Einen Plan zur Zusammenarbeit mit andern ähnlichen Handwerksarten anzunehmen mit dem letzten Ziel der Verschmelzung aller eng verwandten Metallgewerbe, um dadurch Streiks einer einzelnen Organisation zu vermeiden und durch vereinte Tatkraft für alle den vollen Lohn ihrer Arbeit zu ernten; dieses soll nicht zugunsten der Theorie des industriellen Unionismus (Ziel der Sozialistischen Arbeiterpartei) gedeutet werden.

8. Die politische Erziehung der Mitglieder anzufachen, damit sie ihre politischen Rechte verstehen und die Wahlzettel mit Klugheit benutzen, um die Regierung zu einer solchen fürs, vom und durchs Volk zu machen, um nicht als Werkzeug zur Förderung der Zusammenballung des Kapitals gebraucht zu werden.

9. Die Mitglieder zu drängen, nur für solche Kandidaten zu stimmen und nur solche zu unterstützen, die dieser Plattform und den folgenden politischen Forderungen zustimmen: Initiative, Referendum und Widerruf, Nationales Einkommensteuergesetz, Nationales Erbschaftssteuergesetz, Nationales und Staatliches Verantwortlichkeitsgesetz; alle Richter ohne Ausnahme sollen durch Volksentscheid gewählt werden; Nationales Pensionsgesetz für Alter, Invalidität und Unfall; öffentliches Eigentumsrecht an allen öffentlichen Anlagen; Frauenstimmrecht; Änderung der Verfassung der Vereinigten Staaten oder eines Staates unter unserer Gerichtsbarkeit, die jetzt diese Fragen als verfassungswidrig erklärt; Selbstregierung der Städte, Abschaffung des Vertragssystems bei allen öffentlichen Arbeiten in Stadt, Land, Staat oder Union, um solche Arbeiten zu Gewerkschaftslöhnen zu vergeben.

10. Kein nachgeordnetes Bundesgericht soll ein Gesetz des Kongresses aus dem Grunde der Verfassungswidrigkeit außer Kraft setzen; wenn der Oberste Gerichtshof sich anmaßt, ein Gesetz des Kongresses als verfassungswidrig zu entscheiden oder es durch Interpretation unternimmt, eine öffentliche Politik im Widerspruch zur ausdrücklichen Erklärung des Kongresses zu verteidigen, der allein unter unserem System dazu ermächtigt ist, die öffentliche Politik der Regierung zu bestimmen, soll der Kongreß durch Wiedereinsetzung des Gesetzes die Entscheidung des Gerichtshofes für nichtig erklären.

11. Da die Arbeit eines menschlichen Wesens kein Eigentum ist, fordern wir die Abschaffung des Gebrauches von Befehlen in Arbeitsstreitigkeiten, weil sie eine Rechtsanmaßung gegenüber den konstitutionellen Rechten unserer Bürger sind.“

Die einzelnen Trade Unions treiben ihre eigene Gewerkschaftspolitik, die oft recht radikaler Natur ist. So gibt es Unions, die im Interesse ihrer derzeitigen Mitglieder neue nicht aufnehmen, wenn nicht der sich anmeldende Facharbeiter besondere Beziehungen zur Union besitzt, etwa daß sein Vater oder Bruder bereits Mitglied ist oder er seinen Beruf schon einige Jahre ausübt. Oft wird auch ein Eintrittsgeld in Höhe bis 300 Dollar verlangt. Auf diese Weise versucht man, das Arbeiterangebot dieser Kategorie am Ort in engen Grenzen und damit

die Löhne hoch zu halten. Das Verfahren ist jedoch nur dort möglich, wo das betreffende Gewerbe praktisch vollständig organisiert ist, wie z. B. das Baugewerbe in Chicago. Für gewöhnlich beträgt das Eintrittsgeld 5—25 Dollar, wenn ein neu angekommener Mann sich nicht binnen 3 Monaten bei der Trade Union meldet.

Je nach der Stellung der sogenannten Geschäftsagenten, Business-Agents, die als Beauftragte der Unions die Verhandlungen mit den Unternehmern führen, und natürlich auch je nach der Einstellung der Unionleitung nehmen die einzelnen Gewerkschaften eine mehr oder weniger schroffe Stellung zu den Unternehmern ein, die teilweise sogar in Terror ausartet. So gibt es in New York 12 000—15 000 Elektrizitätsarbeiter, von denen rund 4000 als Mitglieder in die Gewerkschaft aufgenommen wurden; während einer starken Geschäftskonjunktur durften die nichtorganisierten Arbeiter nur gegen Lösung einer Erlaubniskarte von den Gewerkschaften zum Wochenpreise von 2,50 Dollar in den geschlossenen Betrieben arbeiten; ein Geschäft, das der Gewerkschaft in zwei Jahren ungefähr 150 000 Dollar einbrachte. In der Baubranche sind terroristische Auswüchse öfter vorgekommen, indem z. B. der Unternehmer gezwungen wurde, an die Gewerkschaft den Betrag zu zahlen, der dadurch erspart wurde, daß Eisenbetonkonstruktionsteile nicht auf der Baustelle, sondern in der Fabrik, und zwar billiger, hergestellt wurden.

Die Unions haben ihre Forderungen aufgestellt, die sie als Richtlinien bei den Verhandlungen mit der Industrie gebrauchen; wir werden später einiges darüber hören.

In der Industrie können wir nun zwei Arten von Betrieben unterscheiden, die „geschlossenen Betriebe“ (closed shops), die eine Vereinbarung mit den Trade Unions getroffen haben und nur Mitglieder der Gewerkschaften als Arbeiter einstellen dürfen, und die „offenen Betriebe“ (open shops), die in keiner Verbindung mit den Gewerkschaften stehen; daneben gibt es noch Werke, deren Betriebe teilweise offen und geschlossen sind. Die offenen Betriebe kann man wieder in solche unterteilen, die eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft ihren Arbeitern untersagen, und in solche, die sie zwar dulden, aber eine Agitation während der Arbeitszeit verbieten. Wie bereits gesagt, hat die Metall- und Maschinenindustrie es verstanden, sich fast ganz von dem Einfluß der Gewerkschaften freizumachen; wir finden hier also fast nur offene Betriebe. Um zu sehen, in welchem Maße diese vorhanden sind, seien einige Zahlen angeführt:

In Detroit umfaßt die Ofen- und Zentralheizungsindustrie nur geschlossene Betriebe; es hängt dieses mit dem vollkommen organisierten Bauhandwerk zusammen. Ohne Gewerkschaftskarte erhält kein Mann Arbeit. In der Maschinenindustrie gibt es in Detroit nur vier kleinere Gießereien mit 20—150 Arbeitern als geschlossene Betriebe. Insgesamt sind nur 459 Arbeiter organisiert, so daß 194 Gewerkschaftler in offenen Betrieben arbeiten müssen. Im Süden der Vereinigten Staaten ist die allerdings nur geringe Maschinenindustrie weit besser gewerkschaftlich durchgebildet. Von den Werkzeugmachern in Detroit sind nur ungefähr 2 vH organisiert.

In Boston sind die Former der Ofenindustrie fast ganz, die der Maschinenindustrie zu 90 vH organisiert, dabei besitzt Boston in seinen Gießereien nur offene Betriebe. Von den Maschinenarbeitern sind dagegen nur 15 vH in Gewerkschaften. Die Straßenbahn ist ein geschlossener Betrieb; die Druckereien der Zeitungen sind alle geschlossen, die der Bücher meist offen. Die größeren Metallbetriebe sind alle offen, und unter den kleinen Werken sind nur diejenigen geschlossen, die für geschlossene andere Betriebe, wie z. B. Druckereien, arbeiten.

In Chicago bestehen Vereinbarungen der Former mit 70 von 110 Gießereien, und zwar nur mit den kleinsten, die sich auf 10 Metall- und 60 Eisengießereien verteilen. In der großen Gießerei einer Armaturenfabrik finden sich z. B. nur 1 vH organisierte Former. Für die Schnitte- und Werkzeugmacher bestehen nur mit ungefähr 10 vH der Fabriken Tarife, während nahezu alle Schnitzebauer und ein Drittel der Werkzeugmacher organisiert sein sollen. Auch hier finden sich geschlossene Betriebe nur unter den kleinen Werken. Von den Maschinenarbeitern sind ungefähr 6 vH organisiert.

Wie man erkennt, bietet die Organisierung der Arbeiter ein recht buntes Bild. Bevor wir jedoch auf die Ursachen dieser Erscheinung eingehen, wollen wir die Art der Vereinbarungen (Agreements) betrachten, die zwischen der Industrie und den Gewerkschaften abgeschlossen zu werden pflegen:

#### **I. Vereinbarungen einer Druckerei in St. Louis mit ihren Maschinenarbeitern für 1925/26:**

1. Diese Vereinbarungen gelten für ein Jahr.
2. Alle die Vereinbarung umfassenden Arbeiter müssen Mitglieder der Gewerkschaft sein.
3. Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich 48 Stunden, d. h. täglich 8 Stunden mit Ausnahme von Sonntag, und zwar von 8—12 und 12 $\frac{1}{2}$ —4 $\frac{1}{2}$  Uhr.
4. Der Mindestlohn für Arbeiter soll 1,10 Dollar pro Stunde und für Meister 1,25 Dollar betragen.
5. Überstunden und Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen werden doppelt bezahlt.
6. Als Feiertage gelten Neujahrstag, Decoration Day (30. Mai), Tag der Unabhängigkeitserklärung (4. Juli), Labor Day (erster Montag im September), Danksagungstag, Weihnachtstag und alle Sonntage.
7. Auf je 5 Maschinenarbeiter darf 1 Lehrling beschäftigt werden, und zwar im Alter von 16—21 Jahren. Die Lehrlinge sollen in allen Zweigen des Gewerbes unterwiesen werden. Lehrlinge, die innerhalb der ersten 6 Monate keine Eignung zeigen, sind auszuscheiden. Nach Ablauf des 4. Jahres erhalten die Lehrlinge den Mindestlohn der Gesellen. Lehrlinge sollen 4 Jahre lang mit je mindestens 300 Tagen lernen und auf keinen Fall den Dienst ohne gerechte und genügende Ursache verlassen. Der Lohn für die ersten 6 Monate ist in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt, am Ende soll er jedoch 35 Cents pro Stunde betragen und alle 6 Monate um 7 $\frac{1}{2}$  Cents pro Stunde steigen. Im Falle der Entlassung von Arbeitern müssen Lehrlinge im gleichen Maße entlassen werden.
8. Der Betriebsausschuß wird versuchen, etwaige Beschwerden mit dem Meister zu schlichten. Im Falle der Unmöglichkeit sollen sie vor einen Ausschuß aus Maschinenarbeitern und Lehrlingen gebracht werden. Die Firma wird in keiner Weise gegen Repräsentanten der Arbeiter und Lehrlinge einschreiten.

## II. Vereinbarungen der Chicagoer Fabrikantenvereinigung mit den Maschinenarbeitern für 1925—1927.

1. Neu einzustellende Arbeiter sind durch den Betriebsausschuß oder durch die Union 24 Stunden vorher anzufordern.

2. Der Mindestlohn in Tagesschicht wird wie folgt festgesetzt:

Maschinenarbeiter	95 Cents pro Stunde
Werkzeug- und Schnittemacher	108 „ „ „
Arbeiter an Automaten	95 „ „ „
Automateneinrichter	108 „ „ „
Spezialarbeiter	67 „ „ „
Helfer	58 „ „ „

Bei einer höheren Bezahlung soll diese im Verhältnis der Mindestlöhne erfolgen.

3. Die Arbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag zwischen 8 und 4½ Uhr, Sonnabends bis 12 Uhr (44 Stunden in der Woche); in Nachtschicht darf nicht mehr als 40 Stunden pro Woche in 5 Nächten gearbeitet werden.

4. Die Bezahlung für die 40stündige Nachtschicht ist die gleiche wie für die 44stündige Tagesschicht.

5. Für Überstunden in Tages- und Nachtschicht und für Sonn- und Feiertagsarbeit wird das Doppelte bezahlt. Vor Beginn der Überstunden tritt eine Pause von 20 Minuten ein. Überstunden sind im Falle von Betriebsversammlungen unzulässig. Im Falle schlechter Wirtschaftsperioden sollen die Arbeitsstunden so gekürzt werden, daß die normale Belegschaft beibehalten werden kann.

6. Lehrlinge müssen 16—21 Jahre alt sein, 4 Jahre zu je 300 Tagen lernen; sie dürfen nur tagsüber beschäftigt werden, und zwar nicht länger als 8 Stunden pro Tag und 4 Stunden Sonnabends. Auf je 5 Tagesarbeiter darf 1 Lehrling kommen. Der Lehrling muß einen regelrechten Vertrag eingehen. 3 Jahre der Lehrzeit soll er die verschiedenen Maschinen und Spezialaufgaben kennenlernen, und zwar nicht länger als 6 Monate an einer einzelnen Maschine und 1 Jahr in einer einzelnen Betriebsabteilung. Die Lehrlinge sollen zum Besuch einer Fortbildungsschule für mindestens 8 Stunden innerhalb je 2 Wochen bei voller Stundenvergütung angehalten werden. Die Mindestlöhne für Lehrlinge sind: |

1. Jahr	30 Cents pro Stunde
2. „	39 „ „ „
3. „	49 „ „ „
4. „ 1. Hälfte	65 „ „ „
4. „ 2. „	73 „ „ „

Nach Beendigung der Lehrzeit ist der Mindestlohn der ausgeübten Arbeit zu zahlen. Bei Arbeiten mit Gesellen zusammen außerhalb der Fabrik beträgt der Lohn 85 Cents pro Stunde.

7. Im Falle der ungerechten Entlassung eines Betriebsausschußmitgliedes hat die Firma alle verlorene Zeit zu bezahlen.

8. Reparaturen, Aufstellung und Änderungen von Maschinen oder deren Teile dürfen nur durch Mitglieder der Maschinenarbeiter-Gewerkschaft gemacht werden. Ihr Lohn beträgt mindestens 1,375 Dollar pro Stunde, Fahrten und sonstige Auslagen. Maschinenarbeiter dürfen keine Helfer bei der Arbeit außerhalb der Fabrik gebrauchen.

9. Meinungsverschiedenheiten sind innerhalb 3 Tagen durch den Betriebsleiter und den Betriebsausschuß zu schlichten, andernfalls durch einen besonderen Vertreter der Firma und einen der Trade Union, und letzten Endes durch den Ausschuß der Fabrikantenvereinigung und die Vertreter der Union.

10. Für das zweite Jahr der Vereinbarung werden die Löhne den Produktionskosten, dem voraussichtlichen Geschäftsgang und den Lebenskosten entsprechend festgesetzt. Die in gemeinsamer Sitzung aufgestellten

Daten werden dem Conference Board (eine wissenschaftliche Untersuchungsstelle der Industrie in New York) zur Aufstellung der entsprechenden Lohnskalen übergeben.

11. Kündigung der Vereinbarung 30 Tage vor Ablauf.

### III. Vereinbarungen einer Kesselfabrik in Chicago mit den Kesselschmiedern für 1924/25.

1. Alle eingestellten Arbeiter müssen Mitglieder der Gewerkschaft sein.
2. Im Falle eines Streiks oder einer Aussperrung bleiben die Maschinisten an der Arbeit.
3. Der Betriebsausschuß begutachtet die eingestellten neuen Arbeiter innerhalb 4 Tagen, wonach sie Mitglieder der Gewerkschaft werden.
4. Die Firma ist nicht haftbar für die Beiträge zur Gewerkschaft und nicht verpflichtet, diese zu sammeln, jedoch ist sie verpflichtet, soweit wie möglich dabei mitzuwirken.
5. Arbeitszeit: normal  $9\frac{1}{2}$ , höchstens 10 Stunden Tagesarbeit für Montag bis Freitag,  $10\frac{1}{2}$  Nachtarbeit für die ersten 4 Nächte und 6 Stunden für die 5. Nacht.
6. Die Löhne sind gemäß der angefügten Liste zu zahlen.
7. Überstunden werden  $1\frac{1}{2}$  fach für Wochenstunden und doppelt für Sonn- und Feiertage bezahlt. Überstunden müssen, wenn nötig, geleistet werden.
8. Als Feiertage gelten alle Sonntage, Neujahr, Ostermontag, Decoration Day, Tag der Unabhängigkeitserklärung, Labor Day, Danksagungstag, Weihnachtstag.
9. Bei einer Verminderung der Arbeitskräfte einer Abteilung ist das Dienstalter zu berücksichtigen.
10. Mechaniker usw. dürfen bei einer Entlassung von Arbeitskräften zu geringer entlohnerten Arbeiten verwendet werden.
11. Die Firma hat das Recht, ihre Meister gemäß den Notwendigkeiten zu beauftragen.
12. Die Firma enthält sich des Einschreitens gegen einen Vertretungsausschuß, vorausgesetzt, daß dieser Ausschuß von der Gewerkschaft ernannt ist.
13. Arbeitern mit langjährigen und treuen Diensten, die für schwere Arbeit unfähig sind, kann leichte Arbeit gegeben werden.
14. Schweißerlehrlinge sollen 2 Jahre lernen.
15. Lehrlinge, die freiwillig innerhalb der ersten 8 Monate ausscheiden, verwirken die gesamte Zeit, wenn sie keine besonderen Gründe haben.
16. Bei Meinungsverschiedenheiten soll weder Streik noch Aussperrung erfolgen, es sei denn, daß die Angelegenheit von einem Vertreter der American Federation of Labor und dem Arbeitgeber nicht beigelegt wird; bei Nichteinigung zwischen einem Beamten der Gewerkschaft und dem Arbeitgeber soll die Angelegenheit vor einen Ausschuß von 2 Vertretern der Federation of Labor und zwei Vertretern des Arbeitgebers gebracht werden, die einen 5. Mann bestimmen, dessen Entscheidung für beide Teile bindend ist.
17. Rauchen während der Arbeitszeit ist streng verboten; Zuwiderhandlung wird mit Entlassung bestraft.
18. Mit Rücksicht auf die 48-Stundenwoche wird vereinbart, daß die Firma berechtigt ist, die Mitwirkung der Arbeiter zum Zwecke der größten Produktion zu erhalten.

An diesen Beispielen, die alle drei in wesentlichen Punkten verschieden gestaltet sind und das Bestreben der Gewerkschaften klar zum Ausdruck bringen, erkennt man, daß die Trade Unions dort, wo sie eindringen konnten, einen großen Einfluß erlangt haben; dieser Einfluß geht soweit, daß man im Baugewerbe Chicagos von einem Terror der Unions gesprochen hat, indem sie ihre Machtstellung zu

dauernden Lohnsteigerungen ausbeuteten; die Löhne für Maurer betragen zur Zeit 1,75 Dollar pro Stunde = 7,35 M. Diese Löhne wirken sich naturgemäß sehr ungünstig und mietverteuernd aus, weil Chicago jährlich einen Zuwachs von 75000 Seelen und damit eine entsprechend rege Bautätigkeit aufzuweisen hat.

Die Unions umfassen teilweise nur gelernte Arbeiter, teilweise aber auch die sogenannten angelehrten, Leute, die lediglich eine bestimmte Maschine bedienen können und keine besondere Lehrzeit durchgemacht haben. Ihre Forderung hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit beträgt im allgemeinen 44, höchstens 48 Stunden. Sie verlangen Stundenlohn, keinen Stücklohn, für Überstunden den doppelten Betrag und bekämpfen die Arbeit am Conveyor oder laufenden Band. Dies alles schließt jedoch nicht aus, daß sie auch nötigenfalls von ihren Forderungen abweichen; ihren Mitgliedern, die in offenen Betrieben arbeiten, müssen sie ohne weiteres alle Zugeständnisse machen und sie von den Forderungen der Gewerkschaften befreien. Auf der anderen Seite fordern die Unions vom Unternehmer, „daß er die besten Maschinen hat, um auf dem Markt konkurrieren zu können“. „Ihr in Deutschland,“ war der Ausspruch eines Gewerkschaftsführers, „seid zwar imstande, die maschinelle Entwicklung aufzuhalten, aber Ihr tötet Euch selbst.“ Dieser Ausspruch wurde mit einem Hinweis auf die noch heute oft geglaubte Irrlehre getan, daß eine Vervollkommnung der Maschinen Arbeitslosigkeit nach sich ziehe. Daher konnte auf dem Gewerkschaftskongreß in Atlantic City im Jahre 1925 folgende EntschlieÙung verkündet werden:

„. . . . Wir halten daran fest, daß dem Wohle der Lohnempfänger am besten gedient ist durch wachsende Produktion in Güte und Menge und durch hohe Löhne, die den Arbeitern eine gute Kaufkraft und die Mittel sichern, sich kultureller Dinge zu erfreuen . . . . Hierzu empfehlen wir Zusammenarbeit mit der Industrie zum Studium der Produktionsverluste . . . . Soziale Ungleichheit, industrielle Unbeständigkeit und Ungerechtigkeit müssen anwachsen, wenn nicht die Reallöhne der Arbeiter, die Kaufkraft ihrer Löhne mit einer beständigen Verminderung der Zahl der Arbeitsstunden im Tage verbunden sind und sich im Verhältnis zur wachsenden Produktionskraft des Mannes erhöhen.“

Die Beiträge der Arbeiter zu den Gewerkschaften betragen im allgemeinen 50—70 Cents, das Eintrittsgeld meist 5 Dollar. Von dem Wochenbeitrag werden je ein Sechstel für Krankenversicherung und die lokale Organisation und zwei Drittel für den Generalfonds der Federation of Labor benötigt. Dafür gewähren viele Gewerkschaften folgende Vergünstigungen:

Krankengeld in Höhe von 2—7 Dollar pro Woche während 13 Wochen; während der Krankheit ruht die Beitragspflicht;

Sterbegeld bis 15jährige Mitgliedschaft 100 Dollar, über 15jährige Mitgliedschaft 200 Dollar; oder jedes Mitglied zahlt an die Familie des Verstorbenen 50 Cents.

Während der Arbeitslosigkeit ruht die Beitragspflicht.

Manche Gewerkschaften der Metallindustrie gehen in ihren Beihilfen noch beträchtlich weiter; sie verteilen:

Streikgelder in Höhe von 5—10 Dollar pro Woche für 13 Wochen,

Krankengelder in Höhe von 5—10 Dollar pro Woche für 13 Wochen,

Sterbegelder in Höhe von 50—450 Dollar,

wofür das Mitglied dann bis zu 1,50 Dollar wöchentlichen Beitrag zu leisten hat.

Wenn wir nun zu der Einteilung der Betriebe gemäß der Organisation zurückblicken, so sehen wir, daß für die geschlossenen Betriebe stets Vereinbarungen des Unternehmers mit den verschiedenen Fachgewerkschaften vorliegen. Der Einfluß der Gewerkschaften geht hier so weit, daß z. B. in gewissen Fabriken Wagen von der organisierten Arbeiterschaft nur dann entleert werden, wenn die Beladung ebenfalls durch organisierte Leute ausdrücklich bescheinigt wird. Auf diese Weise unterstützen sich die Gewerkschaften; aber sie bekämpfen sich auch oft in der schärfsten Weise, wenn Meinungsverschiedenheiten bestehen. Ein solcher Fall lag beim Bau eines Regierungsgebäudes vor, bei dem ein Streit zwischen zwei Gewerkschaften über das Einsetzen der Fensterrahmen ausgebrochen war; da es nicht möglich war, den Streit schleunigst zu schlichten, mußte der Bau monatelang stillliegen.

In den offenen Betrieben kümmern sich die meisten Verwaltungen überhaupt nicht darum, ob die Arbeiter organisiert sind, dulden aber auf keinen Fall irgendwelche Agitation; andere Werke machen aber die Annahme eines Arbeiters davon abhängig, daß er nicht organisiert ist. Es ist das die schärfere Richtung der an sich sehr gut und stark organisierten Industrie, deren Einzelzweige sich im Falle von Streiks gegenseitig unterstützen, indem sie z. B. auf die Einhaltung von zugesagten Lieferfristen verzichten. Diese schärferen Werke bedienen sich oft drakonischer Mittel, zu denen die Werksspionage gehört. Um die Unruhestifter ausfindig zu machen, werden Detektive als Arbeiter eingestellt, die entweder in unmittelbarem Dienst des Unternehmens stehen oder von einer Detektivgesellschaft zur Verfügung gestellt werden. Diese Beobachter der Detektivgesellschaften erhalten neben dem gewöhnlichen Lohn einen Zuschlag von vielleicht 20—50 Dollar pro Woche und müssen tägliche Berichte an ihre Gesellschaft erstatten; dabei haben sie sich nicht allein auf die Ausfindigmachung von Ruhestörern und Agitatoren zu beschränken, sondern sollen die Meinung der Arbeiter im Sinne des Unternehmens beeinflussen und auf die Leute derart einwirken, daß unnötige Verluste wie vorzeitige Einstellung der Arbeit am Schluß, Verspätung zu Beginn, unberechtigtes Fehlen, Materialvergeudung usw. möglichst vermieden werden; auch sollen sie die Gründe für übermäßigen Arbeiterwechsel ermitteln, um dem Unternehmer irgendwelche Quellen der Unzufriedenheit zu zeigen. Von der Federation of Labor wird die Anzahl der Detektivagenturen auf 10000 bei einem Personalbestand von 135000 geschätzt, von denen 75 vH als Mitglieder in den verschiedenen Arbeiterorganisationen tätig sein sollen.

Dieses System stellt an die Gewissenhaftigkeit, Erfahrung und Klugheit der ausführenden Organe die größten Anforderungen und erscheint daher in dieser Beziehung recht bedenklich.

Die Gewerkschaften klagen darüber, daß derartige Spione auch in ihre Reihen entsandt werden, wodurch es möglich war, daß sie durch geschicktes Arbeiten sogar in die Stellung von Vorsitzenden einiger lokaler Unions gelangen konnten. Wie weit sich dabei Vorsitzende der lokalen Gewerkschaften sogar bestechen ließen, mag dahingestellt bleiben, ist es doch vorgekommen, daß der ganze Vorstand einer örtlichen Gewerkschaft, Vorsitzender, Sekretär und Schatzmeister, in den Diensten einer Detektei gestanden haben. Auf jeden Fall ist ein derartiges Verfahren in der gleichen Weise zu verurteilen wie eine heimliche Agitation in den Betrieben.

In den offenen Betrieben wird die Lohnfrage meist vom Unternehmer allein gelöst, wobei die einzelnen Firmen sich untereinander zur Erzielung einer möglichst gleichmäßigen Entlohnung verständigen. Neben der einseitigen Lohnfestsetzung finden wir, besonders in großen Werken, noch das Verfahren der Kollektivvereinbarung mit den Belegschaften der einzelnen Betriebe. Es geschieht dieses durch Aufstellung eines Tarifs, wobei die Verhandlungen von seiten der Arbeiter durch den jeweiligen Betriebsausschuß geführt werden. Dieses Verfahren läuft im Grunde auf das gleiche wie bei den Vereinbarungen mit den Gewerkschaften hinaus, jedoch liegt dabei das Übergewicht auf seiten des Unternehmers, während die Arbeiterschaft nur so lange organisiert ist, als sie im Werke tätig sein kann. Sie hängt in beträchtlichem Maße von der Einsicht und dem Entgegenkommen des Arbeitgebers ab.

In der Maschinenindustrie findet sich dieses Verfahren nur sehr wenig, sie bevorzugt die freie Lohnfestsetzung, auch wenn sie bereits zur Bildung eines Betriebsausschusses übergegangen ist.

Neben den offenen und geschlossenen Betrieben bestehen nun noch solche Werke, die gemischte Betriebe besitzen. Und zwar kommt dieses dann vor, wenn z. B. eine Gießerei mit dem Werke verbunden ist. Wie bereits gesagt, sind die Former ziemlich stark organisiert, und wir finden daher, wenn auch nicht oft, daß der Maschinenbetrieb, zu dem auch die Modellmacherei gerechnet wird, offen, die Gießerei dagegen geschlossen ist. Hierbei braucht die Geschlossenheit der Gießerei durchaus nicht dem Unternehmer aufgezwungen zu sein, sondern oftmals strebt dieser sie absichtlich an, wenn er z. B. große Lieferungen für das geschlossene Bau- oder Druckereigewerbe hat; in diesem Falle verlangen die Arbeiter der Kunden den geschlossenen Betrieb des Lieferanten. Es sind hier also auch taktische Gründe des Unternehmers maßgebend. Oft ist auch der Entschluß eines Fabrikanten, zum geschlossenen Betrieb überzugehen, nur ein rein kalkulatorisches Ergebnis, indem jede von der Gewerkschaft verlangte Lohnerhöhung auch eine Gewinnerhöhung für ihn mit sich bringt, weil sich seine Gewinnquote (ca. 10 vH) nach den gesamten Herstellungskosten richtet und er gegenüber den Kunden dann einen einleuchtenden Grund für eine Preiserhöhung geltend machen kann.

Wir finden diese Art der gemischten Betriebe nur in kleineren Werken.

Man sollte nun meinen, daß eine Gefahr des Übergreifens der Closed-shop-Idee auf den offenen Betrieb besteht, jedoch ist hiervon nichts zu bemerken. Obwohl beide Betriebe dicht beisammen liegen, kommt es nicht vor, daß eine Agitation von der Closed-shop-Seite her erfolgt. Beide Betriebe arbeiten friedlich zusammen. Es ist dieses ein Zeichen, wie fremd sich die verschiedenen Gewerkschaften gegenüberstehen. Jede hat mehr die eigenen Vorteile im Auge und weniger die der gesamten Arbeiterschaft; die Trade Unions sind zersplittert und ihre Politik ist weit verschieden von derjenigen der deutschen Gewerkschaften. Man erkennt das auch an der Absperrung mancher Unions gegenüber der Vermehrung ihrer Mitglieder. Die Unions haben eine kapitalistische Einstellung gewonnen unter Zurückdrängung des sozialen Gedankens. Es ergibt sich das auch aus der Tatsache, daß die Unions 1924 bereits über 30 Banken verfügten und 2 kontrollierten, mit einem Gesamtkapital von 12,3 Mill. Dollar.

„Während die deutschen Arbeiter auf die Reife der Industrie warten, um durch die Arbeiter übernommen werden zu können, tun die Amerikaner das gleiche, was die übrigen Kapitalisten tun, und bereiten sich so neben dem Gelderwerb auf die kommenden Zeiten praktisch vor,“ waren die Worte eines Arbeiterführers zur Charakterisierung der Situation.

In den Vereinigten Staaten von Amerika gab es 1923 in 195714 Betrieben mit über 5000 Dollar Jahresproduktion 10176750 beschäftigte Personen, wovon 8763233 Lohnempfänger waren, und der Wert der Produkte erreichte 60,5 Milld. Dollar, wobei die Wertsteigerung des Rohmaterials durch die Bearbeitung 25,9 Milld. Dollar ausmachte. An Löhnen wurden 11 Milld. Dollar, an Gehältern 2,8 Milld. Dollar gezahlt. Die Zahl der Erwerbstätigen in der gesamten Wirtschaft war 1920 41,6 Mill., davon waren rund 23 Mill. d. h. 55 vH Lohnarbeiter. Auf die Eisen- und Stahlindustrie entfielen 1921 von 6946570 Erwerbstätigen 1031523 Lohnempfänger mit einem Jahreslohn von 1,3 Milld. Dollar und einem Produktionswert von 5,6 Milld. Dollar; in der übrigen Metallindustrie waren 235170 Lohnempfänger mit 281 Mill. Dollar Einkommen und 1,6 Milld. Dollar Produktionswert beschäftigt.

Da 1921 4041000 Arbeiter in der Federation of Labor organisiert waren (4815000 in den gesamten Trade Unions mit ca. 8,5 vH Frauen), betrug der Prozentsatz in diesem Jahre 17,5 vH aller Arbeiter oder 33 vH der 12,2 Mill. Arbeiter in Industrie und Handwerk; heute dürfte er nur noch ca. 12,5 bzw. 23,5 vH sein.

Die 1924 organisierten Metallarbeiter erreichten nur 417600 Mann, davon entfielen 142000 auf die Elektrizitätsarbeiter, 11100 auf die Eisen- und Stahlindustrie, 33600 auf die Former und Gießer und 77900 auf die Maschinenarbeiter; das bedeutet gegenüber 1920, dem besten Jahr, bei den Elektrizitätsarbeitern eine Vermehrung um 2 vH, bei den Eisen- und Stahlarbeitern eine Verringerung um 65 vH, bei den Formern und Gießern eine Verringerung um 41 vH und bei den Maschinenarbeitern eine Verringerung um 77 vH!

Wir müssen uns daher der Frage zuwenden, was ist der Grund für die Zersplitterung und den Rückgang der Organisationen? Man sollte meinen, daß die Arbeiter ein großes Interesse an einer geschlossenen Macht hätten, die es ihnen gestattet, ihre Forderungen und Wünsche leichter durchzudrücken. Und sicherlich haben die Trade Unions manches auch erreicht, was sogar von den Nichtorganisierten anerkannt wird.

Hier spielt nun die Politik der Arbeitgeber die entscheidende Rolle. Diese geht zum wenigsten in der Metall- und Maschinenindustrie dahin, die Arbeiter unter allen Umständen von den Gewerkschaften fernzuhalten. Nachdem vor mehreren Jahren die Kollektivverträge zwischen Unternehmern und Werkstättenbelegschaften eingeführt waren, ist man jetzt scheinbar wieder mehr oder weniger davon abgegangen; vermutlich sollten sie als ein Mittel dazu dienen, die durch den Krieg angewachsenen Gewerkschaften allmählich wieder zurückzudrängen. Nachdem es der Metallindustrie gelungen ist, im Verfolg der Liquidation der Kriegsindustrien und der zeitlichen Depression den Einfluß der Trade Unions zu brechen, wobei auf die Metall- und Transportgewerkschaften 60 vH des Gesamtverlustes an Mitgliedern entfielen, geht die Politik der Industrie dahin, die Forderungen der Arbeiter wenn irgend möglich restlos zu erfüllen, ja, über die Forderungen der Gewerkschaften noch etwas hinauszugehen, um deren Einfluß nicht wieder hochkommen zu lassen; man versucht dabei, Streikgefahren im voraus zu bannen. Daß das Ziel vollkommen erreicht wurde, geht aus der folgenden Streik-tabelle hervor, im Vergleich zu dem von den Unions beherrschten Bau- und Bekleidungs-gewerbe:

## Streiks und Aussperrungen:

	1918	1919	1920	1921	1922	1923	1924
Eisen- und Stahlindustrie	74	76	25	25	10	10	7
Metallindustrie . . . . .	441	581	452	194	82	111	57
Schiffbau . . . . .	140	109	45	20	4	6	1
Baugewerbe . . . . .	434	468	511	583	113	206	267
Bekleidungsindustrie . . .	436	317	336	240	215	357	223

Die Statistik lehrt aber auch eindeutig, daß die gewerkschaftlich organisierten Gewerbe bedeutend mehr von Unruhen bedroht sind, wie aus folgender Tabelle hervorgeht:

## Anzahl der Streitigkeiten:

Beziehung der Arbeiter zu den Gewerkschaften:	1918	1919	1920	1921	1922	1923	1924
Verbunden mit Gewerkschaften . . . . .	1903	2033	2560	2038	818	1225	1043
Nicht verbunden mit Gewerkschaften . . . . .	362	143	137	62	37	77	68
Organisiert nach Beginn des Streiks . . . . .	26	30	8	5	5	18	14
Organisierte und nicht organisierte Arbeiter . . .	—	—	—	—	12	29	31
Nicht näher bezeichnet .	1062	1424	700	280	211	157	71

Der Unternehmer geht von dem Grundsatz aus, daß zufriedene Leute dem Geschäft Nutzen bringen und mehr produzieren als unzufriedene. Die absolute Lohnhöhe ist ihm nicht so sehr wichtig, da der amerikanische Markt durch hohe Zölle hinreichend gegen Überfremdung geschützt ist und er daher die hohen Löhne auf den Kunden abwälzen kann. Da er aber ständig mit Energie an der Vervollkommnung seines Betriebes in wirtschaftlicher Hinsicht arbeitet, ist er sicher, die hohen Löhne durch Arbeitersparnis und sonstige Fabrikationsverbilligung paralysieren zu können. Und um die Arbeiter zufrieden zu halten und sie nicht in die Gewerkschaften und in eine radikale Gesinnung zu treiben, bewilligt er ihnen außer genügendem Einkommen viele andere Vergünstigungen sowohl organisatorischer Art wie Arbeitervertretungen als auch persönlicher Art wie Versicherung gegen Krankheit und Todesfall, billiges Mittagessen und vieles andere, worüber im folgenden Kapitel zu sprechen sein wird. Mit einem Wort, er macht den Arbeiter zum Kapitalisten dadurch, daß er ihm die Möglichkeiten eines guten Lebensgenusses verschafft. Dabei schwebt ihm als gewandtem Geschäftsmann die größere Kaufkraft des Arbeiters, der dadurch gesteigerte Bedarf an Gebrauchsgütern aller Art und schließlich der damit zusammenhängende eigene Profit vor Augen.

Die Arbeiter haben also vielfach kein so großes Interesse an den Organisationen mehr. Die Gewerkschaften unterscheiden denn auch ihre Mitglieder nach Leuten,

1. die aus prinzipiellen Gründen beitreten,
2. die die Möglichkeit haben wollen, in offenen und geschlossenen Betrieben zu arbeiten,
3. die die Vorteile der Union genießen wollen, weil sie gern die Städte und Gegenden wechseln (ein Element, das sehr viel in den Vereinigten Staaten vorkommt; die Ausbreitung des Autos dürfte hier fördernd gewirkt haben).

Diese Leute der ersten Art dürften in den Vereinigten Staaten nicht so zahlreich und vielleicht hauptsächlich unter den frisch Eingewanderten und den Deutschen zu finden sein.

Der Grund für die schwierige Organisationsarbeit liegt nun im folgenden:

Die Arbeiterschaft ist zu stark aus allen möglichen Nationen zusammengewürfelt, findet man doch Betriebe, in denen 35 und mehr Nationen vertreten sind. Jede Nation hat aber ihre eigene geistige Einstellung. So sind die Deutschen am leichtesten zu organisieren, die Engländer weniger leicht und die Amerikaner am schwersten wegen mangelnden Interesses. Als Former wirken meist Neger, Italiener und Polen, alles Leute, die nicht kämpfen wollen, keine prinzipielle Einstellung zu ökonomischen Fragen haben und daher schlecht zu organisieren sind. Schotten sind wieder spröder als Engländer, und auch die Schweden sind schwierig zu erfassen. Es besteht auch ein Unterschied, ob die Leute frisch vom Schiff kommen oder bereits einige Zeit im Lande gearbeitet haben; erstere sind natürlich leichter als Mitglieder zu gewinnen, während die letzteren in den Fabriken bessere Bedingungen

als in Europa angetroffen haben, was in ihnen schon ein zufriedenes Gefühl erweckt hat. Nun kommt noch hinzu, daß die Leute sehr oft mehrere Berufe im Verlauf des Tages ausüben, wobei ihnen auch noch die Zeit fehlen dürfte, sich um weitere Dinge zu kümmern. Ein deutscher Arbeiter, der 13 Jahre im Lande weilt, sagte, daß einmal die Unternehmer meist sehr scharf gegen die Organisierten vorgehen und keine Organisierung dulden, daß aber andererseits die Organisationen die Leute wegen der öfteren Streiks zu sehr vom Geldverdienst abhalten; außerdem sei vielfach der Mitgliedsbeitrag mancher Union im Verhältnis zu dem unmittelbar sichtbaren Nutzen zu groß, da der Amerikaner Geschäftsmann sei und Vor- und Nachteile abwäge. Die deutschen Arbeiter, die in der Heimat gut organisiert seien, würden zuerst als Ausländer nur geduldet und hätten nichts zu sagen, weil die amerikanischen Kollegen in ihnen Kommunisten sähen.

Nachdem wir diese Zusammenhänge erkannt haben, müssen wir zu den übrigen selbständigen Gewerkschaften zurückkehren.

Als sehr mächtige Organisationen bestehen die Railway Brotherhoods. Hier interessiert zu erfahren, daß diese ganz besonders kapitalistisch eingestellt sind. So besitzt die vor 60 Jahren gegründete Brotherhood of Locomotive Engineers (Brüderschaft der Lokomotivführer) im Jahre 1924 an Reserven ungefähr 100 Mill. Dollar; die Versicherungssumme beträgt ungefähr 200 Mill. Dollar, und die jährlich gezahlten Unterstützungsgelder im Krankheits- und Todesfall erreichen die Höhe von rund 6 Mill. Dollar. Sie besitzt 8 Bank- und Kapitalinvestierungsinstitute mit rund 22 Mill. Dollar Kapital, 3 Kohlenbergwerke, 2 zwanzigstöckige Geschäftshäuser und kontrolliert 8 weitere Banken. 86 vH der Depositen gehören Personen, die nicht Mitglieder sind. Ihr Hauptzweck ist jedoch die Unterstützung ihrer Mitglieder, deren Kinder zu 80 vH Colleges besuchen und dadurch eine gute Geistes- schulung erhalten; Witwenversorgung und Alters- und Invalidenheim sind neben den verschiedenen Versicherungsmöglichkeiten die wichtigsten Vorteile für die Mitglieder.

Die Amalgamated Clothing Workers of America umfassen die Bekleidungsindustrie, bei der ungefähr 90 vH der Arbeiter organisiert sind. Die Vereinigung besitzt 2 Banken mit über 5 Mill. Dollar Reserven und eine gut fundierte Arbeitslosenversicherung, über die später zu berichten ist, sowie Bibliothek usw.

Die Vereinigung der Industrial Workers of the World ist eine kommunistisch-syndikalistisch gerichtete Organisation, die jedoch keinen Einfluß besitzt.

Zusammenfassend dürfte die Stellung der Industrie zu den Gewerkschaften und zum gesamten Arbeiterproblem aus folgenden Auslassungen eines Wirtschaftsführers hervorgehen:

„Die erste Hauptsache ist ein besseres Verstehen zwischen den Kräften des Kapitals und der Arbeit, und dieses kann nur durch gegenseitige Offenherzigkeit und Vertrauen auf beiden Seiten und durch die Einrichtung gemeinsamer Erörterungen und Beratungen erreicht werden. Ein Friedensprogramm zwischen Bevölkerungsgruppen ist

ebenso wichtig wie ein solches zwischen Nationen, und es ist die Pflicht der Unternehmer als Wirtschaftsführer, mit Hilfe ihrer Mitarbeit jenes durch die Einrichtung eines gegenseitigen Verkehrs zwischen Kapital und Arbeit zustande zu bringen. Wir müssen an die Stelle des Mißtrauens und des wirtschaftlichen Streites das gesunde Fundament der Zusammenarbeit und des industriellen Friedens setzen, denn sonst wird die Industrie des Landes entweder ein Wrack auf der offenen See der wirtschaftlichen Unordnung werden oder der Staat wird mit Hilfe unvermögender Politiker Gesetze erlassen. Unsere Forderungen sind: Das Supremat des Gesetzes; keine Streiks gegen die Regierung; individuelle Freiheit; Unverletzlichkeit und Erzwingbarkeit von Verträgen; Selbstbestimmung; das Recht jeder Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisation, ihre friedlichen Bestrebungen ohne fremde Agitatoren zu betreiben; das Recht der Selbstbestimmung jedes Arbeitnehmers, ohne unrechtmäßigen Druck von seiten der Arbeitgeber und Gewerkschaften betreffend seine Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft. Wenn die Gewerkschaften Streiks in Szene setzen, müssen sie die Verantwortung für alle ungesetzlichen Handlungen, die sie zu verhindern in der Lage sind, tragen, und wenn sie Kollektivverträge abschließen, müssen sie diese mit ihrer Unterschrift garantieren. Das Gesetz darf sie nicht eher von dieser Verantwortung freisprechen, bis sie nachgewiesen haben, daß sie ihren ganzen Einfluß und ihre volle Disziplin für die Verhinderung ungesetzlicher Handlungen eingesetzt haben.“

Die Grundsätze der National Metal Trade Association, einer der größten Arbeitgeberverbände, lauten aber:

1. Da wir als Arbeitgeber für die von unseren Arbeitern ausgeführte Arbeit verantwortlich sind, müssen wir das freie Ermessen bei der Auswahl der Angestellten haben, die wir für die Arbeit befähigt halten. Während wir uns nicht in die Angelegenheiten der Arbeiterorganisationen mischen werden, lassen wir auch keine Einmischung in die Handhabung unserer Geschäfte zu.

2. Diese Vereinigung mißbilligt Streiks und Aussperrungen bei Streitigkeiten; sie wird eine Aussperrung erst unterstützen, wenn alle vernünftigen Gründe der Schlichtung fehlgeschlagen sind und die Mitglieder dieser Vereinigung es mit der Gesamtheit der streikenden Angestellten zu tun haben.

3. Von jedem Arbeitnehmer, der für die Arbeit in einem Betrieb auserwählt ist, wird eine friedliche und harmonische Zusammenarbeit mit seinen Kollegen und eine loyale Tätigkeit für die Interessen seines Arbeitgebers gefordert.

4. Die Zahl der beschäftigten Lehrlinge, Helfer und Handlanger wird allein vom Arbeitgeber festgesetzt.

5. Die Verantwortung für die Leitung, Methoden und Produktion unserer Betriebe ruht auf uns und es wird keine Beschränkung hierin zugelassen. Wir fordern eine gerechte Produktion für eine gerechte Entlohnung. Die Arbeitnehmer werden durch Stundenlohn, Prämien-system, Stückwerk, Tarif oder ein anderes System entlohnt, wie es der Arbeitgeber beschließt.

6. Es ist das Recht des Arbeitnehmers, seine Dienste aufzugeben und das Recht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zu entlassen, wenn es für passend erachtet wird.

7. Im Falle von sonstigen Mißhelligkeiten, die die wirtschaftliche Unversehrtheit der Industrie nicht berühren, raten wir unseren Mitgliedern, diese auf einer gerechten und billigen Basis beizulegen.

8. Für die Betriebsführung und Lohnzahlung wird die Vereinigung keine Bedingungen und Preise unterstützen, die nicht billig und gerecht sind, oder die einem Arbeitnehmer nicht einen richtigen Lohn im Verhältnis zu seiner Wirksamkeit und Produktivität einräumen.“

## Politik der Industrie gegenüber dem Arbeiter als Angestellten.

Die Stellung des amerikanischen Unternehmers zu seinem Angestellten gründet sich auf das im Lande herrschende demokratische Prinzip der Gleichberechtigung aller Menschen. Der Unternehmer sieht in seinem Untergebenen einen Menschen mit gleichen Rechten und bringt dieses auch äußerlich zum Ausdruck. Der persönliche Verkehr im Dienste ist zwanglos; Arbeiter und Angestellte unterscheiden sich in nichts voneinander, werden sie doch mit Ausnahme der leitenden Personen wöchentlich bezahlt bei momentaner Kündigungsmöglichkeit. Der Arbeiter, der längere Zeit bei der Firma tätig ist, wird vielfach vom Leiter mit Vornamen angedet, und der Direktor hat bei seinem täglichen Rundgang stets ein paar freundliche Worte der Anerkennung oder eine Frage nach dem Befinden und den häuslichen Verhältnissen übrig. Das Interesse für die Menschen ist um so größer, als der wohl allgemein durchgeführte Grundsatz besteht, die leitenden Angestellten, wenn nicht ganz besondere Spezialkenntnisse notwendig sind, stets aus der eigenen Arbeiter- und Angestelltenschaft zu nehmen. Man findet so sehr viele Fälle, in denen der Generaldirektor z. B. als Bureau-bursche, Schlosser oder Maschinenarbeiter im selben Werk angefangen hat, und ein Industrieller sagte ausdrücklich, daß er jeden Menschen im Werk, beim Laufjungen angefangen, auf seine spätere Eignung für höhere Posten prüfe. Und wenn ein Mann sich auf einem Posten bewährt hat und nach einiger Zeit einen besseren anstrebt, so läßt man ihn nicht auf dem alten, weil er dort mit Erfolg gearbeitet hat, sondern gibt ihm die Möglichkeit, auf dem neuen, schwierigeren auch Talent und Geschick zu beweisen. Man sieht also weniger, wie es sich in Deutschland eingebürgert hat, auf außerhalb gesammelte Erfahrungen, als auf geschicktes Können. Zeigt sich, daß der Beförderte den neuen Posten nicht ausfüllt, so schickt man ihn auf seinen alten zurück. In diesem Verfahren liegt eine vorzügliche Auslese der Tüchtigen. Aber es bietet noch mehr Vorteile: Keiner wird sich über Zurücksetzung beklagen können; jeder hat das Gefühl, wenn er tüchtig und das Glück ihm hold ist, in eine leitende Stellung kommen zu können; die leitenden Angestellten haben auf diese Weise den ganzen Betrieb oder doch wesentliche Teile des-

selben kennengelernt, was von größtem Nutzen ist, und der Wechsel des Personals wird beschränkt, da jeder die Möglichkeit des Weiterkommens vor sich sieht. Wie viele gibt es, die lange Jahre im Betriebe als Maschinenarbeiter, Meister, Ingenieur gearbeitet haben und schließlich im kaufmännischen Bureau anlangen, nachdem sich ihre besondere kaufmännische Begabung herausgestellt hat, und wie viele der Arbeiter landen als Chefkonstrukteur in den Konstruktionsbureaus, als Abteilungsleiter für das Wohlfahrtswesen oder das Personalbureau; und wie viele erklimmen die höchsten Stufen im Unternehmen! Da ist es nur natürlich, wenn zwischen den Vorgesetzten und den Untergebenen jener kostbare Zustand des Vertrauens besteht, wenn sich alle wie zu einer Familie vereint fühlen, denn auch der aus dem Arbeiterstande hervorgegangene Vorgesetzte verliert nicht die Verbindung mit seinen ehemaligen Kollegen; deren Nöte bleiben ihm gewärtig und er wird stets ein offenes Ohr für sie haben, wenn sie, wie das ihr gutes demokratisches Recht ist, unter Umgehung des instanzmäßigen Weges über den Meister mit Anliegen direkt in sein Zimmer kommen, falls ihnen die Angelegenheit wichtig genug erscheint.

Man kann nun den Einwand erheben, daß diesem System der Auslese große Mängel anhaften, indem z. B. die Heranziehung fremder Kräfte dem Unternehmen frisches Blut zuführe. Das ist auch richtig und kann von Vorteil sein und wird auch in Amerika dann vor allem angewendet, wenn es sich z. B. um die Einrichtung ganz neuer Betriebe handelt, für die geeignete Kräfte auf keinen Fall zur Verfügung stehen. Aber was ist sonst wertvoller? Ein neuer Mann und verkümmertes Mut und Groll aller anderen alten oder alle Mitarbeiter zufrieden und voll frischen Mutes mit Hoffnung auf ein Weiterkommen? Und was die fremden Erfahrungen eines neuen Mannes anbetrifft, so sind diese in Amerika im allgemeinen nicht von der bei uns beliebten durchschlagenden Kraft, weil die Fabriken meist sogar der Konkurrenz offen stehen, auf welche Weise ein Gedankenaustausch über Fortschritte möglich ist. Zur Kennzeichnung der Denkungsweise des Amerikaners möchte ich anführen, daß z. B. Fabriken ihre Tore der ausländischen Konkurrenz während eines mehrere Wochen dauernden Besuches zur eingehendsten Besichtigung öffneten.

Der Amerikaner läßt sich nie in die Karten blicken, solange eine Sache im Werden begriffen ist; ist sie aber einmal fertig, dann gewährt er jedem gern Zutritt. Sein Stolz erwacht und zugleich sagt er sich, daß, wenn der andere das Gesehene nachahmen will, dieser erst die Einzelerfahrungen machen muß, während welcher Zeit er längst neue Methoden und Apparate entwickelt hat.

Das erwähnte Gefühl der Zusammengehörigkeit zwischen der Leitung des Unternehmens und der Arbeiter- und Angestelltenschaft gibt sich auch in vielen Äußerlichkeiten kund. In einem Heftchen, das neu in ein großes Werk eintretenden Arbeiterinnen übergeben wird und aus dem sie alle Einrichtungen und die wichtigsten Bestimmungen kennenlernen können, findet sich folgender Anfang des Textes:

„Ihre Mitarbeiter bewillkommen Sie als (Firmenname)-Mädchen und wünschen mit Ihnen das Vorrecht einer gutbezahlten Arbeit zu teilen. Sie sind jetzt ein Teil der . . . . .-Company, die eine der größten Konzerne in der Welt ist. Obwohl Sie nur ein Einzelwesen sind, machen Sie doch einen Teil dieser großen Organisation aus. Ohne Einzelwesen würde die Organisation nicht bestehen können. Um unsere Apparate in großen Mengen herstellen zu können, müssen ganze Betriebe an einem kleinen Teil arbeiten. Vergessen Sie nicht die Wichtigkeit Ihrer eigenen Teilarbeit, weil die Vollkommenheit des ganzen Apparates von der Sorgfalt und Aufmerksamkeit abhängt, die Sie Ihrem Werk zuteil werden lassen. Neben dieser Genugtuung gewinnen Sie von jeder gut erledigten Arbeit; Ihre Lohndüte wird bald das Ergebnis Ihrer wachsenden Geschicklichkeit und treuen Dienste zeigen. Die Gesellschaft strebt danach, jedem Angestellten ein gutes Einkommen zu geben. In der Personalabteilung ist ein Bureau eingerichtet, wo Sie willkommen sind, wenn Sie Rat und Hilfe suchen. Das, was Sie oder Ihre Freunde interessiert, erhält die besondere Aufmerksamkeit dieses Bureaus. Eine gute Bekanntschaft ist daher erwünscht; kommen Sie oft.“

Zum Beispiel hat fast jedes Werk auch seinen Speisesaal, in dem das Mittagessen zum billigen Preise nach Auswahl verabfolgt wird. In der Mittagspause von 12—12½ Uhr versammeln sich in diesem Saal alle, die Arbeiter und Angestellten sowie die Leitung bzw. der Fabrikherr, wo sie gemeinsam, oft an kleinen, oft an langen Tischen ihr auf gleiche Weise zubereitetes Mahl einnehmen. Es gibt nicht viele Fabriken, in denen eine räumliche Trennung nach Arbeitern, Angestellten und leitenden Angestellten oder sogar auch nach der Zubereitung und Verabfolgung der Gerichte vorgenommen ist. Und außerhalb des Unternehmens treten uns oft Prospekte entgegen, in denen die Köpfe von verdienstvollen Angestellten abgebildet sind, und Reklameabbildungen von Fabriken mit den Arbeitern sprechen von der Familie und dem Heim der Gesellschaft. So stellt eine große weltbekannte Bureau-maschinenfirma ein Reklamebild aus, auf dem alle 6500 Arbeiter versammelt sind und schreibt darunter: „Die uns helfen, die Maschinen billig und für Sie vorteilhaft herzustellen.“

Auf dem Fabrikhof eines sehr großen Werkes findet sich eine eiserne Erinnerungstafel an einen früheren Direktor, die bei seinem Ausscheiden wegen vorgerückten Alters von der Arbeiterschaft ihm zu Ehren gestiftet wurde, „mit dem sie 30 Jahre verbunden waren, als Tribut ihrer Wertschätzung und Zuneigung“. Und ist es nicht etwas überaus Schönes, wenn Untergebene von ihren Vorgesetzten in Worten der höchsten Achtung und Verehrung sprechen und sie als Menschen schildern, die „kennenzulernen ein Genuß und eine Freude sei“, oder wenn der Fabrikherr als „Vater seiner Leute“ geschildert wird, der für jeden ein offenes Herz und, wenn es notwendig ist, auch einen offenen Geldbeutel hat? Und diese Urteile nicht nur von Amerikanern, sondern auch von zugewanderten Deutschen ohne Nebenabsicht ausgesprochen, die viele Jahre bereits in den Werken tätig waren.

Geht nicht ein Zug von Freiheit und Vorurteilslosigkeit durch diese Menschen und Betriebe, wenn einer der Direktoren eines sehr großen Unternehmens in der Musikkapelle des Werkes gelegentlich ein Instrument an Stelle eines fehlenden Musikers spielt, während die Kapelle ihr wöchentliches Konzert in der Mittagspause auf dem Fabrikhof

gibt? Steckt nicht eine hervorragende Kunst der Menschenbehandlung in jenen wöchentlich oder monatlich erscheinenden Werkzeugzeiungen, die, für die Arbeiter und Angestellten gedruckt, besonders gern unter Beifügung von Bildern und Porträts auf die persönlichen Dinge eingehen und über Familienergebnisse, Urlaubsreisen, hervorragende Verdienste des einzelnen, persönliche sportliche Erfolge und vieles andere, über das im nächsten Kapitel zu sprechen ist, berichten? Diese Kunst finden wir auch wieder, wenn der Fabrikant von Auslandsreisen oder Konventen heimkehrt und seinen Arbeitern und Angestellten in gemeinsamer großer Versammlung Bericht über das Gesehene und Gehörte, über die Wirtschaftslage im Auslande und über sonstige Reiseeindrücke gibt, oder wenn er in gleichen Versammlungen Mitteilungen über bedeutende Aufträge und die Folgen für die gesamte Wirtschaft, das Unternehmen und den einzelnen Arbeiter macht. Ich glaube kaum, daß der Amerikaner alles dieses aus reiner Menschenfreundlichkeit tut, er wird stets dabei das Wohlergehen des Unternehmens in erster Linie im Auge haben; oft spielt auch die Reklame den Hauptzweck, aber letzten Endes haben seine Untergebenen auch den Vorteil, so daß alle gut abschneiden. Business!

### III. Der industrielle Betrieb.

#### Fabrikanlagen.

Die amerikanische Industrie hat durch den Weltkrieg die größten Vorteile gehabt, da sie einerseits infolge des späten Eintritts der Vereinigten Staaten in den Krieg und andererseits durch die territoriale Unverbundenheit des amerikanischen Kontinents mit den kriegführenden Ländern und die dadurch bedingte größere Freiheit in der Ausnutzung der Betriebe verbunden mit den großen Kriegslieferungen in der Entwicklung weit weniger gehemmt war. Für die amerikanische Industrie waren die Kriegsjahre eine Epoche der außerordentlichen Entwicklung. Halb Europa war Kunde zu höchsten Preisen, das Geld strömte ins Land und die Betriebe standen nur vor der Aufgabe, möglichst viel Kriegsmaterial zu liefern; um den Abnehmer brauchten sie nicht besorgt zu sein. Sie behielten zum großen Teil ihre alten Arbeiter und ein Raubbau an den Maschinen wurde nicht in dem Maße wie bei den europäischen Völkern getrieben. Der Krieg wurde damit der Anreiz zur höchsten Massenfabrikation. Im Jahre 1914 fertigten die amerikanischen Autofabriken erst 569000 Autos an, im Jahre 1917, dem Kriegseintritt der Vereinigten Staaten, waren es bereits 1869000 Automobile, und erst 1922 wurde die Zahl von 2,2 Mill. überschritten. Seit dieser Zeit finden wir die ausgesprochene Massenproduktion auch auf die Gebiete des Maschinenbaues übertragen, bei denen man bislang nur höchstens eine Serienfabrikation hatte. Ganz abgesehen von dieser Entwicklung der Industrie hat sich aber noch eine zweite angebahnt, die in dem Ausbau der Industrie selbst besteht. Wir finden in allen

Städten der Vereinigten Staaten ganze Industrieviertel mit neuen Anlagen, und unendlich viele Neubauten werden ausgeführt. Schritt damit hält die Bautätigkeit in Wohnhäusern, die wegen der größeren Billigkeit meist in Holz, in den großen Städten des Ostens aber auch in Stein ausgeführt werden; zu den Wohnhäusern kommen dann noch die großen Wolkenkratzer in den Zentren der Städte, die als Bureauhäuser dienen, und in denen eine sehr starke Bautätigkeit herrscht.

Die Fabrikgebäude sind meistens mehrere Stockwerke hoch; sie bestehen aus großen Arbeitssälen mit reichlicher Lichtzufuhr durch große Fenster. Selbstredend sind auch noch zahlreiche alte Fabriken zu sehen, die winklig gebaut sind und den geringsten Anforderungen an Licht und Luft nicht genügen, in denen deshalb dauernd bei künstlichem Licht gearbeitet werden muß. Aber diese sind doch in der Minderheit. Die meisten Fabriken sind aber neuzeitlich; auf die äußere Ausstattung wird oft viel Wert gelegt, sei es, daß man sie an schönen, mit Bäumen bepflanzten Straßen und Alleen inmitten schöner Anlagen errichtet, sei es, daß man sie mit Pflanzwerk beranken läßt, wodurch sie den Arbeitern von ihren Arbeitsplätzen einen Blick ins Grüne erlauben (Abb. 1). In manchen Fabriken kann man in den sie umgebenden gärtnerischen Anlagen Ruhe- und Sportplätze sehen, in denen die Arbeiter und Angestellten während der meist halbstündigen Mittagspause Erholung suchen können; sehr oft findet man in dieser kurzen Zeit schon einen großen Sportbetrieb.

Neuerdings geht man in den Fabrikbauten wieder von der mehrstöckigen Bauart ab, weil sie manche Unbequemlichkeit für den Betrieb bietet, und kehrt zur eingeschossigen zurück, die allerdings wieder mehr Raum erfordert. Die letztere bietet auch den Vorteil einer besseren Beleuchtungsmöglichkeit, indem man die Wände und teilweise auch das Dach aus Glas ausführen kann, wodurch dann ganze Glashäuser entstehen (Abb. 2).

Man erkennt daran, daß der Amerikaner außerordentlich viel auf die Beleuchtung gibt, was nicht nur im Interesse der Arbeiter geschieht, deren körperliches Wohlbehagen gestärkt wird, sondern auch im Interesse der Güte und der Schnelligkeit der Arbeit. Aus diesem Grunde ist man bereits vielfach von der gewöhnlichen elektrischen Beleuchtung durch Kohlenbogenlampen und Glühlampen zum Quecksilberbogenlicht übergegangen, weil dieses für die Arbeit vorteilhafter sein soll.

Die Arbeitssäle sind meist sehr geräumig und bieten dem Arbeiter genügend Raum zwischen den Maschinen. Man sieht verhältnismäßig nicht so oft, daß die Maschinen sehr eng stehen, weil dieses hauptsächlich nur dort notwendig ist, wo der Transport der Werkstücke mechanisch geschieht. Daß eine solche enge Maschinenaufstellung für den Arbeiter unangenehmer ist und ihn stärker ermüdet, ist sicher, denn der nie zu vermeidende Lärm, verbunden mit einem beengenden Gefühl, muß sich unweigerlich stärker auf seine Nerven legen.

Wie steht es nun um die Gießereien? Gießereien sind von jeher vernachlässigt worden. Man ist der Meinung, daß eine Gießerei und Formerei gar nicht anders als unsauber und staubig aussehen kann,

weil einerseits mit dem schwarzen Formsand gearbeitet werden muß und andererseits die Einstäubung der Formen mit Graphit und vor allen Dingen das nachherige Entformen der Gußstücke unbedingt große Staubwolken mit sich bringen muß. Und doch kann es anders sein. Man sieht auch jetzt noch in Amerika Gießereien, die eher einer dunklen Höhle gleichen als einer Werkstätte; aber sie sind nur vereinzelt anzutreffen. Vielfach sind die Gießereien in großen Gebäuden mit Staubabzug durch das hoch gelegene Dach untergebracht; sie sind noch schmutzig und staubig und bieten ein unordentliches Aussehen, wie wir es vielfach auch in Deutschland antreffen können. Daneben gibt es aber auch zahlreiche Betriebe, die, nach modernen Grundsätzen erbaut, nach Möglichkeit jede größere Staubentwicklung vermeiden; sie besitzen große, saubere Fenster, die viel Licht hereinlassen, und machen einen freundlichen und ordentlichen Eindruck. Herumliegen von Formsand, auch im aufgestapelten Zustand, gibt es nicht. Der Former erhält mechanisch für jede Form stets nur soviel Sand, als er gebraucht, indem die jeweilig benötigte Menge genau abgemessen ist. Und das nachherige Entformen geschieht durch sofortiges Beiseiteschaffen des alten Sandes unter Flur, so daß dieser trockene und ganz besonders staubende Sand nicht umherliegt und mit den Füßen emporgewirbelt werden kann. Auf diese Weise hat man saubere Gießereien geschaffen, die dem Former und Gießer einen angenehmen Aufenthalt bieten und dadurch die Arbeitsfreudigkeit erhöhen. Saubere und hygienische Trinkgelegenheiten für frisches Wasser sind reichlich vorhanden, so daß auch für die notwendige Erfrischung gesorgt ist. In den besten Gießereien ist dazu für reichlichen Raum mit breiten, frei gehaltenen Gängen gesorgt, wodurch, einmal die Übersichtlichkeit gewinnt und sodann der Verkehr mit den Arbeitsplätzen sich leichter gestaltet.

## Maschinen.

Wie wir später sehen werden, sind die Löhne der Arbeiter sehr hoch im Verhältnis zu den deutschen Löhnen. Nun ist zwar der amerikanische Markt durch Prohibitivzölle gegen die ausländische Konkurrenz geschützt, so daß die Preise entsprechend hochgehalten werden können. Trotzdem sucht der Fabrikant die Preise dadurch herabzudrücken, daß er die menschliche Arbeitskraft möglichst ausschaltet und an ihre Stelle die mechanische setzt. Alle Arbeiten fabrikatorischer Art sucht er demgemäß mit Hilfe von Maschinen zu machen und stellt sogar das Transportwesen auf den rein mechanischen Betrieb um. Aber es werden nicht nur die Menschen durch Maschinen ersetzt, sondern zugleich werden die Maschinen derart gebaut, daß sie durch möglichst wenig Arbeiter bedient zu werden brauchen, so daß pro Arbeitskraft eine möglichst große Produktion erfolgt. Dies kann nun dadurch geschehen, daß man die normalen, universellen Maschinen mit mehrfacher Arbeitsmöglichkeit versieht oder aber Spezialmaschinen baut, die lediglich für den besonderen Zweck zu gebrauchen sind und in ihrer Konstruktion eine dementsprechend weitgehende, spezielle Aus-

bildung zum Zwecke erhöhter Arbeitsleistung erhalten können. Beide Wege werden gegangen. Für den allgemeinen Maschinenbau und für die sonstigen Betriebe mit Einzel- und Serienfabrikation kommen hauptsächlich die universellen Maschinen in Betracht, während in der Massenfabrikation die reinen Spezialmaschinen immer mehr Eingang finden. Diese Spezialmaschinen erfahren dann eine weitere Wirtschaftlichkeit dadurch, daß man sie mehr oder weniger automatisch arbeitend gestaltet, wie wir dieses bei den bekannten Halb- und Vollautomaten der Schraubenfabrikation finden, bei denen die Stange am Ende der Maschine eingeführt und das fertige Fabrikat (Schrauben, Muttern, Bolzen, Stifte usw.) von der Maschine selbst ausgeworfen wird. Man findet so Fabriken, in denen an einer automatischen Drehbank 16 Werkzeuge, davon 5 zu gleicher Zeit in Tätigkeit gesetzt werden können, wodurch die Herstellungskosten auf ein Minimum sinken; aber wir finden auch Fabriken, in denen z. B. bis zu 10 Maschinenautomaten von einer einzigen Arbeiterin bedient werden, die lediglich dafür zu sorgen hat, daß die Reserroire der Maschinen mit den zu bearbeitenden Gegenständen gefüllt sind, damit keine Unterbrechung in der Arbeit stattfindet. In anderen Fabriken findet man wieder Arbeiter, die 5—7 Maschinen zu gleicher Zeit bedienen. Aber während jene Arbeiterin nur ab und zu nach den Maschinen zu sehen hat, weil die Reserroire genügend Werkstücke für eine längere Arbeitszeit enthalten können, und im übrigen auf ihrem bequemen Stuhl mit verschränkten Armen dem Spiel der Maschinen zuschaut oder sich langweilt, muß dieser Arbeiter von einer Maschine zur anderen ununterbrochen hin und her gehen und neues Material einspannen, weil es nur sogenannte Halbautomaten sind, die keine selbsttätige Materialzufuhr haben. So wandert er von einer Maschine zur anderen und fängt, am Ende angelangt, wieder von vorn an, immer die gleiche Arbeit erledigend. Während die ganzautomatische Arbeit außer bei den obenerwähnten meist nur für kleine Gegenstände wie Kettenlamellen, Ringe, Schalen von Gelenkketten und viele Teile der elektrotechnischen Meßinstrumentenindustrie usw. in Betracht kommt, werden die großen Halbautomaten für Gußteile wie Ventilgehäuse, Armaturenteile und vieles andere verwendet. Diese Massenfabrikation setzt eine große Spezialisierung der Fertigung voraus, wie wir sie nur in den Vereinigten Staaten wiederfinden. Während bei uns, übertrieben ausgedrückt, jede Fabrik alles herstellt, davon sehr oft alles in einem einzelnen Betrieb, haben sich die amerikanischen Firmen immer mehr auf die Herstellung einzelner Maschinen oder Teile beschränkt. So gibt es Firmen, die lediglich eine einzige Art Werkzeugmaschinen, z. B. nur Bohrmaschinen oder nur Drehbänke oder nur Fräsmaschinen bauen, aber es gibt auch solche, die nur eine einzige Sorte Spezialmaschinen herstellen, z. B. Fräsmaschinen nur für die Fabrikation von Kegelhädern oder Stirnrädern, oder für die Formerei nur eine Art von Sandschleudermaschinen. Dadurch ist die Firma imstande, ihre ganze Kraft auf die Entwicklung ihrer Spezialität zu werfen, die sie denn auch bald auf eine große Höhe der Vollendung bringt. Und da nur ein einziger Typ, wenn auch in

verschiedenen Größen, hergestellt wird, braucht sie weniger Personal, da die stets gleiche Arbeit eine große Routine bringt und formaler gehandhabt werden kann. Nach diesem Prinzip arbeiten z. B. viele Werkzeugmaschinenfabriken, die sich einen Weltruf für ihre Fabrikate erwerben konnten.

Die Maschinen, die von den Werkzeugfabriken auf den Markt gebracht werden, sind bei aller Spezialisierung doch in gewisser Weise universell; anders steht es jedoch mit denjenigen Maschinen, die viele Werke der Fertigindustrie privatim für ihre eigenen Bedürfnisse bauen lassen oder vielfach selbst bauen. Diese Maschinen, die den eigenen Bedürfnissen in ganz spezieller Weise Rechnung tragen, kommen nicht auf den Markt; sie sind aus den eigenen Erfahrungen hervorgegangen und stellen Betriebsverbesserungen dar, die dem Werk den Vorrang vor der Konkurrenz geben sollen. So hat ein bekanntes Werk — und es dürften deren viele sein — Ingenieure, die nur auf die Verbesserung der Betriebseinrichtungen sinnen mit dem Erfolg, daß der Betrieb fast ganz automatisch läuft und im übrigen zum größten Teil nur noch Arbeiterinnen verwendet. Diese Spezialmaschinen auf Grund der eigenen Erfahrungen stellen die höchste Vollendung dar; sie sind das Produkt einer langen Entwicklung und können nur schwierig nachgeahmt werden. So wird z. B. die auch für Fahrräder verwendete Gelenkkette vollkommen automatisch hergestellt; diese Fabrikationsweise erstreckt sich nicht nur auf das Ausstanzen, Lochen, Abkanten und Sortieren der Plättchen, Drehen, Schleifen und Aufreihen der Rollen, Drehen und Schleifen der Bolzen, Rollen und Längensortierung der Schalen, sondern auch auf das Zusammensetzen der Glieder und der ganzen Kette, das Vernieten der Bolzen und schließlich das Prüfen der Kette laufend unter Last.

In diesen Maschinen liegt mit die große Überlegenheit der amerikanischen Industrie über der europäischen und damit der deutschen. Wir sind nicht in der Lage, diese Maschinen zu kaufen, wir können sie aber auch nicht nachbauen, sondern müssen sie, wenn wir diese Methoden nachahmen wollen, auch entwickeln in langer, zäher und kostspieliger Arbeit. Der Amerikaner legt ruhig mal 100—200 000 Dollar für Versuchszwecke an, gelingt dann die Versuchsmaschine nicht, so ist ihm die Erfahrung auch das Geld wert. Man kann beobachten, daß bereits sehr viele Fabriken der Fertigindustrie zum Selbstbau bzw. zur Selbstkonstruktion ihrer Spezialmaschinen übergegangen sind, vermutlich sehen sie hierin ein geeignetes Mittel der erfolgreichen Bekämpfung der Konkurrenz. So gibt es Werke, die schon 40 vH ihrer Werkzeugmaschinen in dieser Weise gebaut haben.

Betrachten wir einige Typen der erwähnten universellen Maschinen, so finden wir in Abb. 3 eine vertikale Fräsmaschine, deren Eigenheit in einem Doppeltisch besteht. Während auf der einen Seite der Fräser das aufgespannte Werkstück bearbeitet, wird auf der anderen Seite das fertig gewordene Stück abgespannt und ein neues aufgelegt. Jedesmal, wenn eine Seite fertig ist, schwenkt der Tisch automatisch. Der Arbeiter braucht also nur die Stücke auf- und abzuspannen, er kann

daher eine ungelernete Kraft sein, die mit wenigen Worten in ein paar Minuten angelernt wird und im übrigen nur etwas Geschicklichkeit und gesunden Menschenverstand haben muß. Es sei hier noch auf die guten Schutzvorrichtungen hingewiesen, die alle Getriebe der Maschine sichern und dadurch zu einer Verringerung von Unfällen beitragen; auf diesen Punkt werden wir später einzugehen haben.

Auf jeden Fall wird durch die Anordnung eines Doppeltisches eine Produktionsvermehrung erreicht, ohne daß mehr Arbeitskräfte und Maschinen eingestellt zu werden brauchen, indem der Zeitverlust durch Stilllegung der Maschine zum Fortfall gebracht wird.

Eine Spezialfräsmaschine zur Herstellung von Kegelrädern, wie sie so viel im Automobilbau, aber auch für viele andere Zwecke gebraucht werden, besitzt ebenfalls einen Doppeltisch mit zwei Aufspannmöglichkeiten für Werkstücke; dazu gestattet sie, zu gleicher Zeit vier Zahnräder zu bearbeiten, indem vier Fräser nebeneinander laufen. Wir finden bei ihr also einmal eine Vermeidung der Stilllegung, die während des Aufspannens der neuen Werkstücke notwendig wäre, und zugleich eine Erhöhung der in der Zeiteinheit bearbeiteten Stücke.

Abb. 4 veranschaulicht eine Doppelformmaschine, die zugleich zwei Gußformen mit einem Male herzustellen gestattet, und zwar auch Unter- und Oberkasten.

Dabei geben mechanische Formmaschinen im allgemeinen die Möglichkeit, ungelernete bzw. angelernte Kräfte zu verwenden, so daß man die mechanische, maschinelle Formerei außerordentlich viel in Amerika sieht, und zwar nicht nur für kleine Gegenstände, sondern auch für beträchtlich große.

Abb. 5 zeigt eine Maschine zum Schneiden von Gewinden auf Spindeln, wie man sie z. B. für Ventilschieber gebraucht. Man kann 4 Spindeln bearbeiten, und, während die erste geschnitten wird, kann der Arbeiter die zweite in dem daneben befindlichen Schlitten einspannen und zur Bearbeitung bringen, wobei er sich um die erste zunächst nicht zu kümmern braucht, bis der zugehörige Schneidekopf nach Fertigschneiden des Gewindes seine Arbeit automatisch einstellt. Also auch hier wieder Ausnutzung der sonstigen Leerlaufzeit des Arbeiters, d. h. eine fließende Fabrikation.

Die folgenden Abbildungen geben Maschinen wieder, die heute in der Automobilfabrikation verwendet werden, also Maschinen, die der höchsten Massenfabrikation und zu gleicher Zeit der Bearbeitung größerer Stücke dienen. So zeigt Abb. 6 eine vertikal stehende Fräsmaschine, auf deren innerer Trommel 7 Motorzylindergehäuse aufgespannt werden können. Die Maschine besitzt 4 Arbeitswerkzeuge, die paarweise gegenüber angeordnet sind und kann dadurch die Gehäuse zu gleicher Zeit auf beiden Seiten bearbeiten. Die Trommel dreht sich dabei langsam entsprechend der Arbeit der 4 Fräser; die fertigen Gehäuse werden, wenn sie vorn erscheinen, abgenommen und dafür neue aufgespannt. Auch diese Maschine hat einen guten Schutz gegen Unfallmöglichkeit, indem alle Getriebe eingekapselt sind.

Abb. 7 stellt eine ähnliche Fräsmaschine, jedoch in horizontaler Bauart dar, bei der die Gehäuse auf einem sich horizontal drehenden Tisch aufgespannt sind und unter 2 Fräsern hergeführt werden. In einer Stunde lassen sich mit dieser Maschine 30 Gehäuse auf einer Seite bearbeiten, dann müssen sie umgedreht werden, was aber auch wieder ohne Stillsetzung der Maschine möglich ist.

Abb. 8 zeigt eine andere Ausbildung einer horizontalen Fräsmaschine, die jedoch geschmiedete Getriebeschalthebel bearbeitet. Zur selben Zeit können 50 derartige Maschinenteile auf einem sich drehenden Tisch aufgespannt werden, während 4 Fräser sich in die Bearbeitung teilen. Das Auf- und Abspannen der Werkstücke geschieht während des Drehens des Arbeitstisches, so daß die Ausbeute, d. h. Vor- und Fertigfräsen, 216 Stück in der Stunde ausmacht.

Weitere Zahnradfräsmaschinen haben 8 nebeneinander angeordnete Fräser, denen gegenüber auf einer sich dauernd drehenden Walze in 6 Längsreihen  $8 \times 6 = 48$  Werkstücke aufgespannt sind, in die die Zähne geschnitten werden sollen.

Neben diesen Fräsmaschinen finden wir auch solche mit hin und hergehenden Tischen, auf denen 25 Gehäuse aufgespannt werden können, von denen je 5 mit Hilfe von 10 Fräsern zu gleicher Zeit bearbeitet werden.

Wenn wir uns nun den Bohrmaschinen zuwenden, so geht das Bestreben der Betriebe dahin, möglichst alle Löcher zu gleicher Zeit zu bohren, wodurch das lästige und zeitraubende Umspannen der Werkstücke fortfällt. Man hat dementsprechend Maschinen gebaut, die die notwendige Anzahl Bohrspindeln haben. Abb. 9 stellt eine solche vertikale Maschine dar, die bis zu 60 Löcher zu gleicher Zeit zu bohren in der Lage ist. Und in Abb. 10 sehen wir eine Bohrmaschine, die als Spezialmaschine für Motorgehäuse ausgebildet ist. Das jeweils zu bearbeitende Gehäuse wird zwischen die Spindeln in die Mitte der Maschine gespannt; dann kommen von allen Seiten, von oben und unten, von rechts und links, die Bohrer und bohren zugleich bis zu 63 Löcher. Früher war man gezwungen, jedes Loch für sich zu bohren und mußte zu diesem Zwecke das Gehäuse jedesmal umspannen. Heute werden in nahezu der gleichen Zeit, in der früher ein einzelnes Loch gebohrt wurde, sämtliche Löcher am Werkstück gebohrt. Mit dem Schneiden von Gewinde in derartige Löcher zur Aufnahme der Schraubenbolzen wird in gleicher Weise verfahren. Man beachte auch bei dieser Maschine die guten Schutzvorrichtungen.

Selbstverständlich kann man auch Spezialmaschinen sehen, die während des Bohrens von Löchern zugleich Fräsarbeiten am selben Werkstück vornehmen, wodurch viel Zeitverlust und eine besondere Aufspannung vermieden werden.

Eine andere Anordnung besteht darin, daß auf einem sich dauernd drehenden Tisch 10 Bohrmaschinen für das Bohren von Löchern in die Kolbenbolzen quer zur Achse derselben angeordnet sind, deren Bohrer bei der Drehung sich automatisch vor- und rückwärts bewegen; 3 Leute bedienen dieses Aggregat nur durch Einstecken und Herausnehmen der Bolzen.

Das bisher gekennzeichnete Bestreben finden wir auch auf dem Gebiete der Stanzpressen, die dazu dienen, Löcher in das Werkstück zu drücken. Abb. 11 zeigt eine derartige Presse; sie kann mit 45 Einzelmatrizen eingerichtet werden und demnach bei jedem Niedergang 45 Löcher im Werkstück erzeugen. In einer Stunde können auf diese Weise 3300 Löcher gestanzt werden, gewiß eine beträchtliche Leistung.

Aber oft kommt es nicht darauf an, eine Spezialmaschine zu haben, sondern mit Verwendung eines geeigneten Werkzeuges lassen sich auch hervorragende Leistungen in wirtschaftlicher Hinsicht vollbringen. So zeigt Abb. 12 eine Gliederkette, die in einem einzigen Zuge mit Hilfe einer normalen Stanzpresse, aber unter Benutzung eines besonderen Werkzeuges aus einem langen Stahlband von der Breite und Dicke der Kettenglieder hergestellt wird. Im Werkzeug, durch das das Band laufen muß, befinden sich 7 aufeinanderfolgende Einzelstanzwerkzeuge, die das Stahlband ausschneiden und lappen, die Kettenglieder abschneiden, zusammenfassen und schließlich die Lappen zu Gelenkpfannen umbiegen. So kommt zur rechten Hand das Stahlband in die Maschine und zur linken läuft die fertige Kette heraus.

Die Lager der Motorgehäuse, in denen die Kurbelwelle läuft, dürfen nur möglichst geringe Reibungswiderstände bieten; diese Lager, die mit einem besonderen weichen Metall ausgegossen werden, müssen also sehr glatt sein und gut an dem Zapfen der Welle anliegen. Man macht dieses jetzt in bequemer und wirtschaftlicher Weise, indem man die eingelegte Welle trocken und ohne Schmierung laufen läßt und die Erhitzung dadurch bis nahe an den Schmelzpunkt des Lagermetalls treibt. Hierdurch wird das Lager spiegelblank und gut passend.

Eine andere Fabrik bewirkt das Anstreichen gewisser Apparate-teile vollkommen automatisch; die Teile kommen, am Conveyor hängend, an und wandern durch einen abgeschlossenen Raum an einem Farbensprüher vorbei, wobei sie durch einen besonderen Mechanismus in Rotation versetzt werden, damit alle Seiten gleichmäßig bespritzt werden; dann wandern sie nach dem Trockenraum, den sie in trockenem Zustande automatisch verlassen.

Endlich wollen wir noch zwei Spezialdrehbänke betrachten, die ebenfalls im Motorenbau Anwendung finden und auf Massenproduktion eingerichtet sind.

In Abb. 13 ist eine Nockenwelle dargestellt, die zur Regelung der Ventilhübe eines Motors bestimmt ist. Diese Welle besitzt eine Anzahl Nocken, d. h. ringförmig ausgebildete Teile, die an einer bestimmten Stelle eine mehr oder weniger rund ausgebildete Erhöhung besitzen, wodurch das Öffnen und Schließen der Ventile nach dem Zeitpunkt und der Geschwindigkeit geregelt wird. Diese Nocken werden, obwohl sie unrund sind, wie aus Abb. 13 unten zu erkennen ist, auf der in Abb. 14 dargestellten Drehbank gedreht, und zwar alle Nocken zu gleicher Zeit. Diese Drehbank ist also eine Spezialmaschine für die Zwecke der Massenfabrikation. Sie bearbeitet 45 Wellen in einer Stunde.

Ein weiterer wichtiger Getriebeteil der Motoren ist die Kurbelwelle, die in Abb. 15 in verschiedenen Formen dargestellt ist. Die

Kurbelwelle ist gekröpft, d. h. die Angriffzapfen der Kolbenstangen, deren es bei den dargestellten Wellen 4 gibt, sind aus der Mittellinie der Welle um die Länge des Kurbelarmes oder Hubes der Maschine herausgerückt und somit exzentrisch. Bei der gewöhnlichen Bearbeitungsmethode der Kurbelzapfen durch Drehen muß die Welle exzentrisch in die Drehbank eingespannt werden, so daß der zu drehende Zapfen zentrisch sitzt. In dieser Weise muß die Welle für die Bearbeitung jedes Zapfens umgespannt werden. Die in Abb. 16 dargestellte Spezialdrehbank vermeidet nun das Umspannen; die Welle wird vielmehr zentrisch eingespannt und das Drehen aller Zapfen erfolgt zu gleicher Zeit trotz ihrer Exzentrizität und der dazu noch ganz verschiedenen Winkelstellung zueinander. Mit Hilfe dieser Drehbank lassen sich in einer Stunde 40 Kurbelwellen bearbeiten, also eine außerordentliche Zeitersparnis.

Aber nicht nur im Maschinenbau finden wir diese Spezialmaschinen, sondern auch in anderen Industrien. So z. B. wird eine Kistennagelmaschine viel verwendet, bei der die Nägel in ein Reservoir kommen und von dort automatisch in einzelne Kanäle fallen, wodurch 9 Nägel zu gleicher Zeit mit Hilfe eines Hebeldruckes in die Bretter eingeschlagen werden. Ein interessanter Fall möge noch erwähnt werden, der das Baugewerbe berührt, das, wie bereits erwähnt, stark unter den Einwirkungen der Trade Unions steht. Hier hat man eine Maschine gebaut, die stündlich 49000 Backsteine zu formen in der Lage ist, während sie nur von einem einzigen Mann bedient wird.

Diese großen Maschinenausbeuten, die bei dauernder Arbeit das Maß des Notwendigen in manchen Betrieben übersteigen würden, bringen es mit sich, daß die Arbeiter dort, wo dieses der Fall ist, alle paar Tage an andere Maschinen gestellt werden und so hintereinander die einzelnen Massenteile herstellen.

## Fließende Fabrikation.

Der Transport der Werkstücke vom Lager zu den Maschinen und sonstigen Bearbeitungsvorrichtungen verursacht Kosten, die mit der Veredelung eigentlich nichts zu tun haben, weswegen man mit Recht von Unkosten spricht. Diese im Interesse der Billigkeit des Fabrikates auf ein möglichst geringes Maß herunterzudrücken, sollte eine Hauptaufgabe jeder Werksleitung sein. Aber die Höhe der vom Transport verursachten Ausgaben ist nicht nur von den Löhnen abhängig, sondern auch von dem Zeitaufwand, denn je schneller das Material durch den Betrieb wandert, um so eher gelangt das Fabrikat auf den Markt. So ist man in Amerika, wo es irgend möglich ist, bereits dazu übergegangen, kein Fertigfabrikat mehr auf Lager zu legen, sondern es direkt vom Betrieb aus in den Eisenbahnwagen zu bringen. Man findet dieses Verfahren in der Automobil- und Landmaschinenindustrie, aber auch bei Gießereien, die z. B. für die Autoindustrie tätig sind. Der Vorteil liegt in Platzersparnis und schnellem Geldeingang.

Innerhalb der Betriebe sehen wir als Transportmittel die Conveyor entweder an der Decke oder zu ebener Erde vielfach verwendet. Abb. 17 zeigt eine derartige Deckeneinrichtung, die weitverzweigt durch alle Betriebe läuft und mit Weichen und Drehscheiben ausgestattet ist. Die Fortbewegung der Gegenstände geschieht entweder von Hand, indem diese nur an Haken hängen, die auf Rollen laufen, oder elektrisch nach Art der Abb. 17 durch einen besonderen Motorantrieb mit Führerkasten. Diese Deckenconveyor haben den Vorzug, daß sie niemanden im Betrieb bei der Arbeit stören und ungehindert die Gegenstände fortbewegen können.

Man findet diese Conveyor in der landwirtschaftlichen Maschinenindustrie, aber auch in anderen Wirtschaftszweigen, z. B. in den Schlachthäusern Chicagos. In ersterem Falle dienen sie lediglich als Transportmittel und sind unabhängig von der eigentlichen Fabrikation; im letzteren Falle erfüllen sie einmal den Zweck des Transportmittels, dann aber auch den Zweck der Regulierung der Arbeit und damit der Arbeitsleistung des einzelnen Arbeiters. Letzteres geschieht dadurch, daß z. B. das lebende Vieh zunächst am Hinterbein an eine Kette gelegt wird, die an einem Conveyorseilzug hängt, der über ein Rad und dann an der Decke weiterläuft. Das Vieh wird bei der Weiterbewegung des Seilzuges über das Rad hochgenommen und kommt dadurch mit dem Kopf nach unten zu hängen. So wandert es am Schlächter vorüber, der es sticht, und dann weiter in die Verarbeitung, die nunmehr hintereinander erfolgt. Dabei gleitet es ununterbrochen durch den Raum, hin und her, von den Leuten, die es abhäuten, zu denjenigen, die es aufschneiden usw.; die Arbeit ist weitgehend unterteilt, so daß jeder Mann in der kurzen Zeit des Vorüberwanderns seine Funktionen erledigt haben kann. Und da nach kurzer Zeit bereits ein neues Stück anlangt, ist jeder genötigt, ohne Unterbrechung zu arbeiten. Letzten Endes richtet sich die gesamte Arbeitsleistung nach der Schnelligkeit, mit der der erste die Tiere an die Aufhängekette bringen kann. Dieser Art der Arbeit am laufenden Conveyor unterziehen sich nicht nur die Arbeiter, sondern auch die öffentlich angestellten Fleischbeschauer, die jedes Tier untersuchen. Das Conveyorsystem ist so gebaut, daß die verschiedenen Geschosse der Gebäude kein Hindernis bieten.

Die Industrie dürfte ihre Fabrikationsmethoden am laufenden Conveyor von der Fleischindustrie übernommen haben, ein Beweis dafür, daß eine Branche auch von einer fremden etwas lernen kann.

In der Metallindustrie ist die Arbeit am laufenden Conveyor, der in der verschiedensten Weise als Deckenconveyor, laufendes Band (Holz, Gummi usw.) und Rollenconveyor zu ebener Erde usw. ausgebildet sein kann, schon lange Jahre vor dem Kriege bekannt gewesen. Sie wurde aber sehr selten eingerichtet, und erst die Massenfabrikation der Autoindustrie mit ihren verhältnismäßig großen und vielfach auch recht schweren Werkstücken hat ihr ein größeres Betätigungsfeld erschlossen. Heute finden wir sie in zahlreichen Industrien, nicht nur in der Automobilindustrie, und sie wird dauernd weiter eingeführt. Wir sehen sie in den Maschinensälen, den Gießereien und Montage-

hallen, und ungefähr 5 vH der größeren Gießereien sind mit diesem modernsten Transportmittel ausgestattet. Ja, sie hat sogar schon auf die Lager der großen Versandhäuser übergegriffen, wo die Einzelteile der Aufträge von den verschiedenen Lagerabteilungen zum Sammelager, von da zum Verpackungsraum und von dort zum eigenen Postamt mit Hilfe derartiger Conveyor befördert werden. Kein Stück wird getragen oder gefahren, alles geht unsichtbar für den Besucher seinen Weg.

Der Conveyor kann nun in zweifacher Art laufen; einmal kann er sich dauernd und ohne Unterbrechung bewegen, was der Amerikaner „Progressive System“ nennt, oder er kann in regelmäßigen Zeitabständen stoppen, in welchem Fall man von dem „Cycle System“ spricht. Die Zweckmäßigkeit der beiden Systeme richtet sich nach der Art der Arbeit und der Methoden.

In den allermeisten Fällen wird der laufende Conveyor zugleich in den Dienst der Arbeitsregulierung gestellt. Daran ändert auch nichts, wenn z. B. in einer sehr großen Autofabrik die Leute in der Montagehalle die Möglichkeit haben, von sich aus den laufenden Conveyor stillzusetzen, falls irgendeine Arbeit an einer Stelle nicht klappt. In diesem Falle ist dann der Geist maßgebend, der im Unternehmen herrscht, ob man derartige Unterbrechungen, die naturgemäß für die übrigen Leute arbeitshindernd sind, leicht hinzunehmen gewillt ist. Ist das Conveyorsystem mit Stundenlöhnen verknüpft, so ist ein Schaden der Arbeiter mit der Stillsetzung nicht verbunden, wohl aber, wenn die Leute zugleich im Stücklohn arbeiten.

Bevor wir auf die Arbeitsweise am Conveyor eingehen, wollen wir einige Anlagen im Bilde kennenlernen, damit sie uns einen Begriff von der Art und Weise des Betriebes geben.

In Abb. 18 sehen wir ein laufendes Band, das aus Gummi besteht und zum Transport von Kasten dient, die mit Gegenständen gefüllt sind. Das Band bewegt sich weiter; es ist ein sogenanntes endloses Band, und die Bewegung geschieht durch einen Elektromotor an dem einen Ende des Saales. Um die Kasten an der richtigen Stelle absetzen zu lassen, ist ein Fang- und Gleitbrett angebracht, das an die verschiedenen Plätze gesetzt werden kann.

Abb. 19 zeigt den laufenden Conveyor, wie er Autokühler anbringt, damit sie verlötet werden. Die Vorbereitung der Kühler geschieht in einer anderen Abteilung. Die Kühler sind auf kleine Wägelchen gesetzt, die durch eine laufende Kette weiterbewegt werden.

Abb. 20 läßt die Conveyoranlage in einer Montagehalle für die Hinterachsen der Autos erkennen; hier haben wir einen beweglichen Tisch aus Holzplatten, der die fertigen Achsen weiterbefördert. Unter dem mit Achsen belegten Tisch können wir den rückkehrenden Zug sehen (endloses Band).

Abb. 21 läßt einen Blick in die Montagehalle für Autos tun. Diese sind auf Rollen befestigt, die sich langsam durch den Raum bewegen und dabei den zu montierenden Wagen mitnehmen. Die Montage erfolgt, während das Gestell weiterläuft. Dabei muß natürlich der Ar-

beiter mitgehen; die Weiterbewegung geschieht jedoch so langsam, daß ein Arbeiten gut möglich ist.

Wir wollen nun auch hier wieder betrachten, wie die Transportfrage in den Gießereien gelöst ist, da sie eng mit der Maschinenindustrie verbunden sind und ein besonders wichtiges Glied bilden.

Die Ausrüstung der Gießereien nach dieser Richtung hin ist sehr verschieden. Man findet in den Vereinigten Staaten noch sehr viele, die nach altem Schema arbeiten, das noch bei uns in Deutschland besteht, bei dem höchstens einige Krane für den Transport besonders großer Gußstücke oder Formkästen bzw. Gießpfannen dienen. Abgesehen von diesen Mitteln können wir drei verschiedene Transportsysteme in Gießereien unterscheiden, dasjenige für den Formsand, für den Form-, Gieß- und Entformungsprozeß, d. h. den eigentlichen Arbeitsprozeß, und für die Gießpfannen. Das erstere System dient zugleich dem Fabrikationsprozeß, indem es in die Sandzubereitung eingeschaltet ist. Zur Erläuterung werden wir am besten den gesamten Gießvorgang einer modernen amerikanischen Gießerei an Hand von Abb. 22 verfolgen:

Der alte gebrauchte Sand fällt bei der Entleerung der Formen durch Schüttelroste (shake out grates) in einen Kanal im Fußboden, in dem ein Conveyor läuft, der ihn sofort in die Sandvorbereitungsmaschinen bringt, wo er zerkleinert, gesiebt, von Eisenteilen befreit und, wenn nötig, mit Frischsand zur Aufbesserung seiner Eigenschaften gemischt wird. Von dort geht es vermittelst eines Elevators in die Höhe auf ein laufendes Band, wo der Sand nun verteilt wird und zu den einzelnen Formplätzen gelangt. Durch Abstreifer fällt er hier in Behälter (dumpers), aus denen die Former ihren Sand entnehmen, während der überschießende Teil mit dem Band weiterwandert und durch einen zweiten Elevator zu dem unter dem Fußboden der Gießerei liegenden Conveyor zurückkehrt.

Abb. 23 läßt links und rechts eine derartige Sandvorbereitungsanlage erkennen. Im Mittelgang erkennt man die Roste, auf denen entformt wird und durch die der Sand in den Raum unter dem Fußboden fällt. Aber man erkennt auch, wie sauber, ordentlich und staubfrei eine derartig ausgerüstete Gießerei aussieht.

Die Sandbehälter sind so angeordnet, daß jeder Former seinen eigenen hat (Abb. 24). Unter dem Behälter steht die Formmaschine, die durch Druckluft betrieben wird. Über jeder größeren Formmaschine befindet sich eine Drucklufthebevorrichtung zum Heben der Formen. Die leeren Formenkasten werden durch die Hebevorrichtung auf die Formmaschine gesetzt; dort erfolgt das Formen des Unterkastens, der nun auf den laufenden Conveyor gestellt wird und zu den Stellen weiterwandert, wo die Kernstücke eingesetzt werden. Er gelangt dann, dauernd in Bewegung, an den Formmaschinen vorbei, die den Oberkasten formen, der dann auf den Unterkasten aufgesetzt wird. Nachdem auf der Weiterfahrt die noch notwendigen Arbeiten erledigt sind, die den Kasten gießfertig machen, kommt er zu der Stelle, wo er gegossen wird (Abb. 25). Zu diesem Zwecke wurde das flüssige Eisen vorher in

einer großen Pfanne vom Kupolofen mittelst eines Deckenconveyors herangebracht und in kleine Pfannen umgegossen, die von Hand bedient werden. Nach dem Gießen muß das Eisen erkalten; es geschieht dies entweder ohne weiteres Zutun auf dem Wege zur Entformungsstelle oder der Conveyor geht durch einen ventilierten Kanal (Abb. 26). Die Gußstücke werden dann, selbst wenn sie noch rotglühend sind, über dem bereits erwähnten Schüttelrost entformt, der Sand fällt auf die Sandvorbereitungsanlage, der Kasten wandert zurück zur Formmaschine und das Gußstück wird von einem anderen Conveyor in die Putzerei gebracht (Abb. 27). Abb. 28 gibt ein Gesamtbild einer derartigen Anlage; sie läßt erkennen, in wie hohem Maße der Betrieb durch die Transporteinrichtungen mechanisiert wird; mit ihr können 10 Arbeiter in 9 Stunden 2000 Traktorenräder formen. Während die älteren Formereien nur Sandhaufen waren, in denen die Arbeiter von Hand mühsam ihre Formen anfertigten, stellt sich die moderne Gießerei als ein kompliziertes Maschinengebilde dar, in dem ungelernete Arbeiter zur Verwendung gelangen.

Außer dem Conveyorbetrieb findet man auch noch öfter den rotierenden Rundtisch, auf dem die Formen ruhen. Dadurch gestaltet sich der Gießprozeß nachher bequemer, indem man den Tisch nach Art eines Karussells dreht und die Formen so an der Gießpfanne vorbeiführt. Diese Tische sind auch derart angeordnet, daß auf ihnen z. B. 12 Metallformen stehen, die nach dem Guß sich selbsttätig öffnen und die Gußstücke auf ein Transportband ausstoßen.

Die Arbeiten in den Gießereien gehören mit zu den anstrengendsten; meist arbeitet der Amerikaner mit Druckluftformmaschinen, die dem Arbeiter die schwere Arbeit des Feststampfens des Sandes abnehmen; die Conveyorarbeit mit Hilfe dieser Maschinen ist erträglich, solange der Conveyor nicht allzu schnell läuft; stampfen die Former aber den Sand von Hand, so kann die Conveyorarbeit auch bei sehr langsamem Gang auf die Dauer unerträglich werden, weil die Stampfarbeit neben der Schnelligkeit der Körperbewegung zur Erschlaffung beiträgt.

Durch die Einrichtung der Conveyor werden naturgemäß die Anlagekosten erheblich vergrößert. Dafür verringern sich die unproduktiven Löhne wegen Fortfalles der meisten Transportarbeiter, und auf dem gleichen Raum läßt sich mehr produzieren. Über die Produktionsverbesserung gibt folgende Aufstellung einer Firma Auskunft, die das System weit ausgebaut hat:

	Arbeiterzahl	Produktion
Alter Zustand der Gießerei	100	100
Nach Mechanisierung	57	240

Mithin eine 4,2fache Ausbeute!

In einer Autofabrik betrug die Verminderung der Wagenmontagekosten bei sehr langsamem Conveyorgang 20 vH; für die Zusammensetzung der Schwungradmagnete wurden ca. 50 vH, des Motors ca. 65 vH, des Chassis ca. 88 vH, der Kolbenstangen ca. 98 vH Zeit- und damit auch Lohnersparnisse mit Hilfe der gut unterteilten Conveyorarbeit erzielt.

Das Arbeitsbild in den mit Conveyor ausgerüsteten Betrieben zur Bearbeitung von Werkstücken ist das gleiche. Wir sehen die Werkzeugmaschinen dicht gedrängt beieinander stehen, damit die Conveyormaschinen, die in Reihen aufgestellt sind, befinden sich diese Transportbahnen. Meist ist alles so eng, daß man nur mit Mühe sich zwischen den Maschinen durchwinden und mit Hilfe von Überbrückungen in die weiteren Teile des Betriebes kommen kann; dieser Zustand ist sicherlich wenig angenehm für die Arbeiter, da die Zusammendrängung unweigerlich nachteilige Folgen für die Nerven haben muß. Der Mensch fühlt sich eingezwängt und vergleicht sich unwillkürlich mit den Maschinen, die um ihn herumstehen.

## Zeitstudien.

Eine Bewertung dieses Conveyorsystems ist nicht leicht, weil bei aller Körperarbeit zu sehr die persönliche Einstellung, die Gewöhnung und die körperliche Beschaffenheit des Arbeiters in Betracht kommen; aus diesem Grunde verwendet eine Fabrik an Montageconveyorn nur Vollamerikaner mit ihrer gleichen Gefühls- und Gedankenrichtung. Man wird das System nicht ohne weiteres verurteilen können, genau so wie man es nicht von vornherein als etwas Gutes preisen darf. Ein Urteil wird stets nur subjektiv ausfallen können, auch wenn der Urteilende sich möglichst objektiv einstellen will. Und doch ist die Frage wichtig, weil die künftige Wirtschaft mehr oder weniger davon abhängen wird. Die Geschwindigkeit des Conveyors, die für das Arbeitstempo maßgebend ist, da von ihr die Zuführung des neuen Materials abhängt, muß sich nach dem Zeitaufwand richten, den die betreffende Arbeit erfordert. Zu diesem Zwecke werden zuerst Zeitstudien gemacht, wobei alle Handgriffe und alle Operationen des Mannes und der Maschine mit der Stoppuhr zeitlich festgelegt werden. Die richtigen Werte zu erhalten, ist an und für sich recht schwierig, da die Eignung des die Probearbeit ausführenden Arbeiters eine große Rolle spielt. Eine gewissenhafte Messung muß neben der Arbeit eines vorzüglichen Arbeiters die eines mittelmäßigen und eines schlechten Arbeiters zugrunde legen, um klare Einblicke in diese so wichtige und unter Umständen folgeschwere Materie zu bekommen. Wenn man die Aufstellung der Maschinen und die Geschwindigkeit des Conveyors nach den mittleren Werten, d. h. gemäß der Arbeit eines mittelmäßigen Arbeiters wählt, wird man bei der Auswahl der Arbeiter, die sich nachher immer noch als notwendig erweisen dürfte, keine zu großen Schwierigkeiten haben. Eine Autofabrik gibt so ihrem Montageconveyor eine Geschwindigkeit von 0,35 m/Minute, und erreicht eine Montagekostenverminderung von 20 vH; eine andere Autofabrik arbeitet mit einer Conveyorgeschwindigkeit von 4 m/Minute, während sich in einer Gießerei eine solche von 6—9 m/Minute befindet. Im ersten Fall ist die Geschwindigkeit sehr gering mit Rücksicht auf die hohe Qualität der Wagen, im letzten Fall ist sie sehr groß, jedoch so, daß die Leute noch gut damit arbeiten können.

## Conveyorarbeit und Arbeiter.

Eine sehr große Automobilfabrik hat bei ihrem System Stundenlohn; den Arbeitern fehlt daher der Anreiz zur stärkeren Tätigkeit, weil sie nicht über den festgesetzten Lohn kommen können; für sie besteht lediglich der Zwang, das ankommende Material aufzuarbeiten, weil sonst eine Stauung eintreten würde. Andere Firmen haben aber Stücklöhne neben dem Conveyorsystem. Nun könnte man einwenden, daß diese keinen Zweck haben, da die Arbeitsgeschwindigkeit durch die Geschwindigkeit des Conveyors begrenzt ist und der Arbeiter, auch wenn er wollte, nicht mehr arbeiten kann, als was der Conveyor hergibt. Trotzdem hat man das Stücklohnsystem eingeführt, weil es einmal psychologisch wirksam ist und dann auch die Möglichkeit besteht, die Bandgeschwindigkeit entsprechend einer höheren Leistungsfähigkeit der an ihm tätigen Leute zu vergrößern. Der amerikanische Arbeiter nimmt diese Arbeit am Conveyor ruhig hin; irgendwelche Schwierigkeiten von seiten der Arbeiterschaft zeigen sich nirgends. Zwar sind die Gewerkschaften gegen die Arbeit am laufenden Bande, aber sie können sie nicht verhindern und wirken daher auch scheinbar nicht auf die Arbeiter ein. Der Amerikaner ist an Arbeit gewöhnt und scheut auch keine, wenn sie genügend entlohnt wird. Darin ist auch der amerikanische Arbeiter *businessman*. Er arbeitet, wenn er kann, gern auch am Sonntag, wie man das vielfach bei Hausneubauten beobachten kann, weil die Sonntagsarbeit besonders hoch bezahlt wird; und er fängt in manchen Betrieben, wie z. B. in Gießereien, wenn es geduldet wird, morgens um 5 Uhr an und hört am Abend um 7 Uhr nach 14 Stunden auf, weil er durch den Stücklohn viel verdient. Ohne Zweifel arbeitet der amerikanische Arbeiter im allgemeinen schneller als der deutsche; wenn auch eine Schätzung schwer ist, möchte man doch bei gewissenhafter Beobachtung der Bewegungen des Körpers zu dem Schluß kommen, daß er bis zu 30—100 vH schneller hantiert. Man kann dieses bei Hausneubauten erkennen, in welchem Gewerbe die Gewerkschaften außerordentlich stark und einflußreich sind; man findet es aber auch in den Betrieben der Maschinen- und Metallindustrie. In den Autofabriken wird teilweise in einem durchaus annehmbaren Tempo am Conveyor gearbeitet, das den Arbeiter nicht übermüdet; stellenweise reicht es allerdings wohl an die Grenze des moralisch Zulässigen, wenn es nicht in Ausbeutung ausarten soll. Zwar besteht unter vielen Leuten in Amerika eine Abneigung gegen das bei einer der größten Autofabriken übliche System, aber dieses soll weniger auf die Bandarbeit und die Geschwindigkeit des Arbeitens zurückzuführen sein, als auf ein von manchen Betriebsleitern beliebtes Antreiben. In manchen anderen Betrieben kann man ein viel schärferes Arbeitstempo sehen als bei jenen; hier läuft der Conveyor viel zu schnell, als daß die Leute die Gewaltarbeit lange Zeit aushalten könnten. Und trotzdem wird die Arbeit vielleicht sogar nicht ungerne geleistet, weil der Verdienst ein guter ist und in 9 Tagesstunden bis zu 14 Dollar = rund 59 M. erreichen kann. Diese Verdienstmöglichkeit wird gern von solchen Leuten aus-

genützt, die ihre pekuniäre Lage durch eine kurze, wenn auch schwere Arbeitszeit verbessern wollen. Wenn sie ihren Zweck erreicht haben, wechseln sie die Firma. Derartig schwere Arbeiten werden meist von den Negern geschafft, die durchweg die schwersten und unangenehmsten Arbeiten in Amerika leisten. Sie finden sich vielfach in den Gießereien vor.

Man könnte nun der Meinung sein, daß die Conveyorarbeit den einzelnen Mann dauernd an einem Ort festhält und ihm nicht die Möglichkeit gibt, seinen Platz, wenn auch nur für kurze Zeit, zu verlassen. Dies ist jedoch durchaus möglich, zu welchem Zwecke Aushilfsleute vorhanden sind, die für gewöhnlich andere Nebenarbeiten leisten. Eine große Firma gibt so den am Conveyor arbeitenden Mädchen morgens und nachmittags je bis zu 20 Minuten zur Aussetzung der Arbeit; auf diese Weise wird einer Störung der Arbeit soweit wie möglich vorgebeugt. Manche Betriebe lassen auch, wo es irgend angeht, zwei Leute zusammen arbeiten, so daß sie wechselweise ihre Arbeit für kurze Zeit unterbrechen können.

Neben den angeführten Industrien findet sich der Conveyorbetrieb noch in Glas-, Seifen-, Piano-, Kleineisen-, Gummi-, Blech- und Rohr-, Fleisch-, Zucker-, Schokolade-, Bier-, Baumwoll-, Radiatoren-, Ofen-, Papier- usw. Fabriken, kurz, in der ganzen Industrie.

## Taylorsystem.

Die modernen Arbeitsmethoden setzen, wenn sie erfolgreich und richtig angewendet werden sollen, das System der Zeitstudien voraus. Diese bestehen in einer genauen Festlegung der benötigten Zeiten für alle Bewegungen des Arbeiters und alle Arbeiten der Maschine. Es ist also ein Teil der von dem Amerikaner Taylor seinerzeit bei den Taborwerken in Philadelphia eingeführten wissenschaftlichen Betriebsführung, die viel Aufsehen erregt hat und von den Arbeitern als größtes Ausbeutungssystem bekämpft wurde. Das von Taylor im einzelnen angewendete Verfahren, das seinerzeit das von ihm geleitete Unternehmen vor dem Konkurs gerettet hat, geht in der Systematisierung der Arbeit nach einer anderen Richtung als das heute gebräuchliche, wenn es außer den Zeitstudien auch die große Unterteilung der Arbeit anwendet; es zieht noch die Art der Werkzeuge und Maschinen in Anpassung zum Menschen in den Kreis seiner Betrachtung und stellt eine entsprechende, außerordentlich weitläufige Organisation in der Betriebsführung auf, die man mit dem Worte „Planwirtschaft“ bezeichnen könnte. Wie gewaltig die Arbeit der Zeitstudien allein ist, geht daraus hervor, daß ein Autowerk über 40000 derartiger Bestimmungen vorgenommen hat, die als Unterlagen der Kalkulation dienen. Die Organisation der Taylorschen Gedanken erfordert ein umfangreiches Listenmaterial über den Arbeitsprozeß und dazu eine große Steigerung der Zahl der Angestellten bzw. Meister; so kommen bei derartig eingerichteten Werken Angestellte bis zu 60 vH der produktiven Arbeiter vor, wobei eine mindestens 200prozentige Produktionssteigerung erzielt werden soll.

Wenn auch das Taylorsystem in seiner originalen Ausführung nur selten in Amerika zur Anwendung gelangt ist, obwohl die Arbeiter der Taborwerke auf Grund des besonderen Bonussystems ihm durchaus gewogen sind, so war es doch ein wichtiger und erkenntnisreicher Fortschritt auf dem Gebiete der Betriebsführung; seine Auswirkungen sehen wir in der Weiterentwicklung der amerikanischen Fabrikation.

## Wiederholungsarbeit.

Während die automatisch arbeitenden Werkzeugmaschinen an den Geist des Arbeiters keine höheren Anforderungen stellen, kann man dieses noch weniger von den sogenannten Wiederholungsarbeiten sagen.

Unter Wiederholungsarbeiten (repetition work) versteht man ein und dieselbe Tätigkeit während langer Zeiträume, die dazu angetan ist, auf Grund ihrer Einseitigkeit und geringen Inanspruchnahme der geistigen Funktionen lähmend auf den Arbeiter zu wirken. Solche Arbeiten kommen in der Massenfabrikation sehr viel vor und werden sowohl von Frauen wie von Männern geleistet. Diese Arbeiten sind nicht jedermanns Sache und es eignet sich auch nicht jeder dazu; deshalb wird hier immer eine Auslese getroffen werden müssen. Auf keinen Fall dürfen wir aber in den Fehler verfallen, diese Arbeit grundsätzlich als geisttötend und verabscheuungswürdig zu erklären, denn die menschlichen Naturen sind zu verschieden, um eine Norm aufstellen zu können. Es gibt Menschen, die eine derartige Arbeit lieben, da sie hierbei mehr oder weniger ihren eigenen Gedanken nachgehen können; es finden sich aber auch solche, denen jede mechanische Tätigkeit zuwider ist und die ihr daher gleichgültig gegenüberstehen, für die es nur darauf ankommt, ihr Tagesprogramm an Arbeit des Lohnes wegen zu erledigen, um nach getaner Arbeit ihren Neigungen nachgehen zu können und darin die Befriedigung zu finden. Wieder andere wollen und können gar nicht denken und sind deshalb froh, eine Arbeit zu haben, die sie dieser Tätigkeit entrückt.

Es mögen hier einige dieser Wiederholungsarbeiten angeführt sein; sie werden ein Bild von der Tätigkeit vieler Arbeiter geben:

1. Eine Maschine, die langsam rotiert, dient zur Herstellung von Papiernäpfchen; alle ca. 75 Sekunden muß ein rundes Papierblatt eingelegt bzw. das fertige Näpfchen herausgenommen werden.

2. Ein Mädchen fädelt mittels Pinzette lamettaähnlich dünne, spiralförmig gewickelte Drähtchen in kleine Drehwellen ein.

3. Zum Ausstanzen eines kleinen Apparateiles muß ein Metallband dauernd durch eine Stanze gezogen werden; ein Vorgang, der bei jeder Stanzarbeit notwendig ist.

4. Ein Mädchen steckt eine kleine Papierhülse über einen Dorn in einer Maschine zum Zusammenkleben der Enden; dann über einen zweiten Dorn zum Zusammenpressen der Klebestelle.

5. Ein Mädchen bedient eine Reihe von Automaten, die selbsttätig arbeiten und nur der Neufüllung ihrer Reservoirs von Zeit zu Zeit bedürfen.

6. Ein Mann bedient mehrere Automaten; er geht ständig von einem zum anderen, der Reihe nach, um neue Werkstücke einzulegen; das Auswerfen besorgt die Maschine selbsttätig.

7. Ein Mädchen nimmt mit den Fingern einen kleinen Uhrzeiger auf, steckt ihn auf die Uhrachse und drückt mittels eines kleinen Apparates den Zeiger fest.

Die meisten dieser Arbeiten wurden durch Mädchen ausgeführt, die sie gern tun, weil die Tätigkeit eine saubere ist, ein ruhiges Sitzen erfordert und die Hände nicht verdirbt. Denn der Amerikaner liebt gepflegte Hände, weswegen man in Amerika viele Arbeiter mit dicken Lederhandschuhen arbeiten sieht; man findet sie ebenso unter den Gepäckträgern und Heizern der Eisenbahnen wie unter den Hilfsarbeitern und Schlossern der Fabriken; ein für Deutsche etwas ungewöhnlicher Anblick.

Weitere Wiederholungsarbeiten, die meist von Männern ausgeführt werden, sind folgende:

8. Einsetzen einer feinen konischen Nadel in eine feine Öffnung eines Stiftes mit Hilfe einer Schablone, die auf den Stift geschoben wird.

9. Einsetzen von kleinen Spiralfedern in eine Maschine zur Herstellung der beiden Endösen durch Herumbiegen der letzten Windungen; die Maschine wird durch Hebeltritt in Bewegung gesetzt.

10. Anlöten des elektrischen Stromzuführungsdrahtes an kleine Heizspulen.

11. Richten kleiner gehärteter Wellen von Hand durch entsprechendes Schlagen mit einem Hammer (diese Arbeit wird bereits seit 21 Jahren ständig von demselben Mann ausgeführt).

12. Wickeln kleiner Spiralfedern aus Stahldraht über einen Dorn mittels eines von Hand gedrehten Apparates; Abschneiden der Federn (diese Arbeit wird seit 9 Jahren von demselben Mann gemacht).

13. Ein Loch von 1 mm Durchmesser in einen Nadelhalter bohren (diese Arbeit wird seit 29 Jahren von dem gleichen Arbeiter erledigt, früher von Hand, jetzt mit einer Maschine).

14. Richten gehärteter Bolzen (diese Arbeit wird seit 23 Jahren von dem gleichen Mann getan).

15. Richten von winklig gebogenen Nadeln durch Einsetzen in eine vertikale Haltevorrichtung und Biegen mit einer Flachzange derart, daß sie bei ihrer Abwärtsbewegung durch ein kleines Tischloch geht (diese Arbeit wird seit 56 Jahren vom gleichen Arbeiter verrichtet).

Vergleicht man diese Arbeiten miteinander, so findet man, daß sie einen Menschen in der verschiedensten Weise beanspruchen. Es ist durchaus nicht gleichgültig, ob ein Körper und die Glieder in Ruhe oder in Bewegung sind; das erstere trifft für das Sitzen oder Stehen, das letztere für das Gehen und Herumhantieren bei der Arbeit zu; auch spielen etwaige Gefahren für die Gliedmaßen eine große Rolle. Sowohl eine bestimmte notwendige Bewegung des Körpers oder seiner Glieder wie auch das Vorliegen von Gefahren durch Getriebe, Feuer, elektrischen Strom od. dgl. erfordert eine gewisse Aufmerksamkeit und absorbiert dadurch Gedanken, die sonst in anderer Richtung umherirren würden.

In ähnlicher Weise wirkt auch eine Arbeit, die an die Geduld des Arbeitenden große Anforderungen stellt. Wenn also in jeder Wiederholungsarbeit der Keim der Langeweile liegt, d. h. die Möglichkeit einer mangelnden Gedankenkonzentration, so wird er doch durch die erwähnten Umstände abgeschwächt bzw. ganz vernichtet.

Betrachten wir diese Arbeiten oberflächlich, so finden wir, daß die Geschwindigkeit in der Ausübung der Tätigkeit in jedem Falle begrenzt ist; die Maschine kann nicht mehr hergeben, als ihr Lauf gestattet, und der Handarbeiter kann letzten Endes nicht mehr leisten, als seine, wenn auch geübte, Geschicklichkeit hergibt; innerhalb seiner Geschicklichkeitsgrenze ist er allerdings Herr über seine Produktion. Daher wird ein Handarbeiter manchen Anreiz hinsichtlich der Art der Ausübung seiner Tätigkeit finden können, während dem Maschinenarbeiter der Gang der Maschine manchen Gedanken einflößen dürfte. Man ist in Amerika an diesen Problemen nicht achtlos vorübergegangen, wenn sich auch in den untersuchten Betrieben keinerlei Anstände bei den Arbeitern gezeigt haben. In einigen Fabriken gibt man den Leuten die Möglichkeit, auch wenn es sich nicht um eine ausgesprochene Wiederholungsarbeit handelt, auf Wunsch ihre Arbeit zu wechseln; sie brauchen sich dann nur mit ihrem Meister und einem anderen Tauschlustigen zu einigen; man geht hierin so weit, daß man auch Änderungen vornimmt, wenn es sich um einen beabsichtigten Tausch in eine andere Abteilung handelt, in welchem Falle dann natürlich beide Abteilungsmeister einverstanden sein müssen. Auf diese Weise hält man auch das Interesse der Leute wach, weil sie dadurch die Fabrikation in weiterem Umfange kennenlernen, was ihnen ein besseres Bild über den Effekt ihrer Arbeit gibt. Man kann einen Tausch in der Arbeit leicht vornehmen, weil alle Leute ungelernt und die Werkzeuge und Vorrichtungen so gut normalisiert und ausgebildet sind, daß der neue Mann nur einige erläuternde Worte nötig hat, um seine Arbeit in vollem Umfange aufnehmen zu können.

Man hat in einem großen Werk eine Einwirkung auf die Arbeiterinnen durch äußere Mittel versucht, einmal um den Arbeitseifer zu wecken, dann aber auch, um die eintönige Arbeit angenehmer zu gestalten. Die Erfahrungen, die mit einem Taktschläger nach Art des Metronoms oder mit Hilfe geeigneter, sich in gleichmäßigem Takt bewegender Musik gemacht wurden, waren nicht erfolgreich; dagegen hat sich die Methode eher bewährt, bei der zwischen je 45 Minuten Arbeitszeit eine Pause von 15 Minuten eingeschaltet wurde.

## Eignungsprüfung.

Da die Anforderungen, die an den Menschen gestellt werden, bei den einzelnen Wiederholungsarbeiten, wie bei jeder anderen Arbeit auch, sehr verschieden sein können, sind Werke dazu übergegangen, die neu einzustellenden Leute auf ihre Eignung zu prüfen. Man findet zwar diese Eignungsprüfung noch recht wenig ausgebildet, wo sie aber

angewendet wird, soll sie gute Ergebnisse zeigen. Die bisher noch rohen und ganz einfachen Methoden stellen sich wie folgt dar:

1. Für feine Arbeit an Instrumenten: Ein Brett hat 100 Löcher von je 2 mm Durchmesser; der Prüfling hat in jedes Loch mit Hilfe einer Pinzette ein Stäbchen von 1 mm Durchmesser zu stecken. Diese Arbeit soll in 5 Minuten vollendet sein. Sie erfordert Geduld und Geschicklichkeit. Die tatsächlich aufgewendeten Zeiten schwanken zwischen 4 und 15 Minuten!

2. Für gröbere Arbeit an Instrumenten: Ein Brett hat 100 Löcher von 5 mm Durchmesser; der Prüfling hat in jedes Loch mit den Fingern 3 Stäbchen von je 1 mm Durchmesser zu stecken. Diese Arbeit erfordert hauptsächlich nur Geschicklichkeit; sie soll in  $7\frac{1}{2}$  Minuten erledigt sein, während die erreichten Zeiten zwischen 5 und 20 Minuten schwanken.

3. Für Kontrollarbeiten an Instrumenten: Ein Kasten enthält 18 verschiedene, beliebige Gegenstände, die in bestimmter Lage und Art angeordnet sind. Der Prüfling kann die Anordnung der Teile 1 Minute lang sich einprägen und muß dann den Rücken wenden. Nach der unbeobachteten Herausnahme einiger Teile muß er dann diese sowie ihre Lage angeben.

Oder man gibt einzelnen Teilen nur eine andere Lage und Richtung, nachdem sie ursprünglich 20 Sekunden angesehen werden konnten. Die vorgenommenen Veränderungen sind alsdann vom Prüfling anzugeben.

Diese beiden letzten Methoden geben Zeugnis von der Gedächtnisstärke und dem Genauigkeitssinn.

4. Für Arbeiten, die Anforderungen an die Geduld stellen: Hierfür eignen sich die bekannten Geduldspiele in Gestalt von kleinen Kästchen, in denen einige Kugeln in gewisse Vertiefungen durch vorsichtiges Neigen des Kästchens gebracht werden sollen.

Für andere Fähigkeiten lassen sich entsprechende Proben anwenden.

## Arbeiterwechsel.

Alle drei Arbeitsarten, am Conveyor, am Automaten und im repetition work werden in Deutschland oft für den großen amerikanischen Arbeiterwechsel verantwortlich gemacht. Erkundigungen nach dieser Richtung hin haben ergeben, daß diese Gründe nicht stichhaltig sind. Es ist zuzugeben, daß in den Vereinigten Staaten von Amerika der Arbeiterwechsel heutzutage größer ist als vor dem Kriege. Dieses hat mehrere Gründe, die einmal in der durch den Krieg erzeugten Verschiebung der Massen liegen — sind doch während des Krieges sehr viele Neger von den Südstaaten nach dem Norden gekommen und bevölkern dort in New York, Washington, Philadelphia, Cincinnati, Chicago, Detroit usw. ganze Stadtviertel —, dann aber liegt es auch sicherlich am Automobil, das seinem Besitzer ermöglicht, leicht von einem Ort zum anderen zu kommen, zumal dem Amerikaner infolgedessen auch große Entfernungen nicht mehr als solche erscheinen. Vielleicht

tritt als weiteres Moment noch eine gewisse Unlust mancher Menschen gegen intensive Tätigkeit im allgemeinen hinzu. Auf jeden Fall spielt auch die sommerliche Hitze eine beträchtliche Rolle, die manche Gießereien veranlaßt, das Gießen auf gewisse Tageszeiten zu verlegen.

Die über die Höhe des Arbeiterwechsels angestellten Untersuchungen ergaben für die Automobilindustrie einschließlich ihrer Trabantenindustrien 75—120 vH für das Jahr, sonstige Metall- und Maschinenindustrien 5—20—30—40 vH für das Jahr.

Danach steht die Automobilindustrie am ungünstigsten da. Hierbei ist zu berücksichtigen, daß z. B. eines der größten Autowerke Stundenlöhne zahlt, die durchaus nicht mehr zu den höchsten Löhnen im Lande gehören, wie es ursprünglich wohl der Fall gewesen sein mag; die Arbeiter haben durch die Conveyorarbeit nicht mehr so leicht die Möglichkeit, durch Mehrarbeit auch mehr zu verdienen, ja, sie stehen auf dem Standpunkt, daß ihre Bezahlung nicht der durch die Arbeitsmethoden des laufenden Bandes und der Spezialmaschinen vergrößerten Produktion, d. h. ihrem Arbeitsertrage angepaßt ist, welchen Standpunkt die Federation of Labor auf ihrem Konvent im Jahre 1925 in Atlantic City sich zu eigen machte und in die prägnanten Worte kleidete:

„Soziale Ungleichheit, industrielle Unbeständigkeit und Ungerechtigkeit müssen anwachsen, wenn nicht die Reallöhne der Arbeiter und die Kaufkraft ihrer Löhne, verbunden mit einer fortgesetzten Herabsetzung der täglichen Arbeitszeit im Verhältnis zu der wachsenden Produktionskraft des Mannes erhöht werden.“

Die in manchen Werken der Auto- und Trabantenindustrien eingeführte Conveyorarbeit in Verbindung mit Stücklöhnen birgt mehr als das Stundenlohnsystem die Gefahr einer Ausbeutung der Arbeitskräfte in sich; teilweise wird sie ja auch, wie bereits erwähnt, betrieben. Solche Arbeiter wechseln natürlich oft, weil sie die dauernde Überanstrengung nicht aushalten können. Das wichtigste Moment für die Autoindustrie im weitesten Sinne ist aber, daß sie ein Saisongeschäft darstellt. Dadurch wird der Arbeiterwechsel zum größten Teil vom Geschäftsgang abhängig. In der stillen Jahreszeit schließen manche Werke überhaupt ganz, um ihren Betrieb entsprechend den letztjährigen Erfahrungen abzuändern und zu vervollkommen. So hatte eine große Automobilfabrik im Juni 1924 nur 2500 Arbeiter, im Oktober 1924 dagegen 14000 und im September 1925 12000 Leute; eine andere hatte 1921 rund 60000, dagegen 1924 115000 Arbeiter.

Im allgemeinen wird in der amerikanischen Industrie ein Arbeiterwechsel von 50 vH im Jahr als normal angesehen. Dort, wo er beträchtlich geringer ist, spielt die Verteilung von Prämien, Geldgeschenken und Zulagen eine erhebliche Rolle. Wir können dies in dem Falle einer großen Gießerei mit 3000 Arbeitern erkennen, deren Stammaktien der Besitzer bei seinem Tode seinen Arbeitern hinterließ, während die Vorzugsaktien seiner Familie zufielen. Diese Gesellschaft besitzt eine große Konsumanstalt mit um 8 vH geringeren Verkaufspreisen sowie ein Hospital für kostenlose Behandlung und Verpflegung der kranken Arbeiter und deren Familienangehörigen. Hier ist der Arbeitswechsel

auf 1 vH zurückgegangen, da die Arbeiter selbst Miteigentümer und am Gewinn beteiligt sind.

Das mittlere Alter der Arbeiter dürfte rund 32 Jahre, das der Arbeiterinnen 23 Jahre sein. Wenn auch in der amerikanischen Industrie jüngere Arbeitskräfte bis 45 Jahre vorgezogen werden, wie aus Abb. 29, dem Arbeiterbestand einer Werkzeugmaschinenfabrik von Weltruf, hervorgeht, so kann man doch nicht sagen, daß sie die alten unbarmherzig aussondert. Wir finden in vielen Betrieben alte Leute, die schon viele Dutzende von Jahren im Dienste sind. So hat eine große Elektrizitätsfirma 147 Leute, die über 65 Jahre alt sind; der älteste erreicht 83 Jahre, ein anderer 77 Jahre. Zwei Leute sind 40, einer ist 46 Jahre im Dienst, während eine große Anzahl bereits länger als 25 Jahre ihre Arbeit bei der Gesellschaft verrichten. Eine Autofirma, die das Conveyorsystem eingeführt hat, hat bei den Leuten, die über 1 Jahr bei ihr tätig sind, einen Wechsel von 7 vH, bei neuen Arbeitern dagegen einen solchen von 75—80 vH. Auf der anderen Seite sind bei einer Fabrik für Bureaumaschinen 92 vH der Arbeiter länger als 1 Jahr und 70 vH länger als 3 Jahre tätig. Eine große Fabrik der Nähmaschinenbranche hat noch 35 Arbeiter, die schon über 50 Jahre bei ihr arbeiten, 50 Arbeiter mit über 40 Dienstjahren, während 75 vH aller ihrer Leute bereits länger als 5 Jahre in ihren Diensten stehen.

Eine andere Elektrizitätsfirma, die für die Autoindustrie arbeitet, hat zwar einen Arbeiterwechsel von 100 vH im Jahre, was zu hoch ist; daß das Conveyorsystem nicht allein schuld ist, ergibt sich aus der folgenden Tabelle über das Dienstalter der Leute:

über	10	Jahre	Dienstalter	rd	0,2 vH
	9—10	„	„	„	0,2 vH
	8—9	„	„	„	0,2 vH
	7—8	„	„	„	0,3 vH
	6—7	„	„	„	0,3 vH
	5—6	„	„	„	0,7 vH
	4—5	„	„	„	0,7 vH
	3—4	„	„	„	11,9 vH
	2—3	„	„	„	20,2 vH
	1—2	„	„	„	20,8 vH
unter	1	„	„	„	44,5 vH
Insgesamt					100,0 vH

Das Lebensalter dieser Leute reicht bis zum 70. Jahr.

Eine sehr bekannte Werkzeugmaschinenfabrik, die einen Wechsel von 30—40 vH jährlich hat, aber ohne laufenden Conveyor arbeitet, hat 2 Arbeiter mit 50 Dienstjahren, 29 Arbeiter mit 40 Dienstjahren, 130 Arbeiter mit 30 Dienstjahren und 159 Arbeiter mit 25 Dienstjahren.

## Arbeitszeit.

Die Gesetzgebung liegt zum größten Teil in den Händen der Einzelstaaten, die ähnlich wie bei uns eifersüchtig über ihre Privilegien wachen. Dadurch kommt es, daß die Gesetzgebung sehr buntscheckig und in ihren Bestimmungen in allen Staaten verschieden ausgefallen ist.

Natürlich ist in vielen Fällen diese zerklüftete Gesetzgebung von Nachteil. Die Verschiedenheit besteht aber auch für die Steuergesetzgebung, und dieses macht sich die Industrie gern zunutze, denn sie ist nicht so bodenständig wie bei uns und wandert einfach aus einem Staate in einen anderen, wenn ihr die Verhältnisse dort mehr zusagen; die amerikanische Industrie kann um so eher ihren Platz wechseln, weil sie nicht so stabil baut, wie wir es an unseren Industriebauten zu sehen gewohnt sind. Wenn die Gebäude abgenutzt sind, tritt die Frage heran, ob man wieder an der alten Stelle neu bauen will oder ob es nicht zweckmäßig ist, einen anderen Standort zu wählen, der bessere Arbeiterverhältnisse, bequemere und billigere Versorgung mit Rohstoffen auf Grund der schnellen Entwicklung der Transportmöglichkeiten und neuer Rohstoffunde sowie eine leichtere Belastung durch Steuern und soziale Verpflichtungen bietet. Ist an einer Stelle die Arbeiterschaft zu radikal, so besteht für sie die Gefahr, daß sie die Industrie vertreibt und sich selbst schädigt. Derartige Verschiebungen in den Industriezentren sind schon oft vorgekommen; so baut sich die gewaltige Industrie im Chicagoer Bezirk in Gary auf den besseren Transportmöglichkeiten des Erzes aus dem Norden von Michigan und der Kohle aus den südlich von Chicago gelegenen Bergwerksbezirken auf; sie ist damit im Vorteil vor dem alten Pittsburger Bezirk, der eine recht umständliche Erzzufuhr aus Michigan hat.

In der gleichen Weise, wie angeführt wurde, ist auch die Gesetzgebung über die Arbeitszeit in allen Staaten verschieden. Wir werden hierauf später noch näher einzugehen haben, wollen hier aber die tatsächlichen Verhältnisse kennenlernen, wie sie in der Industrie vorliegen, denn wenn auch 8 Stunden als die gesetzliche Tagesarbeit im allgemeinen anerkannt sind, so können doch alle Nebenabreden getroffen werden, in welchem Falle es darauf hinausläuft, daß der Unternehmer die Arbeitszeit seines Betriebes nach seinem Belieben festsetzt.

Wo die Trade Unions einen Vertrag mit dem Unternehmer abgeschlossen haben, d. h. in den geschlossenen Betrieben, dringen sie auf eine 44stündige Wochenarbeit für ihre Mitglieder, bewilligen aber hier und da auch 48 Stunden, ja sogar noch längere Zeiten. Wie nun die Stunden auf die einzelnen Tage verteilt werden, ist ihnen oft gleichgültig, nur muß dabei der Sonnabendnachmittag von 1 Uhr ab frei bleiben. Da Überstunden eineinhalb- oder oftmals auch zweifach bezahlt werden müssen, arbeiten auch die organisierten Arbeiter ganz gern länger und, wenn es geht, auch Sonntags Vormittag.

Nun hat man vor mehreren Jahren, als die Gewerkschaften noch über eine größere Macht in der Metallindustrie verfügten, den Versuch gemacht, die Arbeiter dadurch den Gewerkschaften zu entfremden, daß man mit den Belegschaften der einzelnen Betriebsabteilungen eines Werkes einen Kollektivarbeitsvertrag mit Tarif abschloß; das setzte jedoch eine Arbeitervertretung voraus. Derartige Verträge sind dann ähnlich denjenigen mit den Gewerkschaften und enthalten die 48-Stundenwoche. Sie haben für den Unternehmer den Vorteil, daß er nicht der geschlossenen Gewerkschaft, sondern nur seinen wenigen

Leuten bzw. den Leuten der Einzelbetriebe gegenübersteht und daher den Arbeitern seinen Willen mehr oder weniger aufzwingen kann. Denn, wenn die Arbeiter die vom Unternehmer vorgeschlagenen Bedingungen nicht eingehen wollen, stehen sie in einem etwaigen Streik wehrlos da, während der Unternehmer von anderer Seite neue Leute herbeiholen kann. Man findet dieses System heute wohl nur noch bei ganz großen Werken, die eine Betriebsvertretung haben und auf Grund ihres Umfanges einen derartig herrschenden Einfluß in einer Stadt besitzen, daß die gesamte Einwohnerschaft mehr oder weniger von ihnen abhängig ist. Das einwandfreie Arbeiten eines solchen Systems hängt auf jeden Fall von der Einsicht des betreffenden Unternehmers und seiner Arbeiter ab; es ist kein gewöhnliches Organisationsproblem, sondern ein Problem des menschlichen Charakters und der Geistes-einstellung. Im übrigen hat sich das System, das auf amerikanische Verhältnisse recht gut passen dürfte, trotzdem nicht in der Maschinen-industrie einbürgern können, nachdem die Arbeiterverhältnisse sich im Laufe der Zeit derart günstig gestaltet haben.

In den Werken, deren Betriebe teilweise offen und teilweise geschlossen sind, haben wir in den letzteren natürlich die von den Gewerkschaften verlangte Arbeitszeit; die anderen Betriebe setzen die Zeit, wie das alle offenen Betriebe tun, selbständig fest, und die Arbeiter haben sich zu fügen. Und sie fügen sich nicht ungern, denn auch hier wird Überzeit gut bezahlt.

In den offenen Betrieben finden wir nun die verschiedensten Arbeitszeiten. Die Zahlen schwanken in der Maschinenindustrie zwischen 8 und 12 Stunden täglich in Tages- und Nachtschichten. Auch wird öfter am Sonnabendnachmittag in gewohnter Weise gearbeitet, wenn auch in den allermeisten Fällen am Sonnabend um 1 Uhr geschlossen wird. In Gießereien finden wir mindestens 8 und höchstens 10 Stunden pro Tag. Nun wird heute vielfach das Hauptgewicht auf die wöchentliche Arbeitsdauer gelegt; meines Erachtens geschieht dieses nicht ganz mit vollem Recht, da die Verkürzung der Arbeitszeit auf täglich 8 Stunden dem Arbeiter Zeit zur Erholung und Weiterbildung sowie eine Schonung seiner Körperkräfte bringen soll. Dies wird aber nicht erreicht, wenn man an den ersten 5 Wochentagen etwa 9 oder gar  $9\frac{1}{2}$  Stunden arbeitet, nur, um am Sonnabend nur noch 3 Stunden oder womöglich überhaupt nicht arbeiten zu brauchen. Der amerikanische Arbeiter legt das Hauptgewicht aber auf den freien Sonnabendnachmittag. So kommt es, daß die übrigen Wochentage in der angegebenen Weise belastet sind. Hinsichtlich der Nachtschichten, die an sich schon eine größere Strapaze mit sich bringen, als wenn dem Manne die volle Nacht zum Ausruhen zur Verfügung stände, will der Arbeiter das Wochenarbeitspensum schon in möglichst 5 Nächten erledigen, weswegen wir oft die hohen Nachtstundenzahlen finden.

Was nun die wöchentliche Arbeitszeit anbelangt, so wird entsprechend den Angaben über die Tagesschicht zwischen 44 und 66 Stunden gearbeitet. Erstere Zahl trifft man in geschlossenen Betrieben an, während in den offenen Betrieben 48 Stunden das mindeste darstellen.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über einige große Industrien für das Jahr 1919. Seit dieser Zeit hat sich die verkürzte Arbeitszeit weitereingebürgert:

Industrie	Arbeiterzahl	Arbeitszeit in Stunden pro Woche (1919)							
		Bis 44	44—48	48	48—54	54	54—60	60	Über 60
		vH	vH	vH	vH	vH	vH	vH	vH
Gesamte Industrie	9 096 372	12,2	3,8	32,6	16,4	9,1	13,7	9,1	3,0
Autoindustrie . . .	343 115	2,5	1,7	39,9	36,7	5,3	13,0	0,8	0,1
Männerbekleidungsindustrie .	175 270	75,6	4,0	10,8	5,9	2,4	1,1	0,1	0,1
Gießereien und Maschinenbau .	661 163	8,0	2,5	26,8	25,9	13,1	19,0	4,2	0,3
Stahl- u. Walzwerke	375 088	15,0	2,3	14,5	3,3	3,7	19,2	21,9	20,2
Hochöfen . . . . .	41 660	3,5	—	3,5	—	0,1	6,3	19,6	67,0
Druckereigewerbe	243 386	8,7	3,1	74,6	6,8	4,0	1,9	0,7	0,2

Im Jahre 1921 sehen wir folgendes Bild:

Autoindustrie . . . . .	5,6	43,8	—	41,7	—	6,4	—	2,4
Gießereien u. Maschinenbau	13,4	29,3	—	39,4	—	15,3	—	2,6
Eisen- und Stahlindustrie .	13,5	26,2	—	10,4	—	13,6	—	36,3
Druckereigewerbe (Buch)	34,7	57,1	—	7,6	—	0,6	—	0,1
(Zeitung)	17,7	71,4	—	8,8	—	1,4	—	0,6

Über die Fabrikationsintensität der Arbeiter in Abhängigkeit von der täglichen Arbeitszeit sind mehrfach Untersuchungen in der Industrie angestellt worden. Nach Aussagen der Gesellschaften ergibt sich folgendes Bild in der Produktion bei einer Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 48 Stunden und weniger:

Produktion	vH der Gesamtwerke in der	
	Gesamtindustrie	Metallindustrie
allgemein verringert . . . . .	87,2	78,6
im Verhältnis der Arbeitszeit verringert . . . . .	(37)	(27)
weniger als im Verhältnis zur Arbeitszeit verringert. . . . .	(17)	(18)
gleichgeblieben . . . . .	8,7	13,7
angewachsen . . . . .	4,1	4,1
	100 vH	100 vH

Die Qualität der Arbeit ist im allgemeinen gleichgeblieben; Stücklöhne, ganz besonders in Verbindung mit einem Bonus, begünstigen die Beibehaltung der alten Produktionshöhe; Zufriedenheit der Arbeiter und gutes Einvernehmen mit ihnen sind natürlich förderlich. Die Betriebsart hat sich insofern von großem Einfluß gezeigt, als automatische Maschinen notwendig eine Verringerung der Produktion im Gefolge haben, wohingegen beim Handbetrieb eine Paralisierung der Zeitverkürzung eher möglich ist.

Wie ich sagte, liegt dem amerikanischen Arbeiter der Gedanke des Geldverdienens näher als ein verkürztes Arbeiten; es kommt dieses

auch darin zum Ausdruck, daß man Gießereien antrifft, in denen einzelne Former aus freien Stücken und mit stillschweigender Duldung von seiten der Betriebsleitung auch 14 Stunden arbeiten, wenn die Fülle der Arbeit es möglich macht; und andererseits sieht man Gewerkschaftsmitglieder in geschlossenen Betrieben, die täglich, auch Sonntags, von 3—11 Uhr nachmittags arbeiten. Man sieht daran, daß die Gewerkschaften gar nicht so erpicht auf die Durchführung ihrer theoretischen Forderungen sind, wenn die Mitglieder einen pekuniären Vorteil haben; auch die Gewerkschaftsarbeit ist Geschäft.

Wenn eine Schicht nicht reicht, um die Arbeit zu bewältigen, wird eine zweite bzw. dritte eingelegt. Im allgemeinen geht man dabei für jede von zweien nicht über 8 Stunden hinaus. Bei drei Schichten ergibt sich diese Stundenzahl von selbst, weswegen wir diese in den kontinuierlichen Betrieben (Ofenbetriebe) sehen. In allen offenen Betrieben, die keinen Betriebsrat haben, wird die Arbeitszeit der verschiedenen Schichten auch wieder vom Unternehmer ohne Mitwirkung der Arbeiterschaft festgesetzt, und in den Betrieben, die einen Betriebsausschuß haben, hat dieser meistens auch nicht das Recht, irgendwelche Verlangen zu stellen, sondern höchstens Wünsche zu äußern, deren Erfüllung in dem Belieben des Unternehmers steht. Auch hierüber werden wir noch Näheres hören.

Die tägliche Arbeitszeit wird durch eine Pause in der Mittagszeit zwischen 12 und 1 Uhr unterbrochen. Vielfach besteht nur eine Pause von 30 Minuten, oft eine solche bis zu 1 Stunde. Da die Arbeit meist schon um 7 oder 8 Uhr in der Frühe beginnt, kann der Arbeiter bei 8—9stündiger Arbeitszeit spätestens um 5 Uhr nach Hause zurückkehren. In manchen Betrieben werden während dieser Zeit, vielleicht um 10 und um 3 Uhr, Erfrischungen verkauft, die aber den Leuten durch kleine Wagen an ihre Arbeitsplätze gebracht werden, und die sie während der Arbeit genießen; diese Erfrischungen bestehen aus Milch, Kaffee, Tee und belegten Broten und sind für billiges Geld erhältlich.

Am Feierabend stempeln die Arbeiter dann ihre Zeitkarten in der gleichen Weise, wie sie es morgens beim Antritt getan haben; die Karte hängt stets im einzelnen Betriebe und nicht am Werkausgang, weil dieses eine bessere Kontrolle ermöglicht. Diese Art der Kontrolle findet sich nicht nur bei den Arbeitern, sondern in der gleichen Weise bei den Angestellten, vielfach bis zum Direktor hinauf. Auch für die Staatsbeamten bei den Behörden ist sie eingeführt; dadurch bringt sie, bei allen in gleicher Weise durchgeführt, deutlich die Anschauung des Amerikaners von der Gleichheit der Rechte und Pflichten aller zum Ausdruck.

## Zeit- und Materialverluste (Verschwendung).

Obwohl Amerika über ungeheure Hilfsmittel verfügt, werden doch jetzt schon Stimmen laut, die auf die Folgen einer Verschwendung und nicht genügenden Ausnutzung hinweisen. Eine eingehende Unter-

suchung hat denn auch ergeben, daß die Verluste, die insgesamt vorkommen und sich nicht nur auf die Ausnutzung der Rohstoffe beziehen, sondern auch diejenigen durch Streiks, Arbeiterwechsel, Konjunkturschwankungen, nicht genügende Spezialisierung in Fabrikation und Produktion, nicht planmäßiges Neubauen von Fabrikanlagen, unrichtige Verwendung der Energien, schlechte Organisation von Betrieb und Bureau usw. umfassen, kurz, alle Verschwendung an menschlichen und materiellen Hilfskräften, sehr groß sind. Diese Untersuchungen sind im Hinblick auf die kommenden großen Konkurrenzkämpfe gemacht worden, für die sich Amerika jetzt schon rüsten will. Ihre Größe geht z. B. daraus hervor, daß jährlich 2—3 Mill. Autos und Trucks zum alten Eisen geworfen werden, während die größte Autofabrik nur zu 15 vH für neue Kunden, zu 85 vH aber für Ersatz alter Wagen arbeitet.

Man muß gestehen, Amerika zieht die Folgen und stimmt denen zu, die da sagen, daß es nicht genügt, gute Haushälter in der Industrie zu haben, sondern daß der Industrieführer ein Mann werden muß, der die wirtschaftlichen Lehren auf die Praxis anwenden kann, sowohl was die Produktion als die Behandlung des Menschen anbelangt. Nach den Untersuchungen des American Engineering Council beträgt der Verlust 30 vH der nationalen Arbeit, durch deren Nichtvorhandensein der Lebensstandard um den gleichen Betrag gehoben werden könnte. Ja, Amerika gibt sich der Hoffnung hin, daß die Verfolgung dieses Problems zur Lösung des größten Problems aller Zeiten, nämlich des sozialen, beitragen wird. Wir kommen auf diese Aussichten am Schlusse unserer Ausführungen zurück.

In der Fabrikation haben die Amerikaner die Verluste sehr einzuschränken vermocht durch Einführung der Fließarbeit am Bande und Aufstellung der automatisch wirkenden Maschinen. Hinsichtlich der Ausnutzung der Rohstoffe mangelt es noch vielfach, weil die Erkenntnis von der Möglichkeit einer weitgetriebenen Ausnutzung noch nicht genügend verbreitet ist; die reichen Rohstoffquellen haben es bisher verhindert. Anders steht es mit der Behandlung des Menschen, wie dieses bereits ausgeführt wurde. Und wie wichtig das ist, ergibt sich aus der Tatsache, daß jährlich 3,5 Mill. Menschen einmal ihre Stelle wechseln. Wenn man rechnet, daß im Arbeiterwechsel 1 vH auf Todesfälle, 4 vH auf langwährende Krankheiten, 8 vH auf unvorhergesehene und unvermeidliche Ereignisse und gerechtfertigte Entlassung und 8 vH auf Konjunkturwechsel entfallen, also insgesamt 21 vH, so gibt dieses ein Maß für die Höhe der Verluste, welche Gesellschaften mit hohem Arbeiterwechsel erleiden. Denn jeder Wechsel kostet Geld, weil zahlreiche Nebenarbeiten für Meister und Personalbureau damit verbunden sind, ganz abgesehen von der anfänglich verminderten Produktivität des neuen Mannes; man berechnet die Kosten für einen neuen Angestellten auf 30—200 Dollar. Daher empfehlen führende amerikanische Wirtschaftler, der Arbeiterfrage die größte Aufmerksamkeit zu schenken. Es genügen nicht allein Fachkurse für die Leute, das Erstreben einer über das ganze Jahr gleichmäßigen Produktion zur Vermeidung von Konjunkturwechseln, eine Auswahl der Leute nicht

nur nach dem Können, sondern auch nach den Charaktereigenschaften; vielmehr bedürfe es auch eines Nachforschens nach den Gründen bei freiwilligem Ausscheiden und bei jeder durch ein angestelltes Organ (Meister usw.) erfolgten Entlassung. Hierbei wird es als unbedingt notwendig erachtet, der Personalabteilung einen Mann vorzustellen, der in jeder Beziehung diesem schweren und verantwortungsvollen Posten durch Charakter, Weitblick und Können gewachsen ist, denn jeder neue Arbeiter erhält die ersten Eindrücke im Personalbureau, wo er zugleich die erste Unterweisung empfängt, die beide in ihm ein erstes günstiges oder ungünstiges Bild von seiner künftigen Arbeitsstätte geben. Es wird von führender Seite darauf hingewiesen, daß die vielleicht nur 5 vH Aufmerksamkeit des Unternehmers für die persönlichen Belange zu gering ist im Verhältnis zu den 95 vH Aufmerksamkeit, die bisher der Ausrüstung der Fabriken und Maschinen zugewendet wurden, und daß neben den Bewegungsstudien auch Beweggrundstudien Platz greifen müssen. Nach einer Schätzung sollen unter den amerikanischen Arbeitern sich ungefähr 10 vH konservative, 10 vH radikale und 80 vH neutrale Elemente befinden, deren Ausnutzung der täglichen Arbeitszeit 100 bzw. 50 bzw. 75 vH betragen soll, indem die radikalen aus Haß gegen die ausgeübte Tätigkeit und die neutralen aus Indifferenz und mangelndem Interesse ihre Arbeitskraft zurückhalten und Verluste erzeugen.

Man gelangt sogar zu der Einsicht, daß alle bisherigen Versuche, das Arbeiterproblem zu lösen, sei es durch Hereinnahme von Spionen in die Fabriken zum Zwecke der Ermittlung und Ausmerzung der unzufriedenen Elemente, sei es durch viele Wohlfahrtsveranstaltungen oder beste und bequeme Arbeitsbedingungen, sei es durch die Möglichkeit der Fortbildung und die Einstellung hochqualifizierter Kräfte oder auch nur durch eine hohe Entlohnung, nicht imstande sind, auf die Dauer eine zufriedene Arbeiterschaft zu erhalten, daß vielmehr erst die Erkenntnis von den Motiven, d. h. von der persönlichen Stellungnahme einen Wechsel herbeiführen kann, wenn Hand in Hand damit eine richtige Erziehung des Arbeiters geht. Wir erkennen daran, daß jeder der beiden Teile nur durch Verstehenlernen des anderen und durch Zusammenarbeit das Ziel erreichen kann. Und wenn wir uns das Gesagte über die Behandlung des Arbeiters durch die Unternehmer wieder vergegenwärtigen, so werden wir verstehen, weshalb überall das demokratische Prinzip in der Behandlung des Menschen besteht und warum man gern auf die gutbezahlten Posten auch Leute aus dem eigenen Betrieb setzt. Charakteristisch für die Denkungsweise des Amerikaners ist der Ausspruch, daß „ein Verstehen der menschlichen Natur sowie Redlichkeit und Festigkeit in der Behandlung des Menschen die Haupterfordernisse für einen wirkungsvollen Personalchef“ sind.

Am klarsten geht die amerikanische Einstellung aus folgenden Leitsätzen hervor, die auszugsweise aus einem Dokument „Interne Geschäftsprinzipien und -politik gegenüber den Angestellten und Arbeitern“ eines großen Konzerns wiedergegeben sein mögen:

### A. Allgemeine Prinzipien.

Alle Verträge, ob individuelle oder kollektive, zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sind nach Treu und Glauben durchzuführen. Die Verantwortung soll für beide Teile die gleiche sein. Die Industrie muß derart arbeiten, daß die einfachsten Arbeiter einen genügenden Lohn zum anständigen Lebensunterhalt verdienen.

Große Produktion zu niedrigen Kosten ist für unsere gemeinsame Wohlfahrt notwendig. Wir müssen daher für ununterbrochene Arbeit auf seiten des Werkes und für dauernde und stetige Beschäftigung auf seiten der Arbeitnehmer sorgen. Arbeiterwechsel und Schließung bedeuten Verlust. Jede Verbesserung in den Fabrikationsmethoden, die letzten Endes auf eine Verminderung der Kosten und eine Produktionserhöhung hinausläuft, muß ermutigt werden.

Sicherheit und sanitäre Einrichtungen sind nationale Erfordernisse.

Jeder Fremde, der in Amerika lebt und aus seinen Einrichtungen Nutzen zieht, hat die moralische Pflicht, die englische Sprache zu lernen. Jeder Arbeitgeber solcher Fremden hat die Pflicht, darauf zu achten, daß sie die Gelegenheit zur Erlernung der englischen Sprache und zum Erwerb des Bürgerbriefes erhalten.

Geistige und praktische Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, gegründet auf ein gegenseitiges Erkennen ihrer Interessenverbundenheit, machen den wahren Grund für gesunde Beziehungen zueinander aus.

### B. Politik für die Beziehungen zu den Arbeitnehmern.

Eine gerechte Behandlung wird garantiert; die Werke sind so zu gestalten, daß sie anziehend wirken.

Es sind Wege für das Aufrücken der Arbeitnehmer zu finden, um den Ehrgeiz anzureizen, wenn er mit Fleiß und Fähigkeiten gepaart ist.

In den Arbeitnehmern ist der Gedanke zu entwickeln, daß sie nicht für, sondern mit der Gesellschaft arbeiten.

Jeder Arbeitnehmer soll die Gewißheit haben, daß die Tür für die Untersuchung von Klagen immer offen ist und daß kein ausführendes Organ die Politik der Gesellschaft verletzen oder die Vertragsbestimmungen zum Nachteil des Arbeitnehmers brechen kann.

Für gute Arbeit ist ein guter Lohn zuzusichern.

Für lange Dienste ist stetige Arbeit zuzusichern.

Das Werk ist unter Mitwirkung der Arbeitnehmer so weit wie möglich mit Sicherheits- und sanitären Einrichtungen zu versehen.

Das Werk ist möglichst angenehm zu gestalten und auf hoher Produktionsstufe zu erhalten.

Die Arbeitnehmer sind zur Verbesserung der Arbeitsmethoden und -verfahren zu ermutigen.

Die Unfälle sind durch geeignete Schutzmaßnahmen zu verringern.

Den Arbeitnehmern ist die Möglichkeit zu geben, sich mit geringen Kosten gegen Krankheit und Tod zu versichern, indem das Werk einen Teil der Kosten übernimmt.

Den Arbeitnehmern sind die Annehmlichkeiten eines guten Lebens durch Errichtung eines Werkskasinos, von Ruheplätzen, Erholungsräumen usw. zu geben, falls dieses von ihnen gewünscht wird.

Über alle fähigen Leute sind Aufzeichnungen zu führen. Besondere Aufmerksamkeit ist denjenigen zu widmen, die die Fähigkeit für eine große Verantwortung besitzen.

Wenn immer möglich, sollen offene Stellen von eigenen Leuten besetzt werden.

Jedem Arbeitnehmer ist die Möglichkeit zu geben, Aktien der Gesellschaft zu erwerben.

Die Arbeitnehmer sollen stolz auf ihr Werk sein und den Geist der Brüderlichkeit pflegen.

Zwischen den Arbeitnehmern und Vorgesetzten soll eine natürliche Freundschaft herrschen.

#### C. Angestelltenschaft.

Im Personalbureau haben Höflichkeit und Aufmerksamkeit zu herrschen. Ein Bewerber soll nicht länger warten als unbedingt notwendig ist; ihm ist eine höfliche Antwort, verbunden mit der notwendigen Aufmerksamkeit, zu erteilen, und er ist mit dem Gefühl zu entlassen, daß das Bureau ein Platz ist, wo ein Mann in passender Weise abgefertigt wird.

Dem neuen Arbeiter ist auch nachher noch volle Aufmerksamkeit zu widmen; der Personalchef muß die Firma repräsentieren und daher so weit wie möglich jeden Mann im Werk genau kennen.

Wenn ein entlassener Mann an sich unwürdig unserer weiteren Aufmerksamkeit ist, wollen wir uns doch die Zeit nehmen, um mit ihm über den Grund der Entlassung zu sprechen; wir vermögen vielleicht, ihn zu überzeugen. Kein Mann sollte unsere Dienste verlassen mit dem Gefühl, daß er nicht gerecht behandelt wurde.

#### D. Arbeitsvertrag.

Der individuelle Vertrag bewirkt einen hohen Grad von gegenseitigem Vertrauen und Achtung, die die einzigen Beziehungen sind, unter denen die Industrie bestehen kann. Er stellt eine moralische Verpflichtung vor, durch die jeder persönlich gebunden ist.

Der individuelle Vertrag reizt den Ehrgeiz und die Initiative an und führt dadurch zu einem glücklicheren Leben. Er fördert die Individualität und der Amerikaner verlangt eine individuelle Behandlung. Er öffnet die Wege zu einer Beförderung.

#### E. Produktion.

Der allgemeine Reichtum der Nation ist von der Produktion der Industrie abhängig. Wir sind daher gegen alle Bestrebungen, die auf eine Verminderung der Produktion oder auf eine Einkommensverringering durch Begrenzung der individuellen Leistung innerhalb der normalen Arbeitszeit hinauslaufen.

Die Vereinigten Staaten sind heute das Land der größten Freiheit für den Menschen. Der Grund hierfür liegt in der Tatsache, daß dem Individuum freies Spiel für seine Initiative, seinen Ehrgeiz und seine Energie gegeben und es in dem Besitz seiner erworbenen Güter geschützt ist. Da dieses eine gesunde Lebensbedingung ist, lehnen wir alle Bestrebungen ab, die auf eine Verminderung, Begrenzung oder Vernichtung dieser Freiheit hinauslaufen.

Die höchste Ausbeute, bezogen auf den einzelnen Arbeiter unter Berücksichtigung seiner psychischen und physischen Qualitäten, ist das Ziel des Werkes. Jede Vergeudung, ob von menschlicher Kraft, Material oder anderer Art, ist auszuschalten, da sie einen Verlust für die Allgemeinheit darstellt. Dem Transport des Materials ist die größte Aufmerksamkeit zu schenken, um unnötige Wege zu vermeiden.

Es ist von großer Wichtigkeit, daß dem Arbeiter nur gutes Werkzeug geliefert und Verzug so weit wie möglich vermieden wird. Gute Arbeit kann nicht mit schlechtem Werkzeug getan werden, und es ist wirtschaftlich, das Werkzeug in einer solchen Verfassung zu halten, daß eine gute Arbeit geleistet werden kann.

Sorgfältige Aufmerksamkeit ist der Wohlfahrt des Mannes zu zollen. Während wir eine gute Tagesarbeit von den Leuten verlangen, ist es auch unsere Politik, darauf zu achten, daß der Mann nicht durch die Fülle der Arbeit erdrückt wird. Die meisten Menschen benötigen eines Anreizes, um ihre beste Arbeit zu leisten, was in der besten Weise zu geschehen hat.

Der richtige Mann ist auf den rechten Platz zu stellen. Wir haben die Verantwortung, dementsprechend zu handeln, weil die Leute dann ihre Arbeit lieben. Wenn ein Mann keine gute Arbeit an seiner ersten Stelle

leistet, muß er solange in anderen Abteilungen untergebracht werden, bis die richtige Arbeit gefunden ist.

#### F. Vorgesetzte.

Die Vorgesetzten sollen zugleich Lehrer, Führer und Berater sein. Kein Vorgesetzter arbeitet richtig, wenn er nicht in der Politik der Werksleitung erfahren ist und die Autorität und Verantwortung hat, die seiner Stellung zukommt.

#### G. Löhne und Entlohnungsmethoden.

Es ist erforderlich, zu jedem Arbeiter persönliche und geschäftliche Beziehungen zu unterhalten, die ihm sagen, daß wir ein wirkliches Interesse an seinem Erfolg und Glück haben. Damit ist nicht ein väterlicher Schutz gemeint, sondern das Interesse eines Freundes. Gute Disziplin muß überall erhalten bleiben.

Um Verhandlungen über Löhne auf einer möglichst gerechten Basis zu führen, müssen einem Stellenbewerber und bereits Tätigen volle Auskünfte gegeben werden. Der verhältnismäßige Wert der geleisteten Arbeit ist eine gerechte und wahre Basis für die Höhe der Löhne. Die ortsübliche oder eine bessere Lohnhöhe ist zu zahlen, soweit es das Geschäft erlaubt. Für den vollen Lohn ist der volle Ertrag einer Tagesarbeit zu fordern.

Man übersehe nicht die Tatsache, daß Arbeit und Tätigkeit klassifiziert werden können, aber jeder Versuch, die Menschen in Klassen oder nach Typen einzuteilen, muß unterbleiben; sie müssen stets als Einzelpersonlichkeiten behandelt werden.

Die Höhe des Stücklohnes ist auf die produzierte Menge zu beziehen und nicht nach der Person des Arbeiters zu bemessen. Stücklöhne sind sorgfältig festzusetzen, nachdem die Teile bereits gemacht wurden und die Richtigkeit der Höhe bekannt ist; dann sollen sie für eine gewisse Zeit garantiert werden. Liegt bei der Festsetzung der Lohnhöhe ein Irrtum der Gesellschaft vor, so ist sofort eine Untersuchung über die Gründe anzustellen, um den Irrtum schnell zu beheben und einen Ersatz zu schaffen. Liegt der Irrtum beim Arbeiter, so müssen wir versuchen, ihn davon zu überzeugen. Eine Tagesarbeit muß die volle Bezahlung bringen und jedem Mann muß die Gelegenheit dazu gegeben werden.

Etwa notwendig werdende Änderungen in der Lohnhöhe sollen so schnell wie möglich durch persönliche Verhandlungen festgesetzt werden.

#### H. Arbeitsbedingungen.

Um das Höchstmaß der Produktion zu erreichen, müssen wir die allerbeste Ausrüstung in der besten Verfassung haben. Ein Arbeiter, der ehrgeizig ist, wird bald mißmutig, wenn seine Maschine nicht repariert wird, sein Werkzeug unzulänglich und die Disposition hinderlich ist. Die schlechten Ausführungen infolge einer mangelhaften Ausrüstung berühren nicht nur den ersten Arbeiter, sondern wirken auch oft auf den ganzen Fabrikationsgang ein.

Die Art, wie das Material zum Arbeiter gebracht und von ihm abgeholt wird, ist wichtig; manche ehrgeizigen Arbeiter werden durch die Sorglosigkeit entmutigt, mit der die fertigen Stücke behandelt werden. Akkordarbeiter dürfen nicht dadurch aufgehalten werden, daß sie in nachlässiger Weise das Material erhalten bzw. dieses von ihnen geholt wird. Wenn ein Mann dadurch müßig sein muß, so ist dieses nicht nur für ihn und die Gesellschaft verlorene Zeit, sondern er wirkt auch auf die andern Arbeiter ein.

Ein eingehendes Studium des Arbeiterwechsels zeigt, daß ein beträchtlicher Teil durch ungenaue Aufzeichnungen der im Stücklohn gefertigten Gegenstände verursacht wird. Es kann daher nicht genug Aufmerksamkeit darauf verwendet werden, daß dem Mann die genaue Berechnung seiner Arbeit und die richtige Summe im Lohnbeutel zuteil wird.

### I. Disziplin und Autorität.

Der beste Vorgesetzte ist derjenige, welcher seine Autorität nicht durch die Fähigkeit zu treiben, sondern zu führen erhält. Der Mann, der die beste Disziplin hält, ist nicht einer mit den meisten Verordnungen, sondern einer, dessen Gerechtigkeit bekannt ist.

Entscheidungen müssen angefochten werden können, sei es beim Personalchef, sei es bei dem höheren Vorgesetzten und, wenn die Leute es für nötig halten, sogar beim Werksdirektor. Wenn Klagen richtig behandelt werden, dürfen sie nicht über den Meister hinauskommen. Alle Klagen müssen im Interesse der Autorität der Vorgesetzten gerecht und ehrlich geschlichtet werden; jeder ist aufmerksam und sorgfältig anzuhören.

Wenn irgend möglich, darf kein Arbeitnehmer unsere Dienste verlassen oder im Werk bleiben ohne das Gefühl, durchaus ehrlich behandelt worden zu sein.

### K. Beförderung.

Die besten Ergebnisse für den einzelnen Menschen und die Nation werden erhalten, wenn die Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer derart sind, daß der Mann seine Selbstachtung und natürlichen Rechte behält. Die Menschen in Klassen einzuteilen, ist unserem amerikanischen Ideal fremd; es zerstört Denkungsweise und Ehrgeiz und trägt zu einer Nivellierung für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber bei.

Alle Vorgesetzten sollen aus unseren eigenen Reihen so weit wie möglich genommen werden, um auf diese Weise die Leute zu größerer Verantwortlichkeit zu führen. Wo immer Betriebsamkeit, Wirksamkeit und Initiative gefunden werden, sollen sie ermutigt und belohnt werden; Trägheit, Gleichgültigkeit und Produktionsbeschränkung sollen verhindert werden. Jedem soll die Gelegenheit zur persönlichen Berührung mit der Leitung gegeben werden, falls er dieses wünscht. Die Arbeitnehmer sollen wissen, daß das Tor für Beförderungen immer offen ist und daß eine Beförderung im weitesten Maße von den persönlichen Eigenschaften abhängt. Eine Beförderung darf nur von der Fähigkeit, eine erhöhte Verantwortung tragen zu können, sowie von entsprechenden Taten abhängen, aber nicht von einer Begünstigung. Ganz besondere Sorgfalt muß darauf verwendet werden, wenn es sich um Verwandte handelt, damit die Disziplin nicht gebrochen wird.

Ist ein Arbeitnehmer befördert worden, muß er nach einer genügenden Zeit der Einarbeitung seinen Posten voll ausfüllen, andernfalls er ihn für einen andern frei machen muß.

Wohltätigkeit und Väterlichkeit sind gegen die besten amerikanischen Ideale und erregen Unzufriedenheit; sie sind daher zu vermeiden. Wir können unsern Arbeitnehmern am besten dienen, wenn wir ihnen dabei behilflich sind, aus eigener Kraft weiterzukommen.

### L. Heim.

Die Bedingungen, unter denen die Menschen arbeiten und leben, sind von gleich wichtiger Bedeutung. Diese Tatsache ist so gut bekannt, daß kein Werk heute ersteht ohne ein bestimmtes Programm für das Unterkommen seiner Arbeiter. Das gleiche gilt für die Gebäude, in denen die Leute arbeiten. Wir müssen die Weiterverbreitung der Mietskasernen und die Übervölkerung vermeiden, dagegen auf der andern Seite das Eigenheim unterstützen; wir müssen versuchen, die Mieten zu kontrollieren, so daß sie im Vergleich zu anderen Gegenden günstig sind. Denn die Frage der Lebenskosten und der Miete neben der der Löhne ist der erste Gedanke eines neu ankommenden Arbeiters.

### M. Unfallverhütung.

Strenge Aufsicht und sorgfältige Unterhaltung der Anlagen sind zur Vermeidung von Unfällen notwendig. Wir müssen weiter Unfälle verhindern durch Fernhaltung der Leute von ungeeigneter Tätigkeit, durch Einsetzung eines Sicherheitsausschusses für die Untersuchung und Ver-

hinderung von Unfällen und durch allerbeste ärztliche Behandlung, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. In allen Fällen ist der Versorgung schnelle Aufmerksamkeit zu widmen; nichts wird durch Verschleppen gewonnen, ganz besonders aber in kleineren Fällen, da ihre Wichtigkeit vor dem Schiedsgericht im Verhältnis zur Länge der verstrichenen Zeit anwächst. In der Festsetzung der Renten sei anständig und gerecht! Viel Streit kann durch das Gefühl verhindert werden, daß wir gerecht und ehrlich sind. Außerdem ist durch eine derartige Politik unsere Stellung vor dem Schiedsgericht sehr viel besser.

#### N. Wohlfahrt und soziale Betätigung.

Wir glauben, daß eine Fabrik in erster Linie dazu da ist, zu produzieren und zu arbeiten; aber wir glauben auch, daß ein Mann, der gut ernährt ist, gut wohnt, eine richtige Erholung genießt und seine freie Zeit in richtiger Weise verbringt, besser und glücklicher ist und mehr produziert. Wohlfahrtseinrichtungen sollen nur mit tätiger Unterstützung derjenigen geschaffen werden, für die sie in Betracht kommen. Die Initiative und der Plan sollen von den Arbeitnehmern selbst ausgehen.

Es ist eine besondere Pflicht der Industrie, mit den öffentlichen Schulen in Verbindung zu treten. Unsere Jugend sollte in der Erlangung eingehender Kenntnisse über die Produktion ermutigt und unterstützt werden. Durch Besuch der in Betrieb befindlichen Werke wird ein Interesse an den verschiedenen Tätigkeiten erregt, und der folgende Gedankenaustausch wird in manchem den frühzeitigen Plan entstehen lassen, sich der Industrie zuzuwenden, was besser ist als ein zu spätes Eintreten, nachdem anderwärts Mißerfolge erlitten wurden. Die Beamten sollten den Schulleitungen in ihren Anstrengungen beistehen, das Lehrlingswesen, die Gewerbeschulen und alle jene Erziehungsmöglichkeiten zu fördern, die geeignet sind, der Arbeit ihre Würde zu geben.

Wenn wir die in dem Dokument festgelegten Grundsätze betrachten, so müssen wir sagen, daß der Unternehmerstandpunkt in geschickter Weise gewahrt ist; aber es ist zugleich auch der kapitalistische Standpunkt auf den Arbeiter übertragen, indem ihm die gleichen Motive bei seinem Handeln untergelegt werden. Da der amerikanische Arbeiter auch in jeder Beziehung kapitalistisch denkt, können wir bei der Beurteilung der Politik den gleichen Maßstab anlegen und müssen zu folgendem Ergebnis kommen:

Der Grundsatz der Politik ist der beiderseitige Verdienst, der dem Unternehmer einen guten Gewinn gibt, dem Arbeitnehmer aber einen gut auskömmlichen Lebensunterhalt neben bequemen und angenehmen Wohnmöglichkeiten gewährt. Bei aller Festigkeit gegenüber dem freien Vertragsgegner spricht eine große Interessenahme für den Arbeitnehmer, die natürlich nicht durch irgendwelche Gefühlsregungen bedingt ist, sondern lediglich durch den Vorteil, der dem Werk aus einer gerechten und würdigen Behandlung und Entlohnung des Menschen zufließt. Alles ist darauf eingestellt, aus dem Mann das möglichste herauszuholen und Eigenschaften in ihm zu wecken und zu stärken, die von Vorteil für die Gesellschaft sein können. Aber sie sind auch für den Menschen selbst von Nutzen, bringen sie ihm doch einen größeren Gewinn und ein größeres Ansehen ein, und die größere Verantwortung wird durch bessere Arbeit ausgeglichen. Die Grundsätze sind das gegebene Feld für den Ehrgeizigen, und sie sind ohne Zweifel geeignet, neue Triebkräfte zu entdecken und an die richtigen Stellen zu bringen. Dadurch

daß dem Arbeiter die gleichen Motive beigelegt werden, läuft die ganze Politik auf eine Zusammenarbeit zwischen Kapital und Arbeit hinaus, ein Zustand, bei dem beide nur gewinnen können. Hier ist tatsächlich das in der Einleitung angeführte Bibelwort in die Tat umgesetzt, nicht aus Liebe, aber aus Vernunftgründen.

So wie nun Einzelwerke ihre eigene Verschwendung und unrichtige Geschäftsführung nur am eigenen Leibe spüren, erfährt die ganze Industrie die Folgen einer falschen Arbeiterpolitik in Gestalt von Verlusten. Die Folgen sind die gleichen, ob eine Industrie in ungesunder Weise in die Höhe getrieben wurde, wie das z. B. bei der amerikanischen Schuhindustrie der Fall ist, die bei einem Achtstundentag 578 Mill. Paar Schuhe jährlich herzustellen in der Lage ist, während aber nur höchstens 300 Mill. Paar gebraucht werden, oder ob eine Produktionsverminderung durch eine ungesunde Politik gegenüber den Arbeitnehmern hervorgerufen wird. In beiden Fällen ist der Konsument der Leidtragende, denn er muß die Verluste letzten Endes in Gestalt höherer Unkosten bezahlen. Die Amerikaner haben berechnet, daß, wenn die Schuhindustrie ihre Verluste in der Produktion zu umgehen in der Lage wäre, der Verkaufspreis von einem Paar sich um 21 vH billiger stellen würde, und ähnlich steht es in den anderen Industrien. Die Verluste durch Krankheit werden jährlich in der Industrie auf über 1 Milld. Dollar geschätzt, während diejenigen aus Unfällen rund 296 Mill. Arbeitertagen entsprechen. Im Jahre 1921 betrug nach einer Untersuchung der Federated Engineering Societies der Produktionsverlust durch mangelhafte Methoden gegenüber den bestorganisierten Werken in der Metallindustrie 28,7 vH, wovon je die Hälfte zu Lasten der Verwaltung bzw. der Arbeit selbst geht.

## Lohnsysteme.

Betrachten wir nunmehr die Lohnfrage, so muß gleich von vornherein gesagt werden, daß die Löhne eine große Höhe erreicht haben. Vom wirtschaftlichen Standpunkt aus kommt es aber nicht nur auf diese Tatsache an, sondern auch auf die Art und Weise, wie sie verdient werden. Da zeigt sich wieder, daß eine sehr große Vielgestaltigkeit auch auf diesem Gebiete herrscht. Der Amerikaner richtet sich weniger danach, was die anderen machen, als was er als praktisch ausprobiert hat und was seiner Meinung nach am vorteilhaftesten für ihn ist. Da finden wir in der Metallindustrie zunächst den reinen Stundenlohn, der für die Arbeiter angenehm ist, ihren Verdienst aber begrenzt. Man findet ihn hauptsächlich in den Industrien, die feine Meßwerkzeuge oder hochwertige Werkzeugmaschinen herstellen, wo es zweckdienlich erscheint, wenn der Arbeiter nicht künstlich in seinem Schaffen beflügelt wird. Aber man trifft ihn auch in anderen Industrien an, so z. B. in der Autoindustrie, wo an Stelle des Akkordsystems das laufende Band eingeführt ist. Besitzt ein Betrieb Bandarbeit, so ist er eher geneigt, seinen Arbeitern den Stundenlohn zuzugestehen. Den Arbeitern einen Stundenlohn zu geben in der Absicht, dann durch Treiben mehr

aus ihnen herausholen zu wollen, erscheint verfehlt, denn ein derartiges Verhalten ist dazu angetan, böses Blut zu erregen, wodurch einer Produktionssteigerung gerade entgegengewirkt wird. Deshalb erscheint es moralisch auch einwandfreier, die treibende Kraft in den arbeitenden Menschen selbst hineinzulegen in Gestalt eines wirklichen Reizmittels, auf das die menschliche Natur anspricht.

Man kann den Stundenlohn nun dadurch „veredeln“, daß man damit ein Prämiensystem verbindet. Diese Form wird in Amerika vielfach angewendet. Sehen wir uns derartige Prämiensysteme näher an, so finden wir deren sehr viele in den verschiedensten Formen. Hand in Hand mit allen Kalkulationen geht heute in Amerika das Zeitstudium, das wohl allgemein eingeführt ist. Auf Grund des Zeitstudiums kennt man die genaue Zeit, die für die Anfertigung eines Gegenstandes notwendig ist. Der Arbeiter erhält nun seinen Stundenlohn garantiert. Wenn er eine Arbeit bekommt, erfährt er zugleich, wie lange Zeit sie für einen fleißigen und tüchtigen Mann erfordert. Stellt er nun die erhaltene Arbeit in kürzerer Zeit her, macht er also einen Zeitgewinn, so erhält er noch eine Zusatzprämie zu seinem Stundenlohn. Die Höhe der Prämie ist meist ein Teil des Lohnes, der der gesparten Zeit entspricht, unter Zugrundelegung seines Stundenlohnes. Er erhält nur einen Teil, nicht den ganzen Lohn der ersparten Zeit, weil der andere Teil von dem Unternehmer beansprucht wird. Es teilen sich also Unternehmer und Arbeiter in den Lohnbetrag, der der gesparten Zeit entspricht. Meist erhält jeder die Hälfte, manchmal der Arbeiter auch 75 vH. Nun kommt es auch vor, daß die unproduktiven Arbeiter, wie Meister und Hilfsarbeiter, die mit der betreffenden Arbeit in Zusammenhang stehen, ebenfalls bedacht werden. In diesem Falle erhalten diese von dem dem Unternehmer zufallenden Anteil einen gewissen Prozentsatz, etwa 25 vH im Verhältnis ihrer eigenen Stundenlöhne ausgeteilt, wobei oft der Unternehmer sogar auf seinen Anteil ganz verzichtet, alles seinen Leuten zukommen läßt und sich mit dem Erlös aus der Mehrfabrikation begnügt. Dieses letztere Verfahren erscheint als das einwandfreieste, da es zugleich diejenigen Leute in das System des Mehrverdienens einbezieht, die sonst auf ihren festen Löhnen stehen würden; es ist dieses besonders für die Hilfsarbeiter wichtig, die den geringsten Stundenlohn erhalten.

In manchen Fällen findet man auch, daß bei dem obenerwähnten System mit Prämie nicht die volle Zeit als Basis bezahlt wird, sondern nur die tatsächlich benötigte, so daß die Lohnformel etwa so aussieht: Gesamter Lohn = Lohn für die wirklich benötigte Zeit +  $\frac{1}{2}$ mal Lohn für die ersparte Zeit.

Andererseits wird auch oft nur der volle Stundenlohn garantiert, einerlei, ob die Stunde ganz gearbeitet wird oder nur ein Teil derselben notwendig ist. In diesem Fall wird der Lohnanteil der ersparten Zeit allein als Prämie betrachtet. Diese Art findet sich seltener. Dagegen haben viele Firmen den Stundenlohn mit einer Prämie verbunden, die mit der Erhöhung der Fabrikation anwächst. So beträgt der Zuschlag, wenn die durch Zeitstudien festgesetzte Zeit eingehalten wird,

etwa 20 vH, wenn nur ein Drittel der Zeit benötigt wird, etwa 50 vH und wenn sogar nur die Hälfte gebraucht wird, etwa 100 vH. Diese angeführten Zahlen sind wirklich ausgezahlte Beträge. Nachtschichten erhalten vielfach 10 vH mehr Grundlohn.

Wenden wir uns nun den Akkordlöhnen oder Stücklöhnen zu, so finden wir folgendes Bild:

Vielleicht in den allermeisten Fällen sehen wir das gewöhnliche Stücklohnsystem, das allerdings nicht auf alle Arbeiter angewendet wird, sondern nur auf die sogenannten produktiven, d. h. also diejenigen, die produzieren und neue Werte schaffen. Alle anderen, zu denen z. B. die Hilfsarbeiter, Putzer, Werkzeugmacher, Reparaturarbeiter usw. gehören, arbeiten im Stundenlohn. Sie haben also nicht die Möglichkeit, ihren Verdienst durch Mehrarbeit zu erhöhen, was ohne Zweifel für das Unternehmen von Nachteil ist. Daher hat man versucht, diese Leute ebenfalls in das Akkordsystem einzubeziehen, was natürlich zum großen Teil Schwierigkeiten bereitet. Man denke nur an die Hilfsarbeiter, die neues Material heranschaffen und die fertigen Gegenstände abholen, die den Abfall wegbringen und die Räume säubern. Hier hat man sich zu helfen versucht, daß man den Verdienst der Leute ebenfalls auf ein gewisses Arbeitsquantum stellt, etwa den Mann, der den Boden fegt, pro Quadratmeter gesäuberte Fläche bezahlt oder den Mann, der den Abfall wegschafft, nach der Anzahl der besorgten Kästen vergütet. Dieses System dürfte aber nur ein Notbehelf sein; demgegenüber erscheint das vorher angeführte zweckmäßiger, da die Hilfsarbeiter ohne Zweifel sehr eng mit den produktiven Arbeiten verbunden sind und diese durch eifriges Mitarbeiten wesentlich fördern können.

Auch den Akkord hat man durch Einschalten einer Prämie zu „veredeln“ versucht. Dieser Bonus kann in der gleichen Weise gehandhabt werden, wie es vorher bei den Stundenlöhnen gezeigt wurde. Auch hier können sich die Unternehmer und Arbeiter wieder in den einen gewissen Betrag überschreitenden Mehrverdienst teilen; da aber die Festsetzung dieser Basis das Prinzip des Akkordes durchbricht, erscheint das Verfahren nur dann gerechtfertigt, wenn der die festgesetzte Grenze übersteigende Mehrverdienst nicht anteilmäßig an die produktiven Arbeiter und den Unternehmer, sondern an die produktiven Arbeiter und die Hilfsarbeiter bzw. Meister fällt.

Man findet aber auch ein Akkordsystem, bei welchem der Bonus, etwa in Höhe von 10 vH, am Wochenende ausgezahlt wird, wenn der Gesamtverdienst des Arbeiters eine gewisse Höhe, etwa 30 Dollar erreicht oder übersteigt.

Dort, wo es möglich ist, wird gern der Gruppenakkord angewendet, der darin besteht, daß eine größere Arbeit, zu der mehrere Leute zu gleicher Zeit notwendig sind, mit diesen gemeinsam akkordiert wird. Jede Gruppe hat einen Führer. Bei der Übertragung der Arbeit wird den Arbeitern gemeinsam bzw. dem Führer freigestellt, die Anzahl der Leute zu bestimmen, mit denen sie die Arbeit erledigen wollen, so daß man ihnen bzw. dem Führer die Verantwortung gegenüber der eigenen

Person zuschiebt. Da der Gesamtlohn nachher im Verhältnis der als Verrechnungsbasis festliegenden Stundenlöhne geteilt wird, hat natürlich die Gruppe ein Interesse daran, die Mitgliedzahl weitgehend zu beschränken; um aber die Verantwortung der Leute gegenüber dem Werke festzulegen, wird für gewöhnlich noch der Zeitpunkt der Fertigstellung vorgeschrieben.

Auch dieser Gruppenakkord läßt sich mit einem Bonussystem verbinden. Dies war in einem Werke folgendermaßen ausgestaltet: Der Betrieb fertigt Automobilteile in großen Mengen an. Er ist in mehrere Gruppen eingeteilt, für die gesondert abgerechnet wird. Der Akkord wird nun mit Hilfe von Zeitstudien als Nettozeit errechnet, zu der 10 vH für Aufenthalt durch die Werkzeuge und Maschinen und 5 vH für solchen persönlicher Natur kommen. Dieser Stücklohn bekommt eine Ergänzung von 10—20 vH je nach der Arbeit und der Maschine. Den produktiven Arbeitern fließt nun der gesamte Verdienst im Verhältnis ihrer Stundenlohnbasis zu; da sich aber gezeigt hat, daß die Verteilung einer Prämie an die unproduktiven Leute von großem Vorteil ist, zahlt die Gesellschaft aus eigenen Mitteln an diese 25—40 vH des Gesamtverdienstes der produktiven Arbeiter, indem die Teilung ebenfalls im Verhältnis der Stundenbasis geschieht. Die Höhe dieser Prämie richtet sich nach der Art der gefertigten Gegenstände.

Es gibt noch Variationen in den Systemen; so kann z. B. ein Bonus nur für besonders schwere Arbeiten, wie in der Schmiede, verteilt werden; alle Arten laufen natürlich darauf hinaus, den Arbeitseifer anzureizen. Für den Frieden ist jedoch von größter Wichtigkeit, daß die einmal gewissenhaft festgesetzten Stücklöhne bei der Fertigung großer Mengen nicht unnötig abgeändert werden; in diesem Punkte ist die Industrie durch das Verfahren der Zeitstudien ein gutes Stück vorwärts gekommen, wenn auch hierbei immer noch der Willkür keine festen Grenzen gesetzt werden. Wir finden daher in Amerika Werke, die die einmal errechneten Stückpreise für möglichst lange Zeiträume festsetzen und in einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit dem Arbeiter aufnehmen.

Bei den Zeitstudien kommt es sehr darauf an, was für ein Mann die Arbeiten während der Prüfung mit der Stoppuhr macht; die Maschine und das Werkzeug sowie die Umgebung spielen eine große Rolle, und alle diese Momente stellen Einflüsse dar, die für den Arbeiter oft unkontrollierbar sind. Daher bedeutet das System der Zeitstudien eine größere Verantwortung für den Arbeiter und aber auch zugleich eine gewisse Einengung in der Ausbeutung seiner Arbeitskraft, denn die Akkordlöhne können nunmehr leichter bis an die Grenze des Menschenmöglichen festgesetzt werden, und es kommt dann nur auf den Unternehmer an, ob er seinen Leuten einen Mehrverdienst zugestehen will. Das persönliche Moment ist also in keiner Weise ausgemerzt. Weiter geben die Zeitstudien eine schärfere Kontrolle über diejenigen Leute, die im vorhergehenden als radikale und neutrale bezeichnet wurden. Der Meister hat nunmehr ein gutes Maß für das mögliche Arbeits-

quantum, und in Amerika wird unweigerlich von der Entlassung Gebrauch gemacht, wenn ein Mann auf die Dauer nicht seinen Platz entsprechend der berechneten Arbeit ausfüllt.

Nun kann man in Amerika auch das Akkordsystem in Verbindung mit dem laufenden Conveyor sehen. Eigentlich hat das Stücklohnsystem beim laufenden Band keine Berechtigung mehr, wie es denn auch manches Werk nicht besitzt, da das Arbeitstempo im allgemeinen durch das Band gegeben ist. Trotzdem wird beides oft zusammen angewendet. An sich schadet es auch nichts, gibt es dem Mann doch immerhin eine gewisse Kontrolle über die von ihm geleistete Arbeit. Andererseits können aber auch große Mängel eintreten, wenn das Band dazu benutzt wird, die Arbeitsgeschwindigkeit nicht nur durch den Anreiz des Geldverdienens, sondern durch den Zwang seiner Laufgeschwindigkeit zu erhöhen. Man kann sich den Fall denken, daß die Bandgeschwindigkeit, die in manchen Betrieben für Qualitätsarbeit so gering ist, daß man sie kaum wahrnehmen kann und lediglich zum reinen Fortbewegen der Werkstücke im Interesse einer Beschränkung der unproduktiven Hilfsarbeiter dient, im Laufe der Zeit derart gesteigert wird, daß der Arbeiter zum immer schnelleren Arbeitstempo gezwungen wird. Zuerst wird ihm der Mehrerlös infolge der Akkordarbeit Genugtuung gewähren, nachher läuft aber die ganze Arbeit auf eine Ausnutzung allerschlimmsten Grades hinaus. Und tatsächlich konnte ich einen derartigen Betrieb sehen! Die Gliedmaßen der Arbeiter, in diesem Fall Former einer Gießerei, flogen in des Wortes wahrster Bedeutung; und da sie sich immer nur auf einem kleinen Raum, um ihre Formmaschine herum, zu bewegen brauchten, hatte man ihnen alle möglichen Erleichterungen bei der Arbeit in Gestalt von Hilfswerkzeugen gegeben, so daß sie eine „schwere“ Arbeit, die akute Körperanstrengungen benötigte, wie etwa das Heben der schweren Formkästen, nicht zu machen brauchten. Aber das Hin- und Herbewegen des Körpers vom hinteren Conveyor zur Formmaschine, die Hebelbewegungen zum Reinigen der Modellplatte, das Einfüllen des Sandes, Arbeiten der Maschine mit Preßluft, Abheben des Formkastens mittels pneumatischer Hebermaschinen und Aufsetzen auf den vorderen Conveyor usw., alle diese Bewegungen, einzeln und auch in ihrer Gesamtheit bei normaler Geschwindigkeit nur eine geringfügige Anstrengung, stellen bei der erhöhten Geschwindigkeit derartige Anforderungen, daß ein Mann auf die Dauer dem nicht gewachsen ist. Die Anwendung des Conveyorsystems nach dieser Richtung ist moralisch nicht einwandfrei!

Eine große Autofabrik hat das Stücklohnsystem dergestalt mit der Conveyorarbeit verbunden, daß alle Leute zusammen eine Gruppe bilden; der gesamte Lohnbetrag wird zu gleichen Anteilen unter sämtliche Arbeiter verteilt.

Wenn man nun fragt, wie die Verteilung der einzelnen Lohnsysteme ist, so ist es natürlich nicht leicht, ein genaues Bild zu geben, wenn man nicht die ganze Industrie gesehen hat. Man kann aber wohl sagen, daß in der hauptsächlichsten Maschinen- und Metallindustrie annähernd sich folgendes Bild zeigt:

Reiner Stundenlohn . . . . .	ungefähr 15 vH
Stundenlohn mit Prämie . . . . .	„ 30 vH
Reiner Stücklohn und Stundenlohn gemischt . . . . .	„ 47 vH
Stücklohn mit Prämie . . . . .	„ 8 vH.

Diese Zahlen mögen nur ein ungefähres Bild geben, wie es sich in den 85 besuchten Werken darstellte.

Es erübrigt sich nur noch anzuführen, daß fast stets alle Überarbeit zu erhöhten Sätzen bezahlt wird. Für Wochentage wird  $1-1\frac{1}{4}-1\frac{1}{2}$ —2 mal soviel gewährt, für Sonntage dagegen durchweg 2 mal der Stundensatz vergütet.

Wegen der erhöhten Kosten wird die Überarbeit und ganz besonders Sonntagsarbeit möglichst vermieden und nur für Reparaturen gestattet. Wenn die Zeit gar zu sehr drängt, legt man lieber eine zweite Schicht ein, was billiger ist.

## Reallöhne.

Die Höhe der Löhne geht aus der Tabelle Seite 80 hervor. Wir erkennen, daß sie je nach der Stadt verschieden ist. So hat z. B. Pittsburgh als reines Industriegebiet besonders hohe Löhne, die jedoch noch von Chicago übertroffen werden dürften. Die Pittsburgher Löhne stehen im Einklang mit den höheren Lebensmittelpreisen. Dagegen sind die Lebensmittel- und Beköstigungspreise in den Gasthäusern Chicagos nicht höher als in den übrigen Städten, so daß die höheren Löhne wohl auf die höheren Wohnungsmieten zurückzuführen sind. In der Tat sind die Löhne der Bauhandwerker in Chicago infolge ihrer straffen Organisation in den Trade Unions besonders hoch, worüber schon früher gesprochen wurde; auch fällt hier die rege Bautätigkeit ins Gewicht, durch die jährlich 75000 neue Menschen untergebracht werden müssen. Es ist klar, daß bei einem Stundenlohn von 1,75 Dollar für die Maurer der Häuserbau teuer ist; so kosten kleine massive Häuser mit 5 Räumen im südlichen Teil von Chicago rund 6900 Dollar, während man schönere Häuser mit 6 Räumen in Philadelphia bereits für 6000 Dollar erhalten kann.

Das Vorgehen der Baugewerkschaften hat dazu auch die Löhne in den anderen Industrien steigen lassen, denn es ist klar, daß die Unterschiede zwischen den verschiedenen Arbeiterkategorien nicht dauernd so groß gehalten werden können.

Betrachtet man nun die Lohnsätze der einzelnen Städte, so findet man auch hier große Verschiedenheiten. Diese richten sich einmal nach der Art der Arbeit und der verwendeten Maschinen. Dann spielt aber auch die Tatsache eine große Rolle, daß die Qualität der verwendeten Arbeiter, auch wenn sie im allgemeinen die gleichen Funktionen in den Betrieben erfüllen, eine verschiedene ist; so verwendet ein Werk bessere Arbeiter als ein anderes, und wenn ein Betrieb besonders hohe Anforderungen an seine Leute hinsichtlich ihrer Körperleistungen stellt, wird er auch zu höheren Löhnen geneigt sein, weil ihm sonst die besten Arbeitskräfte entzogen würden. Dabei ist zu berücksichtigen, daß gerade

im Chicagoer Bezirk einschließlich Detroit die Arbeiter besonders stark beansprucht werden, weil hier die Massenfabrikation und nicht, wie in anderen Landesteilen, z. B. mehr südlich und im Osten, die Einzel- fabrikation überwiegt.

Die mittleren Löhne bewegen sich zwischen 40 und 85 Cents pro Stunde, d. h. zwischen 1,70 und 3,60 M. Dagegen finden wir an höchsten Stundenlöhnen in der Maschinen- und Metallindustrie 2,60 bis 6,30 M., wie aus der folgenden Tabelle hervorgeht, in der jeweils die Stadt eingetragen ist, in welcher der höchste Lohn angetroffen wurde. Es soll aber damit nicht gesagt sein, daß nicht an anderen Plätzen gleiche Höchstsätze oder sogar noch höhere bezahlt werden, denn bei der Betrachtung aller Tabellen muß man sich vor Augen halten, daß die Feststellungen immerhin nur in einer beschränkten Anzahl von Fabriken gemacht werden konnten; jedoch dürfte die Anzahl von 85 Werken einen annähernd sicheren Anhalt geben. Im allgemeinen liegt bei den Fabrikanten der einzelnen Städte das Bestreben vor, in den Lohnfragen einheitlich vorzugehen und für gleiche Arbeiten an gleiche Kräfte auch die gleichen Sätze zu zahlen. Dessenungeachtet kann man die Erfahrung machen, daß die Löhne bei kleinen Werken oftmals höher sind als bei großen, eine Erscheinung, die auch bei uns zu bemerken ist.

Höchste Stundenlöhne in Dollar bzw. Mark:

Modellmacher	Pittsburgh	1,25 Dollar	=	5,25 Mark
Former	New York	1,10 „	=	4,60 „
Ofenarbeiter	Pittsburgh	1,10 „	=	4,60 „
Ungelernte Ma- schinenarbeiter	New York	1,00 „	=	4,20 „
	Indianapolis			
Werkzeugmacher	New York	1,25 „	=	5,25 „
	Detroit			
	Rochester			
Monteure	New York	1,50 „	=	6,30 „
Ungel. Schlosser	New York	1,00 „	=	4,20 „
Schmiede	Chicago	0,97 „	=	4,10 „
Hilfsarbeiter	Detroit	0,75 „	=	3,15 „
Mädchen	Cincinnati	0,62 „	=	2,60 „

Gehälter: Meister (Werkzeugmacher) 1,50 Dollar pro Stunde;  
Zeichner und Betriebstechniker 125—150 Dollar pro Monat;  
Konstrukteure und Ingenieure bis 300 Dollar pro Monat.

Es dürfte noch von Interesse sein, daß die Bergleute des Steinkohlenreviers von Kentucky und Maryland täglich 8—10 Dollar verdienen. Dagegen sind die Löhne in der Eisen- und Stahlindustrie teilweise noch beträchtlich höher; im Pittsburgher Bezirk betragen sie im Durchschnitt während des Jahres 1924 für

Hilfsarbeiter . . .	0,42—0,47	Dollar pro Stunde
Schmelzer . . .	0,50—1,75	„ „ „
Puddler . . .	0,50—1,50	„ „ „
Ofenarbeiter . . .	0,60—2,25	„ „ „
Bleischneider . . .	0,35—1,50	„ „ „
Richter . . . . .	0,40—2,25	„ „ „
Walzer . . . . .	0,60—3,25	„ „ „

Das technische und kaufmännische Personal mit geringerer Verantwortung wird sehr oft auch nur stundenweise halbmonatlich bezahlt,

Stadt	Stundenlöhne in Cents										Mädchen
	Modell- macher	Former	Ofen- arbeiter	Ungelernte Maschinen- arbeiter	Werkzeug- macher	Monteure	ungelernte Schlosser	Schmiede	Hilfs- arbeiter		
New York . . . . .	100	100—110	80	75—100	75—125	75—150	72—100	85	—	—	—
Irvington . . . . .	—	—	—	60	—	—	—	—	—	—	—
Bethlehem . . . . .	70—80	60—70	—	60—80	80—90	—	—	60—80	—	—	—
Philadelphia . . . . .	90—110	97	55—75	70—80	—	—	50—75	65—75	—	—	—
Pittsburgh . . . . .	75—125	60—95	80—110	75—95	60—95	70—90	—	60—87	45—50	—	—
Cleveland . . . . .	110	90—100	80	60—85	70—90	54—102	—	51—84	40—65	—	30—35
Cincinnati . . . . .	50—90	74—90	—	45—90	—	55—65	—	—	40—60	—	62
Indianapolis . . . . .	65—90	50—90	72	45—100	65—85	50—85	—	71—85	35—45	—	25—45
Moine . . . . .	55—100	55—80	80	45—70	65—100	50—100	—	60—65	35—45	—	—
Chicago . . . . .	65—110	54—105	—	50—96	70—111	60—120	—	55—97	40—65	—	—
South Bend . . . . .	75—80	57—104	40—63	35—85	60—90	40—85	—	80	40—50	—	38
Detroit . . . . .	—	90	—	50—90	85—125	65—94	—	—	45—75	—	35—50
Rochester . . . . .	74—90	89	—	57—85	65—125	50—75	—	—	45—65	—	—
Schenectady . . . . .	70—85	—	—	60—90	85—100	60—125	—	—	40	—	40—50
Springfield (Vt) . . . . .	—	60—100	—	54—75	56—85	54—75	—	—	35—55	—	—
Boston . . . . .	—	—	—	50—60	70—85	50—60	—	—	38—44	—	30—44
Providence . . . . .	65—80	75	—	45—60	50—70	40—60	—	—	40—45	—	—
Bridgeport . . . . .	90—93	66—90	—	45—80	65—90	50—80	—	—	40—60	—	38—45
von — bis . . . . .	50—125	50—110	40—110	35—100	50—125	40—150	50—100	51—97	35—75	—	25—62
Mittel . . . . .	85	80	77	71	83	74	72	73	48	—	41

wie diese Leute auch nur eine kurze Kündigungsfrist von 8—14 Tagen oder überhaupt keine haben und dadurch mehr oder weniger den gleichen Arbeitsbedingungen wie die Arbeiter unterliegen.

Die nächste Tabelle gibt nun noch die höchsten Spitzenlöhne, die von den Arbeitern im Akkord erreicht werden. Die in den beiden vorhergehenden Tabellen verzeichneten Löhne stellen Stundenlöhne dar, die, wenn die Arbeiten im Akkord erledigt werden, als Basis für die Stücklöhne dienen, weil man den voraussichtlichen Verdienst eines Mannes den allgemeinen Lebensbedingungen und damit den ortsüblichen Löhnen anpassen muß.

Höchste Spitzenlöhne bei Stückerarbeit in Dollar bzw. Mark pro Stunde:

Werkzeugmacher . Indianapolis	1,67 Dollar	=	7,00 Mark
Ungelernte Maschi- nenarbeiter . . . . . Detroit	1,60	„	= 6,75 „
Former . . . . . Cleveland	1,56	„	= 6,55 „
Schmiede . . . . . Chicago	1,34	„	= 5,65 „
Mädchen . . . . . Boston	0,90	„	= 3,80 „

Von den Stundenlöhnen sind die Spitzenlöhne zu unterscheiden, d. h. der Gesamtlohn, den der Mann aus einem Akkord durch Fleiß herausholen kann. Und diese Spitzenlöhne betragen rund 3,80 bis 7,00 M. auf die Stunde umgerechnet. Auch in der letzten Tabelle sind wieder die Städte angegeben, wo diese höchsten Beträge für die einzelnen Arbeitergruppen gefunden wurden; für die Höhe der Beträge gilt wieder die Einschränkung, die bereits für die höchsten Stundenlöhne gemacht wurde. Es kann also sehr wohl möglich sein, daß an einem anderen Platz, sei es eine andere Stadt oder eine nicht besuchte Fabrik, noch höhere Beträge erreicht werden.

Die amerikanischen Durchschnittsstundenverdienste für die gesamte Industrie waren im Mai 1925:

für Hilfsarbeiter (ungelernt) 0,474 Dollar  
für produktive Arbeiter (gelernt und ungelernt) 0,645 Dollar  
für Frauen 0,397 Dollar,

woraus sich folgende Lohnverhältnisse ergeben:

$$\frac{\text{Hilfsarbeiter}}{\text{produktive Arbeiter}} = 0,735$$

$$\frac{\text{Hilfsarbeiter}}{\text{Frauen}} = 1,190.$$

Vergleichen wir mit den amerikanischen Löhnen die deutschen. Wenn wir die Berliner Löhne zugrunde legen, die z. B. zu den höchsten im Reich gehören, so finden wir für Hilfsarbeiter 63—66 Pf zuzüglich einer Leistungszulage von 1—2 Pf. pro Stunde, also 64—68 Pf. Hilfsarbeiterinnen erhalten 44 Pf. Stundenlohn, und im Akkord verdient ein hochwertiger Werkzeugmacher, Automateneinrichter, Dreher und Handformer 1,20—1,25 M. pro Stunde. An Spitzenlöhnen werden im Akkord ungefähr 1,50 M. erreicht. Die Löhne sind im Durchschnitt um 30 vH höher als im Frieden. Im allgemeinen dürfte der durch

Akkordarbeit erzielte Mehrverdienst ungefähr 15—20 vH des Stundenlohnes betragen.

Die gefundenen Zahlen zeigen deutlich, daß die Einkommen der amerikanischen Arbeiter sehr hoch sind. Wir dürfen aber diese Zahlen nicht so ohne weiteres irgendwelchen Schlüssen über die Kaufkraft der Bevölkerung zugrunde legen, weil wir hierfür unbedingt die Unkosten-seite des Arbeiterhaushaltes berücksichtigen müssen. Dieses wird in einem der nächsten Kapitel geschehen.

## Prämien und Urlaub.

Zunächst müssen wir uns den weiteren Anreizmitteln zuwenden, die von der amerikanischen Industrie gebraucht werden, um die Produktion zu erhöhen. Da finden wir oftmals die Prämien, die nicht unmittelbar mit den einzelnen Arbeitsleistungen verbunden sind, sondern periodenweise ausgezahlt werden. Sie kommen in vielgestaltiger Weise vor. So können sie z. B. die Form einer Tantieme annehmen, wenn sie in Höhe von etwa 5—10 vH des Jahreslohnes am Jahresende verteilt werden; sie gehören dann zu dem Profitanteilsystem. Zugleich kann aber auch die Einschränkung gemacht werden, daß die Prämie nur dann ausgezahlt wird, wenn die Produktion eine bestimmte Mindesthöhe erreicht. Dasselbe Prinzip findet sich vor, wenn die Prämienzahlung nicht von der Höhe der Produktion, sondern vom Wochenlohn abhängig gemacht wird, so daß z. B. für den Fall eines Wochenverdienstes von mindestens 30 Dollar ein Prämienzuschlag von 10 vH gewährt wird. In diesem letzteren Fall kann auf seiten des Arbeiters unmöglich ein Mißtrauen gegenüber dem Werk entstehen, weil ihm eine gewisse Kontrolle zur Seite steht. Andere Firmen haben eine andere Einrichtung getroffen, indem sie z. B. dem Arbeiter am Ende eines jeden ununterbrochenen Arbeitsjahres einen Scheck über einen Geldbetrag zukommen lassen; und zwar kann man die Höhe dieses Betrages wieder von dem Dienstalter abhängig machen, etwa für die ersten 4 Jahre 5 vH des letztjährigen Lohnes und bei längerer Dienstzeit 10 vH für jedes Dienstjahr. Hierbei wird die Dienstzeit als unterbrochen angesehen, wenn der Mann länger als 6 Tage unentschuldigt oder über 30 Tage infolge Krankheit, Urlaub oder sonstwie entschuldigt fehlt.

Eine weitere Art der Prämienzahlung besteht in der Verbindung mit Urlaub in Gestalt der vollen Lohnzahlung. Hier findet man auch wieder eine große Mannigfaltigkeit, da manche Werke ihren Arbeitern bei einer mehr als 5jährigen Dienstzeit 1 Woche Urlaub mit vollem Lohn zukommen lassen, andere dagegen wieder eine Abstufung hinsichtlich der Länge der Dienstzeit machen. So findet man auch, daß ein Urlaub von 1 Woche mit Lohn an alle Leute erteilt wird, die erst höchstens 5 Jahre im Werk arbeiten, dagegen solchen, die ein Dienstalter von mehr als 5 Jahren erreichen, sogar 2 Wochen mit Lohn gewährt werden. Diese Art ist aber auch nach der Richtung abgeändert, daß Leute mit weniger als 5 Dienstjahren nur 1 Woche Urlaub, jedoch ohne Lohn, solche mit 5—10 Dienstjahren 1 Woche mit der Hälfte des

Lohnes einschließlich eines Bonus und solche mit mehr als 10 Jahren 1 Woche Ferien mit dem vollen Lohn einschließlich des Bonus erhalten. In diesem Fall legt das Werk jährlich den Betrieb für 1 Woche still.

Alle diese Arten der Prämienverteilung laufen einmal darauf hinaus, den Arbeiter an der Produktion zu interessieren, um diese durch freiwillige Mehrarbeit zu erhöhen. In vielen Fällen wird aber auch die Absicht damit verfolgt, den Arbeiter möglichst lange an der Arbeitsstätte zu behalten, weil, wie wir gesehen haben, die Amerikaner sich der Verluste, die ein starker Arbeiterwechsel mit sich bringt, sehr wohl bewußt sind.

Was nun die Verbreitung der letztgenannten Prämienysteme anbelangt, so wurden sie nicht so sehr häufig in den besuchten Werken gefunden. Dort, wo ein Bonussystem besteht, sind sie ja auch an sich überflüssig, wenn man allein den Zweck damit verfolgt, die Leute an das eigene Werk für lange Zeit zu fesseln. So geht z. B. das folgende System lediglich darauf aus: Jeder Mann kann von seinem wöchentlichen Lohn bis zu 5 vH, höchstens aber nur 300 Dollar im Jahre an die Firma abführen, die ihm am Ende des Jahres dann den doppelten Betrag der Einzahlung gutschreibt; bei vorzeitigem Austritt des Mannes erhält dieser nur den einfachen Betrag zuzüglich 5 vH Zinsen zurück. Oder wie eine große Autofabrik es mit Hilfe ihrer Sparkasse macht, in die der Arbeiter jedesmal bis zu einem Drittel seines Lohnes einzahlen kann und 12—14 vH Zinsen jährlich erhält.

Sonst wird im allgemeinen wenig Urlaub mit Lohn erteilt. Wohl können die Arbeiter jährlich Ferien erhalten, aber unter Verzicht auf eine Vergütung. In vielen Werken wird aber auch auf die Gewährung eines derartigen „kostenlosen“ Urlaubes verzichtet, so daß die Arbeiter, die einen solchen zu haben wünschen, austreten müssen.

## Gewinnbeteiligung.

Eine andere Art der Prämie ist das System der Gewinnbeteiligung, das aber auch nicht allzuoft angetroffen wird.

Das Gewinnbeteiligungssystem (Profitshare System) ist nicht mehr jung; es ist vielfach in den Vereinigten Staaten angewendet, aber auch wieder oft verworfen worden. Die Ansichten über den Wert sind verschieden, was aber nicht hindern dürfte, daß es unter gewissen Verhältnissen seine Früchte bringt. Das System soll keine vermehrte Entlohnung darstellen oder eine Lohnergänzung sein, sondern man will dadurch eine Zusammenarbeit mit der Arbeiterschaft herbeiführen. Nach einem Urteil eines Gerichtes stellen die Anteile lediglich Gratifikationen von seiten des Arbeitgebers dar, der daher auch das Recht hat, die Bedingungen, unter denen sie ausgezahlt werden sollen, allein festzusetzen. Sie sind damit von dem regelmäßigen Lohn getrennt und können nach dem Belieben des Angestellten abgehoben werden. Was beabsichtigt nun die Industrie im einzelnen mit dem System? Sie hält dem Arbeiter vor, daß es imstande ist, den Verdienst zu vergrößern, den Wirkungsgrad zu erhöhen, den Arbeiterwechsel zu ver-

mindern, frischen Mut ins Werk zu bringen, eine bessere Zusammenarbeit mit dem Unternehmer zu veranlassen, den Ehrgeiz anzustacheln und damit bessere Beförderungsmöglichkeiten zu erlangen, die Produktion zu erhöhen und die Unkosten zu vermindern, die Verschwendung von Material, Zeit und Arbeit zu verhüten, alles dieses, indem dem Arbeiter das Gefühl der Mitbeteiligung am Geschäft eingeflößt wird. Dazu soll natürlich das System Streitigkeiten mit den Arbeitern vermeiden helfen, indem es ihren Ansprüchen in sozialer Beziehung gerecht wird. So schreibt eine große Gesellschaft: „Die Direktoren dieser Gesellschaft haben diesen Plan ins Leben gerufen, weil sie fühlen, daß es gerecht ist, die Gewinne mit denjenigen zu teilen, die geholfen haben, sie zu machen.“ Man wird diesen großzügigen Worten in jeder Beziehung beipflichten müssen, wenn auch die Gewerkschaften das System ablehnen, weil es durch die Bindung der Arbeiter an die Unternehmer die Beweglichkeit der Arbeit hemmt, d. h. die Arbeiter einengt. Man kann hierüber zweierlei Meinung sein, je nach dem Standpunkt, den man einnimmt. Vom volkswirtschaftlichen Gesichtspunkt aus wird man diese Pläne jedoch begrüßen müssen, falls sie wirklich nennenswerte Ergebnisse zeigen.

Die Art und Weise, wie diese Systeme ausgebildet sind, ist recht vielgestaltig. Bevor wir daher einige Beispiele kennenlernen, müssen wir uns einen klaren Einblick verschaffen, da diese Pläne in Zukunft noch eine große Rolle spielen dürften.

Man kann gemäß den verfolgten Zielen und der Organisation von Gewinnanteilsystemen mehrere Gruppen unterscheiden:

- Teilhaberschaft am Nettoverdienst (reines System),
- Teilhaberschaft an Ersparnissen einzelner Betriebe (Sparplan),
- Erwerbsplan für Aktien.

Der erste Plan soll insbesondere dem Arbeiter die Tatsache vor Augen führen, daß der Verdienst von seiner Mithilfe abhängt. Der Sparplan zeigt dem Arbeiter, daß jegliche Ersparnisse im Betrieb durch ihn zum Verdienst beitragen. Der letztgenannte Plan will dem Arbeiter die Möglichkeit geben, Teilhaber an dem Unternehmen zu werden, um an dessen Gedeihen interessiert zu sein, er gibt dem Mann nur erleichterte Kaufmöglichkeiten der Aktien, behandelt ihn aber sonst wie einen gewöhnlichen Aktionär.

Man erkennt schon, daß diese Systeme besonders dort am Platz sind, wo das Stücklohnsystem mangels Spezialisierung der Produktion ungeeigneter ist.

In den Vereinigten Staaten dürfte die Zahl der Firmen mit Anteilnahme der Arbeiter und Angestellten am Gewinn ungefähr 135 sein, unter denen ungefähr 30 vH der Metall- und Maschinenindustrie angehören. Auf das reine Gewinnbeteiligungssystem entfallen rund 40 Firmen, von denen nur 10 zu jenen erwähnten Industrien gehören, also nur ungefähr 25 vH. Nach den erlangten Mitteilungen ist das reine Gewinnbeteiligungssystem erfolgreich in einer Verbesserung der Zusammenarbeit und des guten Willens, einer Erhöhung der Arbeitsfreudigkeit und einer Herabdrückung des Arbeiterwechsels und der

Materialvergeudung. Allerdings werden diese Systeme nicht als Allheilmittel angesehen und die Möglichkeit besserer Wege zugegeben. Tatsächlich sind von 1870—1896 in 76 vH der versuchten Fälle die Pläne wieder zurückgezogen worden; die Hauptgründe sind folgende: Opposition durch die Gewerkschaften, Vorziehen erhöhter wöchentlicher Löhne durch die Arbeiter, Streitigkeiten mit den Arbeitern, Unzufriedenheit der Arbeiter mit dem System, Unzufriedenheit des Unternehmers mit dem System, Gleichgültigkeit von seiten der Arbeiter und verminderter Nettoverdienst während schlechter Konjunktur. In der Mehrzahl der Fälle soll eine günstige Zusammenarbeit nicht erreicht worden und mehr als die Hälfte der Fälle auf Gleichgültigkeit, Unzufriedenheit oder Feindseligkeit von seiten der Arbeitnehmer zurückzuführen sein. Wenn man dieses näher betrachtet, so muß man zu dem Schluß kommen, daß sicherlich die Geschäftsleitung viel zum Gedeih und Verderben eines solchen Planes beitragen kann. Man wird daher in keiner Weise verallgemeinern dürfen, denn die Kunst der Menschenbehandlung ist auch bei den Amerikanern verschieden ausgeprägt. Die Gewerkschaften, so unternehmerfreundlich sie auch in Amerika sein mögen, bringen diesen Plänen Mißtrauen entgegen, weil sie ein Abschnwenken ihrer Mitglieder befürchten. Ihre Befürchtungen dürften sicherlich nicht ganz unberechtigt sein; und daß die amerikanische Industrie diese Pläne aus rein geschäftlichen Gründen verfolgt, ist auch sicher, wenn als Beweggrund auch angeblich ein soziales Gerechtigkeitsgefühl Anlaß bietet; der Amerikaner ist zu nüchtern, um soziale Ideen in starkem Maße aufkommen zu lassen; wenn er auch seine Maßnahmen im Lichte einer rein charitativen Fürsorge erscheinen läßt. Auch eine solche Fürsorge kann als Reklame gut verwendet werden, in ihrer Auswirkung stellt sie einen Vorteil für das Geschäft dar. Zusammenfassend läßt sich auf Grund der vorliegenden Untersuchungen sagen, daß das reine Gewinnbeteiligungssystem für eine gewisse Zeit erfolgreich sein kann und daß die Taktik und Behandlungskunst der Leitung einen wesentlichen Faktor für den Erfolg darstellen.

Bei dem reinen System müssen wir zweierlei unterscheiden, einmal die Höhe des Betrages und dann die Art der Verteilung. Meist hängt die Summe, die zur Verteilung gelangt, vom Nettogewinn des Jahres ab; in anderen Fällen ist sie in Beziehung zu den verteilten Dividenden gesetzt. Im allgemeinen wird ein gewisser Prozentsatz festgelegt, aber oft wird der Nettoverdienst zwischen Kapital und Arbeit im Verhältnis der gesamten Investitionen zur gesamten Lohnsumme verteilt oder im Verhältnis der Kapitalzinsen zur Lohnsumme. In allen Fällen gibt es natürlich ganz verschiedene Resultate und es ist Ansichtssache, welche Art vom Standpunkt der Gerechtigkeit aus als die richtige anzusehen ist.

Wegen der Teilhaberschaft an den Erträgen bestehen auch wieder große Verschiedenheiten, indem oft alle Leute ohne Ausnahme, oft aber nur solche, die es ausdrücklich wünschen, wenn sie auch an dem Verlust des Geschäftes beteiligt sein wollen, teilhaben. In vielen Fällen wird dauernde oder lange Zugehörigkeit zum Werke zur Voraus-

setzung gemacht oder eine schriftliche Erklärung gefordert mit dem Versprechen treuer Dienste und loyalen Verhaltens.

Austritt oder Entlassung zieht meist den Verlust der Vergünstigung nach sich; ebenso haben in vielen Fällen Tod oder lange Krankheit einen Verlust zur Folge, in anderen dagegen nicht.

Die Art der Bezahlung ist ebenfalls wieder recht verschieden. Entweder werden die Zuwendungen in bar gezahlt oder in Stücken öffentlicher Anleihen oder in Aktien der eigenen Gesellschaft.

Was nun die Höhe des Ertrages dieser Systeme für die Arbeiter anbelangt, so bewegte sich dieser 1916 im Mittel ungefähr auf 7 vH des jährlichen Lohnes. Daraus erkennt man, daß der Ertrag für die Arbeiter nicht sehr hoch ist, und darin dürfte auch der wirkliche Grund für das Versagen so vieler Pläne liegen; denn dieser geringe Ertrag kann unmöglich einen Anreiz für eine besondere Hingabe an das Unternehmen bilden, dazu ist der amerikanische Arbeiter auch zu verwöhnt.

Das System der Teilhaberschaft an Betriebsersparnissen ist besonders dort gebraucht, wo eine Spezialisierung der Fabrikation vorgenommen wurde, so daß auf Grund einer mehrjährigen Erfahrung die Herstellungskosten bekannt sind; denn die Ersparnisse drücken sich in den Produktionskosten aus. An sich ist auch dieses System selten, weil das Bonussystem genügende Dienste tut.

Das gleiche hinsichtlich der Verbreitung gilt auch für das System der Aktienabgabe durch die Gesellschaft. Sein Zweck ist die Sicherung der Zusammenarbeit und der Loyalität. Das System ist erst neueren Datums und besteht ungefähr seit 1908, wenigstens in größerer Ausdehnung. Es wird im allgemeinen als recht günstig betrachtet, zumal der Arbeiterwechsel bedeutend vermindert wird. So berichtet eine Firma an das National Industrial Conference Board:

„Dieser Plan ist seit 24 Jahren erfolgreich in Kraft. Er hat harmonische persönliche Beziehungen und Loyalität erzeugt und ein solches Vertrauen und dauernde Arbeitsfreude zugunsten des Wachstums und des Erfolges des Geschäftes hervorgerufen, daß wir ermutigt worden sind, eine Ausdehnung der Einrichtung vom 1. Februar 1917 ab eintreten zu lassen.“ Daß die Einrichtung sich großer Beliebtheit bei den Arbeitnehmern erfreut, kann man aus der Beteiligung bei 18 Werken sehen, die 1920 zusammen rund 650 000 Arbeiter beschäftigten, von denen 25 vH im Besitze von Aktien waren; die Verteilung auf die einzelnen Werke ist dabei ganz verschieden, sie schwankt zwischen 10 und 90 vH, im Mittel 40 vH.

Während bei einer großen Telephon- und Telegraphengesellschaft 227 000 Angestellte zugleich Besitzer eigener Gesellschaftsaktien sind und bei einer großen Elektrizitätsgesellschaft 32 vH der Angestellten, dagegen bei einer Ölgesellschaft 14 100 Angestellte ungefähr 540 000 Aktien in Händen haben, beträgt diese Zahl für die gesamte amerikanische Industrie über 5 Mill. Angestellte und Arbeiter. Im einzelnen finden wir 1925 folgende Verteilung:

Angestellte als Aktienbesitzer	
Eisenbahngesellschaften . . . . .	989 949
Straßenbahngesellschaften . . . . .	550 000
Gas-, Elektrizitäts- und Kraftwerke . . . . .	2 511 279
Telephon- und Telegraphengesellschaften . . . . .	371 604
Großschlächtereien . . . . .	100 000
10 Ölgesellschaften . . . . .	161 179
5 Eisen- und Stahlwerke . . . . .	223 149
10 verschiedene Gesellschaften. . . . .	44 339
	Insgesamt 5 051 499

Ein großes Stahlwerk bietet seinen Angestellten ab- und zu Aktien zum Kauf an; der Preis ist der herrschende Marktwert oder gewöhnlich etwas geringer. Die Abzahlung geschieht monatlich in Höhe von mindestens 2 Dollar pro Aktie. Höchstens darf 25 vH des monatlichen Verdienstes eingezahlt werden. Für 5 Jahre wird auf jede Aktie eine Prämie von 5 Dollar von der Gesellschaft gegeben. Im Jahre 1920 hatten 133 000 Angestellte und Arbeiter 335 000 Aktien im Betrage von 33 500 000 Dollar.

Die Organisation einer derartigen Einrichtung ist ganz verschieden. Die Anzahl der Aktien, die verabfolgt werden, richtet sich meist nach dem jährlichen Verdienst. Die Zahlung kann dann im ganzen oder in Teilbeträgen wöchentlich oder monatlich für ein oder mehrere Jahre erfolgen. Die Dividende steht dann im Verhältnis der geleisteten Zahlungen. Der Preis, der für die Aktien gezahlt werden muß, ist ebenfalls ganz verschieden festgesetzt. Meist wird der volle Preis vom Arbeiter gefordert, oft erhält er einen Zuschuß von seiten des Unternehmers.

Die Vorteile dieses Systems liegen hauptsächlich darin, daß hier das Gefühl der Wohltat vermieden wird, da der Mann die Aktien mit seinem verdienten Gelde kauft. Die Arbeiter sind in der Lage, den Geschäftsgang des Unternehmens beobachten zu können. Sie können sich auch nicht beklagen, wenn mal keine Dividende ausgezahlt wird, da ja dann alle Aktienbesitzer in gleichem Maße leiden; das Mißtrauen fällt fort. Ja, mit Hilfe dieses Systems läßt sich vielleicht die Frage der Werksvertretung leichter lösen, wenn man nämlich, wie dies mehrere Gesellschaften schon in Aussicht gestellt haben, die Zubilligung und Erwählung einer solchen Arbeitervertretung, die nicht nur im Betrieb, sondern auch im Direktorium mitarbeitet, von einer gewissen Höhe der in Arbeiterhänden befindlichen Aktien abhängig macht. Gewisse Nachteile können darin liegen, daß der Arbeiter seine Aktien schnell zu verkaufen in der Lage ist, aber dagegen dürfte es auch Möglichkeiten geben. Manche Werke wollen dies dadurch verhindern, daß sie Belohnungen für langjährigen Besitz zahlen.

Sehen wir uns einige Einrichtungen der erwähnten Arten näher an, wie sie in der Maschinenindustrie angetroffen werden!

Eine Abart des letzten Systems ist die Einrichtung des Verkaufes von Vorzugsaktien an die Arbeiter, wie dieses häufiger der Fall ist; diese Aktien sichern eine feste Verzinsung in Höhe von 6—7 vH. Einige Gesellschaften gewähren eine monatliche Abzahlungsmöglichkeit in

Höhe von z. B. 5 vH, andere geben zu den festen Jahreszinsen einige Hundertteile, etwa 2 vH, noch hinzu, wodurch der Besitzer eine Einnahme von 8—9 vH hat. In letzterem Falle sichert man sich vor dem Ausscheiden des Angestellten, indem er dann nur die reine Dividende der Aktien erhält. Andere Firmen sind dazu übergegangen, jedem, der mindestens 2 Jahre im Dienste ist, einen gewissen Hundertsatz seines Lohnes, etwa 3 vH, am Jahresende auszuzahlen, was einer Gratifikation gleichkommt; daneben finden wir aber auch die Einrichtung einer gewöhnlichen Sparkasse, die jedoch mehr Zinsen gibt, als die Privatbanken es tun. So erhalten die Arbeiter einer Autofabrik 12—14 vH Zinsen, was den Erfolg hat, daß sie eine Gesamteinlage von 25 Mill. Dollar besitzen. Zugleich bedeutet diese Sparkasse für die Gesellschaft ein Finanzierungsinstitut.

Eine große Gesellschaft, die über vorzügliche soziale Einrichtungen verfügt, verteilt ein Drittel ihres jährlichen Nettoverdienstes nach Abzug der Dividenden unter die Mitglieder der Einrichtung. Die Mitgliedschaft kann nach einem Dienstjahr erworben werden, indem sich der Arbeiter verpflichtet, 5 vH seines regelmäßigen Lohnes einzuzahlen, worauf die Firma aus dem Nettoverdienstanteil dem Kontoinhaber mit weniger als 5 Dienstjahren den gleichen Betrag, dem Inhaber mit 5—10 Dienstjahren den  $1\frac{1}{2}$ fachen Betrag und dem Inhaber mit mehr als 10 Dienstjahren den doppelten Betrag zuzahlt in der Absicht, den Leuten eine Altershilfe zu sichern. Erst nach 10 Jahren Dienstaltes darf das Geld ganz abgehoben werden; bei kürzerem Dienst jedoch nur der selbst eingezahlte Betrag zuzüglich 5 vH Zinsen. Hierdurch erreicht die Firma, daß neben den anderen Vorteilen der Arbeiterwechsel sehr eingeschränkt wird.

Den Frauen und Mädchen ist erlaubt, den ganzen Betrag des Geldes bereits nach 5 Jahren abzuheben, weil man dabei wahrscheinlich an die Heiratsmöglichkeit gedacht hat. Für den Fall des Todes des Arbeiters erhalten die Angehörigen den ganzen Betrag, auch wenn der Mann erst 5—10 Jahre bei der Firma tätig war. Wird jemand entlassen, jedoch nicht aus dem Grunde eines ungebührlichen Benehmens von seiten des Arbeiters, so darf er ebenfalls das ganze Geld abheben.

Die Mitgliedschaft erlischt, wenn die Einlagen nicht regelmäßig erfolgen; ein Austritt aus der Einrichtung verwehrt einen Wiedereintritt.

Den Mitgliedern können Darlehen gewährt werden. Die Verwaltung des Fonds erfolgt durch einen Verwaltungskörper, der durch das Direktorium gewählt wird und aus 3 Direktoren und 2 Arbeitnehmern besteht; er entscheidet alle Fragen interner Natur. Der Fonds wird in Aktien der Gesellschaft angelegt; Änderungen in der Einrichtung sind nur mit Zustimmung der Mehrheit der Mitglieder möglich. Es bedeutet das also Selbstverwaltung.

In der landwirtschaftlichen Maschinenindustrie finden wir folgenden Plan:

Die Gesellschaft gibt 7prozentige Vorzugsaktien von 100 Dollar Nennwert oder einem Vielfachen davon gegen Teilzahlungen in Höhe von 1—50 Dollar, im Maximum 20 vH des mittleren Monatslohnes.

Dabei zahlt die Gesellschaft einen Zuschlag von 1 vH des jährlichen Lohnes unter der Voraussetzung, daß der Arbeiter über 100 Dollar verdient hat und er noch im Dienste der Gesellschaft steht. Dieser Zuschuß kann eine Höhe bis zu 30 Dollar erreichen und darf nicht weniger als 10 Dollar betragen. Außerdem erhält der Arbeiter 5 vH jährlich auf sein ganzes Guthaben gutgeschrieben. Die für die Einlagen gekauften Vorzugsaktien können dem Inhaber ausgeliefert werden. Damit der Arbeiter die Aktien nicht so schnell wieder verkauft, erhält er 2 Dollar pro Jahr als Prämie ausgezahlt, und zwar auf die Dauer von 5 Jahren. Anstatt Aktien zu erwerben, ist dem Mann auch die Möglichkeit gegeben, ein Haus zu kaufen oder das Geld zur Abtragung von Hypotheken zu benutzen oder er kann auch andere Wertpapiere erhalten. Das Bargeld kann jederzeit, jedoch dann ohne den Zuschlag der Gesellschaft, abgehoben werden. Voraussetzung für die Teilnahme an der Einrichtung ist ein dauernder Dienst; Krankheit, Unfall und Arbeitsmangel werden nicht als Dienstunterbrechung angesehen, so daß in diesem Fall der Arbeiter sein unverkürztes Bargeld erhalten kann. Der Plan der Gesellschaft beabsichtigt, ein Sparsystem mit dem Aktienwerb zu verbinden und zugleich ihren Angestellten die Möglichkeit zu geben, ortsansässig zu werden.

Ein weiterer Plan einer großen Automobilfirma ist folgender: Alle Arbeiter, die bereits mindestens 1 Jahr in den Diensten der Gesellschaft stehen, können jedes Jahr Inhaberaktien kaufen, und zwar im Höchstbetrage von 300 Dollar bzw. 20 vH des Jahreslohnes. Der Preis ist der laufende Marktwert. Innerhalb 15 Tagen müssen die ersten Zahlungen in Höhe von 10 vH des Kaufpreises geleistet werden. Hernach erfolgen monatliche Teilzahlungen in Höhe von 3 vH des Preises, zuzüglich 6 vH Zinsen für die noch schuldige Summe. Zur Belohnung der ununterbrochenen Dienste leistet die Gesellschaft einen Zuschuß in Höhe der halben Dividende. Die Aktien können nach 30 Monaten ausgeliefert werden. Rechte an nicht gelieferten Stücken können nicht übertragen werden. Tritt ein Arbeiter zurück, so erhält er den von ihm eingezahlten Betrag zuzüglich 6 vH Zinsen; er darf bei dem nächstjährigen Angebot nicht mitzeichnen. In gleicher Weise werden solche Leute behandelt, die aus den Diensten der Gesellschaft ausscheiden. Im Falle des Todes können die Angehörigen den fehlenden Geldbetrag gegen Aushändigung der Aktien nachzahlen. Urlaub und Arbeitsmangel ist kein Grund für eine Ausschaltung aus der Einrichtung, solange die Abwesenheit nicht länger als 30 Tage dauert. Unbegründete Abwesenheit bis zu 5 Tagen soll auch kein Hinderungsgrund sein.

Und endlich eine große, ebenfalls wegen ihrer sozialen Einrichtungen bekannte Gesellschaft der Metallindustrie:

Nachdem der Nettoverdienst der Gesellschaft durch einen fremden Bücherrevisor festgestellt ist, werden von ihm 6 und 4 vH bezogen auf das investierte Kapital als Anteil der Gesellschaft bzw. als Tilgungsfonds abgezogen; der in den Patenten verkörperte Wert ist ebenfalls auszusondern. Der Rest wird dann in zwei gleiche Teile geteilt, von

denen der eine den Angestellten und Arbeitern, der andere der Gesellschaft zufließt. Diese Anteilsmittel der Gesellschaft werden in folgendem angelegt: Landkauf für künftige Geschäftszwecke, Errichtung neuer Gebäude, Kauf und Aufstellung neuer Maschinen, Herstellung neuer Werkzeuge und Ersatz der alten, Förderung auswärtiger Geschäfte. Der Anteil der Angestellten soll zu folgendem dienen: 17 vH erhalten die leitenden Angestellten, 33 vH bekommen alle anderen Angestellten und Arbeiter mit mehr als 30 Diensttagen. Die Verteilung an die einzelnen Arbeiter geschieht im Verhältnis ihrer Löhne. Verläßt ein Angestellter nach mindestens 7 Monaten den Dienst, so erhält er seinen Anteil nachgezahlt. Krankheit, Unfall oder Erlaubnis zur Abwesenheit vom Dienst sind kein Hinderungsgrund für den Erwerb des Anteils. Zeitweise entlassene Leute erhalten ihren Anteil, auf den sie Anspruch hätten. Zeitlich eingestellte Arbeiter können sich nach 7 Monaten an der Einrichtung beteiligen. Im Falle des Todes eines Angestellten erhalten die Angehörigen den fälligen Anteil. Bei diesem Plan ist die Verteilung der 17 vH für die leitenden Angestellten interessant. 8 vH davon erhalten ca. 35 Leute, die für folgendes verantwortlich sind: Leitung der ausländischen Niederlassungen, Werkspolitik, Verkaufspolitik, zukünftige Entwicklung, Studium der Geschäftsmethoden anderer Gesellschaften, ökonomische Bedingungen, Wirksamkeit der ganzen Organisation, Spezialfragen, Zusammenarbeit aller Betriebe, Ausschaltung aller Verluste, Erhöhung der Güte und Menge der Produktion, Erziehungswesen. Denn diese Leute haben die größte Verantwortung, weil sie gute Führer sein und das Vertrauen aller Arbeiter besitzen müssen; sie haben auch auf gute sanitäre Bedingungen zu achten und sind für alles verantwortlich, was im Betriebe geschieht. Ihre Verantwortung wird auf das 150fache derjenigen geschätzt, die an Zahl ca. 5000 einen Anteil von 33 vH erhalten, weil diese nur für sich selbst, für ihre eigene Gesundheit, ihre eigene Arbeit nach Güte und Menge, ihre eigene Maschine oder Arbeitsbank verantwortlich sind, aber nicht für andere.

3 vH des Anteils der leitenden Angestellten erhalten diejenigen, welche die folgende, 50fach bewertete Verantwortung tragen: Erziehung der Meister, richtige Arbeit der nur ca. 50 Mann betragenden Untergebenen, Gesundheit der Angestellten, Arbeitsbedingungen der eigenen Abteilung, Güte und Menge der geleisteten Arbeit, Zusammenarbeit zwischen der eigenen und der fremden Abteilung, Studium von Betriebsverbesserungen, Studium der technischen Hilfsmittel und Einrichtungen, Hilfe für Meister, Ausschaltung der Verluste; diese Angestellten müssen eine genaue Kenntnis der Fähigkeiten der Meister und der anderen Arbeiter und das Vertrauen der Untergebenen besitzen.

6 vH erhalten die ca. 400 Leute mit folgender Verantwortung: Führung von ca. 15 Arbeitern, Erziehung des Arbeiters, richtige Zustellung der Werkzeuge und des Materials, Innehaltung der Termine, Güte und Menge der Arbeit, Produktionserhöhung, Ausschaltung von Verlusten; diese Angestellten haben das Vertrauen der wenigen Leute

nötig und müssen deren Fähigkeiten genau kennen; ihre Verantwortung ist auf das 15fache festgesetzt.

Für den Plan kommen dann nur ca. 50 Mann wegen zu geringen Dienstalters nicht in Betracht.

Der Vorteil dieser Einrichtung für die Arbeiter liegt darin, daß etwaige Verluste von der Gesellschaft getragen werden; die Verteilung erfolgt während des Jahres dreimal, und eine richtige Unterteilung nach dem Grade der Verantwortlichkeit wird angestrebt. Die Gesellschaft versichert beim Eintritt einem jeden Mann, „daß er nie befriedigt sein soll, weil immer Raum an der Spitze des Unternehmens ist; die unterste und erste Stufe (E) sei die Vorbereitung, in der nächsten (D) sei irgendein Mann auf dem Wege zur Beförderung nach der nächsthöheren (C); von dieser aus würde er nach der höheren (B) befördert und in dieser würden Leute gewünscht, die sich für die oberste Gruppe (A) eignen; während aus dieser heraus solche in Betracht kämen, die für die Erledigung anderer großer Aufgaben notwendig wären“. Man erkennt hieraus deutlich das Prinzip, das die amerikanische Industrie ihrer Arbeiter- und Angestelltenpolitik zugrunde legt.

### Sonstige Vergünstigungen.

In diesem Kapitel müssen wir eine Reihe Vergünstigungen erwähnen, die wir bei amerikanischen Unternehmungen noch antreffen.

Hierzu gehört u. a. die Einrichtung, durch welche Belohnungen für gute Vorschläge gegeben werden, die sich auf irgendwelche Betriebsdinge beziehen. Wir finden diese Einrichtung nicht so oft, wie man denken könnte, obwohl sie im allgemeinen gute Resultate gezeitigt haben soll. Mancher Unternehmer steht auf dem Standpunkt, daß die von den Arbeitern gemachten Vorschläge keine so große Wichtigkeit besitzen, daß sich die Aufziehung einer besonderen Organisation rechtfertigt. Sie lehnen Vorschläge durchaus nicht ab, vergüten sie aber nur von Fall zu Fall nach Gutdünken. Diejenigen Werke, die ein besonderes System haben, gehören durchweg zu den bestorganisierten, und es ist sicher, daß eine solche Einrichtung immerhin von moralischem Wert ist und sich unter Umständen in bester Weise rentieren kann. Diese Werke wollen die besten Erfahrungen gemacht haben. So wurden bei einer großen Firma im Jahre 1924 4936 Vorschläge von seiten der Arbeiter und Angestellten eingereicht, von denen 1350 als gut anerkannt wurden, durch deren Anwendung man eine Ersparnis von 223000 Dollar errechnete und sie demgemäß mit 20765 Dollar belohnte; es wurden im einzelnen folgende Preise zuerkannt:

1	Vorschlag mit	1000	Dollar
1	„	500	„
19	„	100	„
69	„	25 bzw. 20 bzw. 15	Dollar
410	„	10	Dollar
850	„	5	„

Die beiden letzten Gruppen umfassen meist das Gebiet der Sicherheitseinrichtungen und der Bequemlichkeiten. Bei der Bewertung be-

rücksichtigt man je 1000 Dollar jährliche Ersparnis mit 10 vH für das erste Jahr.

Eine andere Firma konnte von den 29 Vorschlägen eines Monats (Dezember 1924) 4 mit Preisen von 100, 100, 500 und 1500 Dollar prämiieren, während 13 abgelehnt wurden und 12 eine nähere Untersuchung erforderten.

Wie ist nun die Organisation einer derartigen Einrichtung? In den Betrieben hängen allerorts kleine Briefkästen, woneben sich in einem Behältnis die Vordrucke mit Umschlägen befinden. Ein derartiger Vordruck muß nun von dem Antragsteller ausgefüllt und verschlossen in den Kasten gesteckt werden. Dabei hat der Antragsteller einen Abschnitt des Zettels abzutrennen und als Beleg zu behalten, weil nach Abholung der Briefe und Weitergabe der Vorschläge durch das Sekretariat die einzelnen Anträge nur noch durch Nummern unterschieden werden, was im Sinne einer objektiven Behandlung und Beurteilung liegt. Auf dem Hauptteil des Zettels hat der Antragsteller darzulegen, wie die Sachlage zur Zeit ist und wie sie sich nach Einführung seines Vorschlages gestaltet, auch muß er sagen, wie der Vorschlag am besten in die Tat umzusetzen ist und dieses, wenn nötig, durch eine Skizze erläutern. Die Öffnung der Briefe geschieht durch den Beauftragten des Direktors, der den Abschnitt mit dem Namen des Antragstellers abtrennt und dem Antrag eine Nummer gibt. Die Namen werden unter Verschuß gehalten. Um aber die Sicherheit noch zu vergrößern, daß kein Unberechtigter Einblick erhält, werden Antrag und Zeichnung umgeschrieben; diese Kopien liegen dann zur Beurteilung einem ständigen Ausschuß vor, der aus leitenden Angestellten und Arbeitern besteht. Ist eine besonders eingehende Untersuchung vor der Urteilsfällung nötig, wird ein Mitglied des Ausschusses beauftragt oder es wird eine Unterkommission eingesetzt. Der Hauptausschuß entscheidet dann endgültig und setzt zugleich den Wert und Preis fest. Während dieses ganzen Vorganges wird der Name des Preisträgers nicht bekanntgegeben. Wird dagegen ein Vorschlag verworfen, so erfährt nur der Betriebsleiter den Namen, damit er in der Lage ist, dem Mann den Grund für die Ablehnung mitzuteilen und ihn vielleicht zur Weiterverfolgung des Gedankens aufzufordern. Die Resultate werden monatlich mit einem eingehenden Bericht des Hauptausschusses bekanntgegeben, jedoch ebenfalls wieder nur mit Angabe der Nummern, nicht der Namen. Die Auszahlung geschieht mittels Schecks, wodurch wohl der Name des Belohnten, aber nicht der Gegenstand der Belohnung bekannt wird, die Verschwiegenheit auch wieder weitgehend gewahrt bleibt. An den Wettbewerben können sich alle, mit Ausnahme der leitenden Angestellten, beteiligen. Jährlich findet eine Prüfung der ausgeführten Neueinrichtungen statt; dabei werden die Urheber der bestbewährten bekanntgegeben, ohne jedoch den Gegenstand zu nennen.

Diese Art der Organisation scheint besser zu sein als die nächsterwähnte, die 2000 Dollar in Preisen von 100, 75, 50 usw. bis zu 1 Dollar herunter vorsieht. Auch scheint es weniger gut zu sein, den Antrag

zuerst zur näheren Prüfung an den interessierten Abteilungsleiter zu senden, als ihn gleich dem Ausschuß zu übergeben, wenn auch alle Abteilungsleiter, Meister und sonstige leitende Angestellte nicht in den Wettbewerb eintreten dürfen.

Wenn wir nun betrachten, für welche Vorschläge Preise erteilt werden, so finden wir alle Ideen, die geeignet sind, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, eine größere Sicherheit bei der Fabrikation und eine bessere Wirtschaftlichkeit, sei es durch Verbesserungen an Maschinen und Werkzeugen oder durch solche im Arbeitsprozeß selbst, zu erreichen, kurz alles, was die Produktion in irgendeiner Weise zu heben in der Lage ist.

Eine andere Einrichtung, die dazu dienen soll, Arbeiter und Angestellte für treue Dienste zu belohnen, findet man in manchen Werken; sie besteht darin, diesen Leuten eine besondere Ehrung zuteil werden zu lassen, die man noch mit sonstigen Vorteilen verknüpfen kann. So verbindet eine Firma damit den Zweck, die über 25 Jahre dienenden Leute in einer Organisation zusammenzufassen, Leute, die vielfach von Beginn der Gesellschaft an bei ihr tätig sind und nun durch die Ausdehnung der Werke von ihren Altersgenossen getrennt wurden. Diese Leute erhalten den Ehrentitel „Early Settler“ und eine Medaille als äußeres Abzeichen. Jährlich findet ihnen zu Ehren ein vom Werk gegebenes Festessen statt, bei dem sie Ehrengäste sind. Diese Organisation umfaßte Mitte 1924 250 Mitglieder, 10 vH der Belegschaft, von denen 3 Mann über 52 Jahre im Dienste der Gesellschaft standen; gewiß ein schönes Zeichen für den Geist, der im Werk sowohl auf seiten der Leitung wie bei den Arbeitern herrscht.

Ein anderes Werk hat eine Veteranenliga, der alle Leute mit mehr als 25 Dienstjahren bei der Firma angehören. Sie führen den Ehrentitel „Veteran“ und tragen als äußeres Abzeichen ebenfalls eine Medaille. Aber sie haben noch den Vorzug, daß sie als einzige der Arbeiter jährlich 2 Wochen Urlaub mit voller Bezahlung erhalten, der sich für jedes die 25 Dienstjahre übersteigende Jahr um 1 Tag verlängert. Die Liga umfaßte im Mai 1925 543 aktive Mitglieder bei einem Arbeiterbestand von rund 10000 Mann; davon waren 4 Mann 50—55 Jahre, 9 Mann 45—50, 24 Mann 40—45, 84 Mann 35—40, 156 Mann 30—35 und 266 Mann 25—30 Jahre im Dienst; 122 Mann waren Ehrenmitglieder, die wegen zu hohen Alters nicht mehr Dienst taten. Auch zu Ehren dieser Veteranen findet jährlich ein Bankett mit Festessen und sonstiger Unterhaltung statt, an dem sie als Ehrengäste teilnehmen.

Die Einrichtung der Altersligen gibt ein besonders gutes Bild über die Stellung der Gesellschafter zu ihren Arbeitern. Entsprechend der Einstellung des Amerikaners geht es auf derartigen Festlichkeiten sehr angenehm her; alle, ob Generaldirektor oder einfacher Hilfsarbeiter, sitzen als gleichberechtigte und gleichangesehene Glieder einer Gesellschaft zusammen; der Arbeiter kennt die Grenzen, bis zu denen er gegenüber den Vorgesetzten gehen kann, und der Direktor weiß sich eins mit seinen Leuten; beide haben das richtige Gefühl, das aus der gegenseitigen Hochschätzung der Menschen untereinander auf natürliche

Weise entspringt; wir finden daher keinen Zwang, sondern ein sicheres natürliches Geben, das dem Amerikaner in so hervorragendem Maße eigen ist.

Wenn wir nun noch einige andere Vergünstigungen herausgreifen wollen, so möchte noch die Einrichtung des billigen Warenbezuges in Werkskonsumen erwähnt sein, wo die Gegenstände gegen Vorzeigung der Legitimationskarte verabfolgt werden. Derartige Konsume sind ja auch in Deutschland bekannt. Dann finden wir noch in manchen Werken die Einrichtung, daß die Arbeitskleidung durch das Werk gewaschen wird, eine kleine Bequemlichkeit, die besonders für die allein-stehenden Leute vorteilhaft ist.

An dieser Stelle sei auch der Plan eines Stahlwerkes erwähnt, das seinen Angestellten beim Erwerb von Eigenhäusern behilflich ist. Hier gibt es zwei Möglichkeiten:

Erstens kauft die Firma das Haus und überläßt es dem Arbeiter gegen eine Anzahlung von mindestens 10 vH des Kaufpreises; innerhalb 10—15 Jahren muß das Restgeld einschließlich 5 vH Jahreszinsen abgetragen sein. Während dieser Zeit bleibt das Haus im Eigentum der Gesellschaft. Will der Angestellte vom Kauf vorzeitig zurücktreten, so erhält er seine gesamten Einzahlungen zuzüglich 5 vH Zinsen zurück, wobei eine Jahresmiete von 8 vH des Kaufpreises angerechnet wird.

Zweitens ist eine andere Möglichkeit für solche bestimmt, die eine große Anzahlung zu machen wünschen und dafür auch das Eigentum am Haus erhalten wollen. Zu diesem Zweck kann der Angestellte ein Darlehen von höchstens 75 vH des Preises erhalten, das durch erste Hypothek mit 5 vH Jahreszinsen gesichert ist. Das Darlehen wird in Raten zurückgezahlt.

## Betriebsausschuß.

Die Frage der Arbeitervvertreter spielt auch in den Vereinigten Staaten eine große Rolle. Bis heute ist man aber noch nicht aus dem Versuchsstadium herausgekommen. Man verlangt vom Betriebsausschuß, daß er ein Mittel darstellt, um die Wünsche der Arbeiter nach einer Beteiligung bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen zu erfüllen, um insbesondere Arbeiterschwierigkeiten zu verringern, den Arbeiterwechsel zu verkleinern, die Produktivität zu erhöhen und die Arbeiter und Angestellten über die Produktion sowie technische und wirtschaftliche Fragen aufzuklären; zugleich soll er einen organisierten Zusammenhang zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer darstellen. Viele Unternehmer erwarten auch einen künftigen Einfluß auf die Arbeiter hinsichtlich ihrer Stellung zu den Trade Unions.

Man kann nun im wesentlichen zwischen solchen Ausschüssen unterscheiden, die vom Arbeitgeber selbst ernannt oder von den Trade Unions bestellt sind und solchen, die von den Werksangestellten durch einen Wahlakt eingesetzt werden. Wir wollen hier die letzteren als die wichtigsten betrachten.

Zuerst wurden in vielen Werken Organisationen ins Leben gerufen, um dem Unternehmer bei der Erfüllung sozialer Aufgaben hilfreich zur Seite zu stehen. Gelegentlich wurden dann diese Institutionen auch zur Lösung industrieller Aufgaben zu Hilfe gezogen. Nachdem aber die Industrie die Wichtigkeit der Verbesserung der Produktion erkannt hatte, wurden den Ausschüssen vielfach die Angelegenheiten des Unterstützungs-, Versicherungs- und Sanitätswesens zur Mitbearbeitung übertragen. In einigen Fällen wirkten sie auch bei der Organisation für die Gewinnverteilung mit.

Der erste Betriebsrat wurde 1904 ins Leben gerufen. Dann kamen im Laufe der nächsten Jahre weitere Ausschüsse auf, allerdings in recht mäßigem Umfange, bis der Weltkrieg mit seinen Erfordernissen der Bewegung einen Ansporn verlieh. Im Jahre 1917 bestanden 17 Ausschüsse in der ganzen amerikanischen Industrie, von denen heute noch 12 in Tätigkeit sind, während 5 im Laufe der Zeit eingingen, wie das National Industrial Conference Board berichtet. Nach der gleichen Quelle ergibt sich die Entwicklung seit 1919 aus folgender Tabelle:

	1919	1922	1924
Anzahl der Werksausschüsse .	225	725	814
Anzahl der zugehörigen selbständigen Gesellschaften . .	122	240	212
Anzahl der erfaßten Arbeiter .	391400	690000	1177037

Seit 1922 wurde in 194 Fällen eine bestehende Organisation aufgelöst. Die Gründe werden wir nachher kennenlernen.

Die Untersuchungen haben weiter gezeigt, daß der Zuwachs seit 1922 nur den Werken mit mehr als 200 Arbeitern zugute kommt, weil in den kleineren Fabriken der Kontakt zwischen der Leitung und dem Personal sowieso ein recht enger ist und sich leicht aufrechterhalten läßt. Dadurch kommt es, daß mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer, die ihre Vertretung haben, zu den großen Gesellschaften mit über 15000 Arbeitern gehören.

Es entfallen auf die Metall- und Maschinenindustrie

1919:	144
1922:	207
1924:	210

und auf die übrigen Industriezweige

1919:	81
1922:	518
1924:	597

Vertretungen. Von den Gießereien haben ungefähr 10 vH eine Arbeitervertretung, die meist in den geschlossenen Betrieben der nicht spezialisierten und die verschiedensten Stücke gießenden Werke (Jobbing Shops) zu finden sind, weniger dagegen in den ca. 600, spezialisierte und meist offene Betriebe darstellenden „Production Foundries“. Beachtenswert ist dabei, daß die Industrien mit stark organisierter Arbeiterschaft, also mit geschlossenen Betrieben, wie der Bergbau, das Textilgewerbe, das Bauholz-, Transport- und Druckereigewerbe, das größte Anwachsen der Bewegung zeigen. Von 597 Vertretungen der

übrigen Industriezweige entfallen 160 auf das Bauholzgewerbe, 111 auf das Druckereigewerbe und der Rest von 326 auf 26 verschiedene Industrien. Es dürfte dieses auf den Gedanken zurückzuführen sein, daß die Arbeiter und insbesondere die Gewerkschaften in den Werksvertretungen ein Mittel zur Vorbereitung der Arbeiterschaft für die Zukunft erblicken, wenn, wie sie hoffen, einmal die Zeit kommen wird, wo die Industrie nationalisiert werden kann. Daran hindert auch nicht die Tatsache, daß in einigen Fällen die Unions der Institution Widerstand geleistet haben; so hat sich in Wirklichkeit gezeigt, daß die Einrichtung des Betriebsrates in manchen Fällen ein Anwachsen, in anderen Fällen eine Abschwächung des Organisationsgedankens der Arbeiterschaft zur Folge gehabt hat. Hierbei spielt die zeitliche Taktik der einzelnen Union eine große Rolle, wie wir dieses auch bezüglich der Aufnahme neuer Mitglieder erkannten, indem sie sich weniger von großen Gesichtspunkten mit Rücksicht auf die Weiterentwicklung des Unionismus als von lokalen Interessen leiten lassen, ohne Zweifel eine prinzipielle Schwäche, die dem amerikanischen Gewerkschaftsgedanken anhaftet.

Betrachten wir nun die Gründe für die zahlreichen Auflösungen von Werksausschüssen! Danach wurden gemäß den Berichten der Gesellschaften in den meisten Fällen schlechter Geschäftsgang und mangelndes Interesse von seiten der Arbeiter angegeben, während Zwistigkeiten, Einführung von Prämien- und Gewinnverteilungssystemen, Untätigkeit und endlich geschickte Beherrschung des Ausschusses durch die Geschäftsleitung als weitere Gründe angeführt werden. Der Mangel an Interesse soll auf ein vorzügliches Einvernehmen zurückzuführen sein.

Wir wollen nun die Organisationsformen betrachten, welche die meiste Anwendung in den Vereinigten Staaten finden.

In kleinen Werken ist die Organisation des Betriebsausschusses sehr einfach; in den großen Werken finden wir dagegen sorgfältig ausgebaute Regeln über alle Einzelheiten. Man unterscheidet nun zwei Typen von Organisationen: den Regierungstyp, so genannt, weil ihm die Art der einheimischen Regierungsinstanzen zugrunde liegt, also Kabinetts, Senat und Repräsentantenhaus, auch als „Industriedemokratie“ bezeichnet, und den Ausschusstyp, der aus einzelnen Ausschüssen besteht. Im ersteren Fall besteht das Kabinetts aus den Leitern des Werkes, der Senat aus den Abteilungsleitern und anderen Vorgesetzten und das Repräsentantenhaus aus den von den Arbeitern und Angestellten erwählten Vertretern. Beim Ausschusstyp bestehen die Ausschüsse aus den erwählten Vertretern der Angestelltenschaft bzw. aus solchen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite her. Eine scharfe Abgrenzung zwischen den beiden Typen besteht nicht, vielmehr gibt es hier noch verschiedene Schattierungen. Im allgemeinen ist der Ausschusstyp am verbreitetsten wegen seiner größeren Anpassungsfähigkeit; der Regierungstyp ist zu schwerfällig.

Hinsichtlich ihrer Verfassung unterscheidet man zwei Hauptgruppen, den einfachen Arbeiterausschuß und den Ausschuß, der sich auf mehreren Abteilungsausschüssen aufbaut. Im ersteren Fall finden

wir einen einheitlichen Körper im Werk, im letzteren eine Vielzahl von Ausschüssen je nach der Anzahl der Abteilungen, Betriebe od. dgl. mit einem Hauptausschuß. Die einfachen Ausschüsse kommen meist in kleineren Betrieben vor, während die Abteilungsausschüsse sich mehr für große, verwaltungstechnisch scharf unterteilte Werke eignen.

Es ist hier nicht der Ort, alle einzelnen Typen, wie sie sich im Laufe der Zeit durch die verschiedensten Abänderungen herausgebildet haben, einer Betrachtung zu unterziehen. Vielmehr wollen wir uns nur noch mit den Aufgaben beschäftigen, bevor wir einige Organisationen, wie sie zurzeit in großen Werken der Metallindustrie bestehen, kennenlernen.

Das Arbeitsgebiet der Ausschüsse ist unter Umständen sehr weitgehend, je nach den Aufgaben, die ihnen von den Unternehmern zugewiesen wurden. Wir haben da zuerst die Betätigung auf sozialem Gebiete, sei es, daß sie überwachend oder auch erziehend wirken sollen, um dem Arbeiter eine größere Verantwortung in den Fragen seiner Sicherheit beizubringen, denn die Verhinderung von Unfällen sieht man in Amerika nicht nur vom sozialen Standpunkt aus an, sondern im Hinblick auf die Wirtschaftlichkeit und die Produktivität des Betriebes. Auch unterstehen den Ausschüssen oft private Vereinigungen, die von den Arbeitern ins Leben gerufen werden, um ihnen z. B. im Falle der Erkrankung durch Unterstützungen zur Seite zu stehen. Dann beschäftigen sich die Ausschüsse vornehmlich mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeiter; hierunter sind alle Einrichtungen zu verstehen, die mit Wohnungsverhältnissen, Versicherungen, Fortbildung, Amerikanisierung, Erholungsräumen, Eßsälen, Preisen für Mahlzeiten, sanitären und Unfallverhütungseinrichtungen und Überstundenarbeit zusammenhängen. Außer diesen Fragen sind sehr oft auch noch diejenigen über die Arbeitszeiten, Löhne, Stückpreise usw. den Ausschüssen zugewiesen. Dazu kommen oft noch die Angelegenheiten der Werksdisziplin, der Arbeitereinstellung, der Beförderung und Entlassung und der Lehrlingsausbildung; diese findet man allerdings nicht so oft unter den Aufgaben, weil hier mehr persönliche Momente mitspielen.

Was nun die Einstellung der amerikanischen Industrie zu diesen Arbeiterausschüssen anbetrifft, so ist sie sehr verschieden, wie das auch nicht anders zu erwarten ist. Manche sehen in dem Bestehen derselben Eingriffe in ihre Unternehmerrechte, andere haben ein besseres Verständnis für die Arbeiterpsyche und nehmen sie hin, da die Entwicklung diese Frage nun einmal akut gemacht hat; wieder andere nehmen sie in ihre Organisation auf, weil sie sich Günstiges versprechen, und dieses sind die Unternehmer, die ihren Leuten am meisten gewogen sind. Alles dieses muß berücksichtigt werden, wenn man erfährt, daß viele Unternehmer die Einrichtung enthusiastisch begrüßen, andere ihr wieder eine starke Gegnerschaft entgegenstellen. Das National Industrial Conference Board hat auf eine Anfrage bei einer großen Anzahl Werke meist die Antwort erhalten, daß die Arbeiterausschüsse günstige Resultate gezeitigt haben. Es wird allgemein ein Anwachsen

des guten Willens und des Zusammengehörigkeitsgefühls zwischen Unternehmer und Arbeiter festgestellt; Arbeiterschwierigkeiten sind vielfach verhindert worden und in manchen Werken wurden sogar Streiks vermieden, als solche am Orte oder in dem betreffenden Industriezweig stattfanden. Auf der anderen Seite sind aber auch Arbeiterunruhen auf Werken vorgekommen, wo ein Ausschuß bestand, der also scheinbar nicht in der Lage oder vielleicht auch nicht willens war, Streiks zu unterdrücken. Das allgemeine Urteil geht aber doch bei diesen Firmen dahin, daß die Arbeiterausschüsse die Schärfe von Streitigkeiten sehr herabgemindert haben und daher von entschiedenem Werte sind. In manchen Fällen sollen die Ausschüsse viel Erfolg in der Bekämpfung des Arbeiterwechsels gehabt haben. Die Wirksamkeit der Ausschüsse auf dem Gebiete der Produktivität des Betriebes ist noch umstritten, wenn auch in vielen Fällen die Disziplin der Arbeiterschaft gestärkt wurde. Als Vertreter werden meist Leute mit guten geistigen Qualitäten gewählt, wobei die langjährige Dienstzeit eine große Rolle spielt. Irgendwelche Fälle, daß radikale oder ungeeignete Elemente gewählt wurden, sind wenig beobachtet worden. Allerdings ist durch das Vorhandensein des Ausschusses öfter der Versuch gemacht worden, Anordnungen von seiten der Vorgesetzten nicht Folge zu leisten, sondern sie in langen Diskussionen im Schoße des Rates erst zur Entscheidung zu bringen. Aus alledem erkennt man aber die Wichtigkeit der persönlichen Eigenschaften des Werkleiters; wenn er nicht das genügende Verständnis für die Seele des Arbeiters und Angestellten hat, wenn ihm die Menschenkenntnis abgeht, kann er eine an sich gute Sache zum Schaden des Werkes in schlimmster Weise herunterwirtschaften. In klarer Erkenntnis dieser ebenso schwierigen wie notwendigen Lösung der Personalfrage verlangt der Amerikaner das hohe Verantwortlichkeitsgefühl von seiten seiner leitenden Angestellten. Und jeder, der die Arbeitsweise und die Eigenschaften des Amerikaners kennt, wird sich sagen, daß kein anderer Unternehmer so sehr imstande ist, die Frage der Betriebsräte zu lösen als er. Diese Frage läßt sich zur Zufriedenheit aller Beteiligten nur in Amerika lösen, weil sie nicht nur vom Willen des Unternehmers, seinem Takt und seiner Anteilnahme an den Arbeiterbelangen abhängt, sondern ebenso sehr von der Einstellung und dem Verständnis des Arbeiters; für beide liegen aber die Verhältnisse in Amerika am günstigsten. Das Vertrauen, das für die Einführung eines Ausschusses notwendigerweise vorhanden sein muß, wenn der Erfolg gewährleistet sein soll, hat sich in Amerika als stärkste Stütze erwiesen; die Ausschüsse wirken dort am besten, wo die Angestelltenschaft an der Formulierung der Satzungen mitgewirkt hat und wo sie durch freie Abstimmung zu den Vorschlägen der Gesellschaft Stellung nehmen konnte. Wenn man das in Amerika gebräuchliche Verfahren, alles im Wege der freien Vereinbarung zu ordnen und sich ängstlich vor jedem Einmischen der staatlichen Gesetzgebung zu bewahren, betrachtet, so wird man die ungeheuren Mängel unseres deutschen Systems erkennen. Drüben freie Initiative und freies Schaffen, hier Zwang und der sofortige Ruf nach der Gesetzgebungsmaschine, sobald ein einzelner Wirtschaftszweig irgendeinen,

wenn auch noch so kleinen und vielleicht auch sogar selbst verschuldeten Druck fühlt, der etwas unbehaglich ist und das gewohnte tägliche Gleichgewicht zu stören sich anschickt. Drüben das Vertrauen in die eigene Kraft, hier der Mangel an Vertrauen; drüben die Einsicht in das Fortschreiten wirtschaftlicher Zusammenhänge, hier das starre Festhalten am Althergebrachten; drüben die freie Auswirkung der Wirtschaft, hier die Knebelung durch Gesetze und Verordnungen, so daß ihr die Luft ausgeht.

Betrachten wir nun einige Organisationen auf ihren Inhalt hin.

Im Jahre 1918 wurde der zuerst zu besprechende Plan einer der größten Gesellschaften eingeführt; mit einigen im Laufe der Zeit notwendig gewordenen Abänderungen im Jahre 1919, 1920, 1922 und 1924 besteht er heute noch. Das Übereinkommen enthält zwei Teile, die Verfassung und die Regeln und Verfahren, aus denen die wichtigsten Punkte wiedergegeben werden mögen:

## I. Verfassung.

### Betriebseinteilung.

Art. 1. Leitung und Angestellte erwarten, daß jeder Vertreter seine Pflichten in unabhängiger Weise und ohne Furcht erfüllt, daß seine persönlichen Beziehungen durch eine in gutem Glauben begangene Handlung berührt werden können. Um jedem Vertreter das Recht auf solche unabhängige Handlungen zu sichern, kann er derartige Streitfragen sofort vor den gemeinsamen Schlichtungsausschuß oder den Leiter der Werke bringen.

Art. 2. Das Werk wird in Sektionen von ca. 200 Mann eingeteilt; die Örtlichkeit ist hierbei entscheidend. Jeder Betrieb soll möglichst 3 oder mehr Sektionen von je höchstens 600 Mann erhalten.

Art. 5. Mit Ausnahme der Meister und leitenden Angestellten darf sich jeder an den Wahlen in seiner Sektion beteiligen, wenn er bereits 3 Monate lang bei der Firma tätig ist. Die Wahl erfolgt nach einer vom Hauptausschuß für Wahlen festgesetzten Methode. Hauptwahlen sollen jährlich am 2. Dienstag des Juni und Dezember stattfinden.

### Vertreter.

Art. 7. Die Angestellten jeder Sektion wählen mit geheimen Stimmen 2 Vertreter aus ihren Reihen. Die Amtszeit dauert 1 Jahr. Ein Vertreter kann auf schriftliches Begehren von mindestens  $\frac{2}{3}$  der wahlberechtigten Angestellten seiner Sektion abberufen werden.

Art. 11. Ein Vertreter hat sein Amt aufzugeben, wenn er aus der Firma austritt, dauernd eine andere Stelle außerhalb seiner ursprünglichen Sektion zugewiesen erhält oder zum Meister oder Abteilungsleiter ernannt wird.

Art. 14. Wählbar als Vertreter ist ein Angestellter, wenn er mindestens 1 Jahr lang bei der Firma tätig ist; er muß amerikanischer Bürger sein oder zum wenigsten seine ersten Papiere zur Erlangung des Bürgerbriefes haben; er muß englisch lesen und schreiben können und wenigstens 21 Jahre alt sein; im Falle daß er Lehrling ist, muß er mindestens ein Alter von 18 Jahren haben. Außerdem darf er nicht Meister oder sonst ein Abteilungsleiter sein.

Art. 15. Die in jedem Betrieb erwählten Vertreter haben aus ihrer Mitte 3 Mitglieder für ihren Betriebsausschuß zu wählen. Die Direktion wählt 3 weitere Betriebsausschußmitglieder, die die gleichen Bedingungen hinsichtlich der Wählbarkeit mit der Ausnahme zu erfüllen haben, daß sie Meister und Abteilungsleiter sein können.

Bei jeder halbjährlichen Wahl ist ein Vertreter für den Prüfungsausschuß für Wettbewerbe zu wählen. Ein Mitglied des Arbeiterausschusses kann nicht zugleich Mitglied des Prüfungsausschusses sein. Der Prüfungs-

ausschuß hat der Werksleitung die Urteile über eingegangene Betriebsverbesserungsvorschläge zu unterbreiten. Das Angestelltenmitglied hat die Wettbewerbsabteilung des Werkes in jeder Weise zu unterstützen und die Interessen der Bewerber wahrzunehmen.

#### Hauptausschüsse.

Art. 16. Folgende Hauptausschüsse werden gebildet, wobei die Qualifikation zu diesen die gleiche ist wie für die Vertretereigenschaft. Sie bestehen aus je 3 Arbeitervertretern und 3 von der Werksleitung ernannten.

##### Hauptausschuß für Regeln, Verfahren und Wahlen.

Aufgabe: Zeit, Verfahren und Einsprüche bei Versammlungen und Wahlen.

##### Hauptausschuß für Schlichtung.

Aufgabe: Vorschläge betr. Schlichtung aller Streitfälle über Löhne und andere Dinge, wenn diese nicht in befriedigender Weise durch die Betriebsausschüsse erledigt werden können.

##### Hauptausschuß für Betriebssicherheit.

Aufgabe: Sicherung der Betriebe gegen Unfälle.

##### Hauptausschuß für Erziehung.

Aufgabe: Beratung der Angestellten betr. Fortbildung; Beratung der Werksleitung über neu zu veranstaltende Kurse; Beaufsichtigung der Kurse.

##### Hauptausschuß für Unterstützung.

Aufgabe: Unterstützung früherer Angestellten.

##### Hauptausschuß für Sport und Vergnügungen.

Aufgabe: Beaufsichtigung der Veranstaltungen.

##### Hauptausschuß für wirtschaftliche Angelegenheiten.

Aufgabe: Auffinden von Mitteln und Wegen zur Vermeidung von Verlusten und Verschwendung im Betrieb.

##### Hauptausschuß für Werkszeitung.

Aufgabe: Herausgabe der Werkszeitung.

##### Hauptausschuß für offene Versammlungen innerhalb der Fabrik.

Aufgabe: Pläne für Versammlungen und gemeinsame Unternehmen.

Art. 26. Innerhalb einer Woche nach den Hauptwahlen haben die Vertreter einen Vorsitzenden und die genannten Hauptausschüsse und Betriebsausschüsse zu wählen. Die Wahl ist geheim. Kein Angestellter darf Mitglied von mehr als einem Hauptausschuß sein; ein Mitglied eines Hauptausschusses mit Ausnahme des für Wahlen ist nicht von der Mitgliedschaft eines Betriebsausschusses ausgeschlossen.

#### Schlichtungsverfahren.

Art. 28. Die Vertreter einer jeden Sektion haben einen Ausschuß zu bilden, der mit der Werksleitung gerechte und harmonische Beziehungen zwischen ihr und den Angestellten der betreffenden Sektion zu pflegen hat.

Art. 29. Jede zu schlichtende Angelegenheit muß zuerst mit dem Vorgesetzten von dem Angestellten besprochen werden, bevor sie vor den Betriebsausschuß gebracht wird. Auf Wunsch des Angestellten müssen 1 oder 2 Vertreter seiner Sektion bei den Verhandlungen zugegen sein.

Art. 30. Wenn der Angestellte mit der Entscheidung des Vorgesetzten nicht zufrieden ist, kann er die Streitfrage vor den Betriebsausschuß bringen. Die Verhandlungen haben in schriftlicher Form zu geschehen.

Art. 31. Ist der Angestellte mit der Entscheidung des Betriebsausschusses nicht zufrieden und ist diese nicht einmütig erfolgt, so kann er die

Angelegenheit seinem Abteilungsleiter vorlegen; dieses geschieht in schriftlicher Form über den Betriebsausschuß.

Art. 32. Wenn der Angestellte mit der Entscheidung des Abteilungsleiters nicht einverstanden ist, kann er die Streitfrage vor den Schlichtungs-Hauptausschuß bringen; dieses hat in schriftlicher Form über den Betriebsausschuß zu geschehen.

Art. 33. Wenn die Entscheidung nicht einmütig erfolgt ist, kann der Angestellte die Angelegenheit in schriftlicher Form über den Hauptausschuß vor die Werksleitung bringen.

#### Entscheidungen der Ausschüsse.

Art. 38. Wenn ein Betriebsausschuß oder ein Hauptausschuß eine Entscheidung gefällt hat und diese durch den Hauptausschuß für Regeln, Verfahren und Wahlen auf seine Korrektheit des Verfahrens hin gebilligt ist, ist dem Angestellten schriftlich mitzuteilen, ob die Entscheidung mit einer Mehrheit oder Einmütigkeit erfolgt ist. Alle Unterlagen zu dem Streitfall sind dann der Werksleitung vorzulegen. Den untersuchenden Ausschüssen steht das Recht der Zeugenvernahme von beiden Seiten zu. Über die Verhandlungen ist ein genaues Protokoll aufzunehmen.

Art. 40. Die Werksleitung kann einen Vertreter ernennen im Verkehr mit den Arbeitervetretern. Dieser darf die Versammlungen besuchen, hat aber kein Stimmrecht.

Auf beiden Seiten soll kein Unterschied durch Rasse, Glaubensbekenntnis, Gesellschaft und dergleichen gemacht werden.

Art. 42. Die Werksleitung hat für einen passenden Versammlungsraum zu sorgen und alle Kosten zu tragen, die für die Betätigung gemäß diesen Statuten notwendig sind.

Art. 43. Das in diesen Statuten vorgeschriebene Verfahren kann durch einstimmigen Beschluß des Hauptausschusses für Regeln, Verfahren und Wahlen abgeändert werden.

#### II. Regeln und Verfahren.

Regel 1. Alle Versammlungen sind am Schluß des Arbeitstages abzuhalten, wenn der Hauptausschuß für Regeln nichts anderes gestattet.

Regel 2. Betriebsausschußversammlungen sollen wöchentlich abgehalten werden. Die festgesetzte Zeit und der Ort darf nur mit Genehmigung des Hauptausschusses für Regeln geändert werden. Sonderbetriebsausschußversammlungen dürfen nur auf schriftliches Verlangen mindestens eines Mitgliedes an den Hauptausschuß für Regeln einberufen werden; dessen Zustimmung ist erforderlich.

Regel 6. In jeder Betriebsausschußversammlung hat ein anderes Mitglied des Ausschusses als Vorsitzender zu wirken.

Regel 7. Jeder Betriebsausschuß wählt einen Sekretär, dessen Dienstzeit im Belieben des Ausschusses steht und der Protokoll führen muß.

Regel 11. Jedes Mitglied des Betriebsausschusses hat einen Abdruck der zu beratenden Gegenstände zu erhalten, je ein weiterer Abdruck ist an das Büro der Werksleitung und ihres Vertreters zur offenen Einsicht für die Angestellten zu geben.

Regel 13. Der Bericht über jede Entscheidung soll sofort dem Hauptausschuß für Regeln eingereicht werden; nach der Prüfung ist ein Abdruck dem Abteilungsleiter, dem Büro der Werksleitung und des Stellvertreters, sowie dem betr. Angestellten zu geben und einer in der Abteilung anzuschlagen.

Regel 16. Im Falle daß ein Mitglied des Betriebsausschusses in einen Streitfall verwickelt ist, darf es nicht mit abstimmen.

Regel 17. Zur gültigen Abhaltung einer Versammlung müssen mindestens 2 erwählte und 2 ernannte Mitglieder zugegen sein.

Regel 19. Zeugen müssen einzeln vernommen werden und weder ein Zeuge noch ein Ausschußmitglied darf mit einem anderen Zeugen vor dessen Vernehmung verhandeln.

Regel 20. Im Falle eines Mehrheitsbeschlusses kann die Minderheit auch einen Bericht machen.

Regel 22. Während der Untersuchung eines Streitfalles können der Kläger und der Beklagte anwesend sein. Im Falle einer Berufung durch einen Angestellten ist dieser der Kläger und der Stellvertreter der Werksleitung der Beklagte.

Regel 23. Im Falle mehrere Kläger vorhanden sind, wie z. B. bei Versetzungen und Entlassungen, muß jeder Fall getrennt verhandelt werden. Alle Fragen an Zeugen müssen durch den Vorsitzenden gestellt werden.

Regel 25. Nach der Erledigung der laufenden Angelegenheiten sollten andere Fragen besprochen werden, wie z. B. Ausbeute, Qualität, Verschwendung an Arbeit und Material, Maschinen und Werkzeuge, Sicherheit, sanitäre Einrichtungen, Arbeitsbedingungen, Auslagen, Disziplin und anderes.

Regel 27. Eine Berufung hält eine Versetzung oder Entlassung nicht auf.

Regel 28. Steht die Schlußfolgerung des Ausschusses nicht in Übereinstimmung zur Stellung der Werksleitung, so soll sie nur eine Empfehlung bedeuten, die der Annahme durch die Werksleitung bedarf. Im Zweifelsfalle hat der Hauptausschuß die Streitfrage zu klären.

Regel 29. Eigentumsverluste im Werk können nicht Gegenstand einer Untersuchung durch den Betriebsausschuß sein.

Regel 33. Wenn nicht genügend Arbeit für die ganze Belegschaft vorhanden ist, ist es Sache der Werksleitung, zu entscheiden, ob die Arbeitszeit oder die Arbeitskräfte zu kürzen sind, oder ob die Arbeit gewechselt werden soll. Im Falle der Verminderung der Arbeitskräfte ist es die Pflicht und das Recht des Vorgesetzten, die notwendigen Änderungen in dem erforderlichen Maße vorzunehmen und die Leute auszusuchen, die nach seiner Meinung am besten versetzt oder entlassen werden können. Die Angestellten haben das Recht, Berufung einzulegen gegen eine Versetzung und Entlassung; dieses geschieht beim Betriebsausschuß. Währenddessen sollen sie aber die Entscheidung vorläufig annehmen, um Zeitverluste zu vermeiden. Volle Beachtung wird der Länge der Dienstzeit und persönlichen Umständen geschenkt, aber für gewöhnlich muß die dauernde Produktivität maßgebend sein.

Regel 34. Die Festsetzung des Tageslohnes ist Sache der Werksleitung. Das Recht eines Angestellten, mit seinem Vorgesetzten über seinen Lohn zu unterhandeln und dabei von seinen Vertretern unterstützt zu werden, wird zugesichert. Ein Arbeiter, der seinen Lohn als ungerecht empfindet, kann die Angelegenheit vor den Betriebsausschuß bringen. In diesem Falle hat er aber zu beweisen, daß der Entscheid des Vorgesetzten durch Nichtbeachtung des Wertes des Arbeiters beeinflußt war; der Ausschuß darf den Lohn nicht abändern, sondern nur eine Änderung empfehlen.

Regel 35. Die Basis für Stücklöhne, die Frage der Gruppierung, die Errichtung oder Abschaffung von Gruppen ist unmittelbar an den Hauptausschuß für Schlichtung zu verweisen, der eine eigene Empfehlung der Werksleitung machen soll. Der Zuweisung an den Hauptausschuß soll eine Empfehlung des Meisters mitgegeben werden.

#### Wahlen.

Regel 39. Der Wahlkampf hat am Abend vor der Wahl aufzuhören. In keinem Fall darf der Kampf so weit gehen, daß die Produktion gestört wird. 5 Tage vor der Wahl sind die Namen der Wahlberechtigten anzuschlagen. Gewählt wird in der zugehörigen Sektion. Die Wahl ist geheim. Die Wahlzeit ist zwischen 8 Uhr morgens und 3 Uhr mittags. Die Wahl fällt auf denjenigen, der die meisten Stimmen erhält.

Regel 59. Vertreter und Ausschußmitglieder können jeden Monat eine gemeinsame Sitzung abhalten, und zwar nach 4½ Uhr nachmittags.

Regel 61. Berichte über jeden Hauptausschuß sind in der Werkszeitung bekanntzugeben.

Die Organisation des Betriebsrates einer großen landwirtschaftlichen Maschinenfabrik geht aus folgendem hervor:

In dem Vorwort schreibt die Werksleitung, daß der Plan gleiche Stimmzahl für die Angestellten und die Leitung in bezug auf die Angelegenheiten des gegenseitigen Interesses enthält und daß er jedem Angestellten das Recht für Vorschläge, Gesuche und Klagen gewährleistet, die schnell untersucht und einwandfrei entschieden werden sollen. Sollte der Plan durch das Votum der Angestellten angenommen werden, würden die Vorgesetzten sich verpflichten, ihn nach dem Buchstaben und Sinn auszuführen.

Art. 1. Um ein gegenseitiges Verstehen und Vertrauen zu sichern, sollen die Angestellten und die Werksleitung eine gleichberechtigte Vertretung in bezug auf alle Fragen der Arbeitsbedingungen, Gesundheit, Sicherheit, Arbeitszeit, Löhne, Erholung, Erziehung und ähnlicher Dinge haben.

Art. 2. Die zum Werksausschuß entsandten Vertreter der Angestellten sind zu wählen, die der Werksleitung werden von dieser ernannt; beide haben gleiche Stimmzahl. Zu diesem Zwecke wird eine Abteilung für industrielle Beziehungen errichtet.

Art. 3. Auf je 200—300 Angestellte entfällt ein Vertreter, deren mindestens 5 in dem Ausschuß sein müssen. Jedes Werk ist in Wahlbezirke eingeteilt und jeder Bezirk soll seine eigenen Vertreter entsenden.

Art. 5. Meister und sonstige Vorgesetzte sind nicht wählbar. Wählbar sind nur Bürger der Vereinigten Staaten, die mindestens 21 Jahr alt und 1 Jahr im Werk tätig sind. Die Wahl ist geheim. Die eine Hälfte der Vertreter ist am 1. Januar, die andere am 1. Juli zu wählen. Meister und sonstige Vorgesetzte dürfen nicht wählen.

#### Kandidatenaufstellung.

Auf einen ausgegebenen Zettel ist der Name des vorgeschlagenen Kandidaten zu schreiben. Die Zettel werden in Gegenwart des Werksrevisors gezählt. Bei den Abteilungen mit nur einem Vertreter werden die beiden mit der höchsten Stimmzahl, bei den Abteilungen mit zwei Vertretern werden die vier mit höchster Stimmzahl ausgesucht.

#### Wahlen.

Vier Tage nach der Aufstellungsbekanntmachung ist die Wahl geheim abzuhalten. Die Kandidaten mit der höchsten Stimmzahl in ihrem Betrieb sind Mitglieder der Werksvertretung.

#### Abgeordnete Vertreter.

Diese können bei Bedarf gewählt werden. Ihre Wahl erfolgt nach den gleichen Grundsätzen; sie können auf Antrag ihrer Wähler oder auf Empfehlung des Angestelltenvertreters oder auf Empfehlung des Werksausschusses abberufen werden. Sie genießen die gleichen Rechte wie die Werksvertreter. Ihre Pflichten bestehen in der Unterstützung ihrer Werksvertreter; sie können an den Sitzungen des Werksrates nur mit dessen Einwilligung und der ihrer Vertreter teilnehmen.

Art. 7. Die Anzahl der von der Werksleitung ernannten Vertreter darf nicht die Zahl der Angestelltenvertreter übersteigen.

Art. 9. Wenn die Dienste eines Angestelltenvertreters seinen Wählern nicht genügen, können sie ihn abberufen. Für die Abberufung genügen ein Drittel der Angestelltenamen. Erhält bei der folgenden Wahl der Antrag eine Stimmenmehrheit, muß der Vertreter zurücktreten.

Art. 10. Den Vorsitz im Werksrat übernimmt der Leiter der Abteilung für industrielle Beziehungen. Von der Werksleitung wird ein Sekretär ernannt. Beide haben kein Stimmrecht. Zu jeder Entscheidung durch den

Werksrat gehört eine Mehrheit von Angestellten- und Direktionsvertretern. In Unterausschüssen muß stets die gleiche Anzahl beiderseitiger Vertreter sein. Der Werksrat hält monatliche Versammlungen ab. Die Gesellschaft übernimmt die Kosten für die Räumlichkeiten des Werksrates, der Unterausschüsse und der Angestelltenvertreter.

Die Angestelltenvertreter erhalten für die Zeit der notwendigen Abwesenheit vom Werke ihre regelmäßige Bezahlung.

Art. 11. Der Werksausschuß kann in allen Fragen der Arbeitsbedingungen, der Gesundheit, Sicherheit, Löhne, Arbeitszeit, Erholung, Erziehung usw. verhandeln und Empfehlungen machen. Der Werksrat kann aus eigenem Antrieb Untersuchungen über die angegebenen Angelegenheiten anstellen; auch kann die Werksleitung ihm Aufgaben zuweisen. Der Werksausschuß kann mit allen Personen nach Wunsch verhandeln und der Direktion über Unfallverhütung, sanitäre Angelegenheiten, Speiseanstalten, Angestelltenschaft, Erziehung und Erholung, einschließlich Informationen über die Kosten und Wirksamkeit, Berichte geben. Der Werksausschuß darf sich nur um die Werkspolitik bekümmern, soweit sie obige Angelegenheiten berührt. Die Befolgung der Politik ist Sache der Werksleitung.

Art. 12. Streitfragen sind durch den Angestellten an den Sekretär des Ausschusses zu geben, der zuerst prüft, ob die Angelegenheit nicht an die Leitung gehen muß. Ist dieses nicht der Fall, erhält jedes Mitglied einen schriftlichen Bericht. Jeder Angestellte ist zu hören, auch kann der Ausschuß jeden Angestellten zur Aussage heranziehen und im Werk an Ort und Stelle untersuchen. Die Abstimmung über die Streitfrage geschieht geheim. Die beiden Vertretergruppen stimmen getrennt ab. Die Mehrheit jeder Gruppe ist für die Gruppe entscheidend. Wenn der Ausschuß eine Entscheidung getroffen hat, soll diese der Direktion zur Ausführung vorgelegt werden. Im Falle des auseinandergehenden Abstimmungsergebnisses im Ausschuß muß weiter verhandelt werden. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so trifft der Präsident der Gesellschaft die Entscheidung in Gestalt eines vorzuschlagenden Kompromisses oder er verweist die Sache an einen Generalausschuß. Vor diesen Ausschuß kommt auch die Angelegenheit, wenn die Mehrheit der Angestelltenvertreter nicht mit dem Vorschlag des Präsidenten einverstanden ist. Kommt die Streitfrage jedoch nicht vor den Generalausschuß oder besteht in diesem keine Einigkeit, so tritt durch ein gegenseitiges Übereinkommen zwischen dem Präsidenten und den Angestelltenvertretern ein Schiedsgericht in Kraft.

Art. 14. Auf Anfordern des Präsidenten kann ein Generalausschuß gebildet werden, der mehrere Werke der Gesellschaft umfaßt. Die Mitglieder werden von den einzelnen Werksausschüssen aus ihrer Mitgliederzahl gewählt, und zwar auf je 1000 Angestellte 1 Vertreter, jedoch mindestens 2 für jedes Werk. Die Werksvertreter werden von der Werksleitung ernannt; ihre Mitgliederzahl ist die gleiche. Der Präsident ist Vorsitzender ohne Stimmberechtigung. Auslagen werden von der Gesellschaft getragen. Das Verfahren und die Wahlen sind die gleichen wie bei den Werksausschüssen. Bei Nichteinigung in Streitfällen tritt ein Schiedsgericht ein. Wenn man sich nicht auf einen Schiedsrichter einigen kann, wählen sowohl der Präsident wie die Angestelltenvertreter je einen; können diese sich auch nicht einigen, wählen sie einen dritten, und nunmehr entscheidet die Mehrheit. Alle Entscheidungen sind für die beteiligten Werke bindend.

Art. 17. Jeder Vertreter soll vollkommen frei in der Ausübung seiner Pflichten sein und keiner Maßregelung für Handlungen unterliegen, die er in gutem Glauben gemacht hat; er hat das Recht, im Falle einer Anklage unmittelbar an den Präsidenten zu appellieren, um dessen Entscheidung herbeizuführen; bei ungünstigem Ausfall kann sie durch einen Schiedsmann nachgeprüft werden.

Art. 18. In diesem Abkommen besteht kein Unterschied zwischen Verschiedenheit der Rasse, des Geschlechtes, der Mitgliedschaft zu einer religiösen und politischen oder einer Arbeiterorganisation.

Art. 19. Entscheidungen über Löhne können bei geänderten Verhältnissen erst nach 6 Monaten nachgeprüft werden.

Und schließlich noch ein dritter Plan einer großen Elektrizitätsfirma. Im Jahre 1919 wurden 11 Betriebsvertreter gewählt, und da die zahlreich abgehaltenen Versammlungen und Besprechungen zwischen diesen und der Werksleitung große Vorteile gezeigt hatten, wurde ein Ausschuß von 3 Betriebsvertretern zu dem Zweck ernannt, Vorschläge für die Erweiterung auszuarbeiten. Der Vorschlag wurde mit geringen Änderungen angenommen und von der Werksleitung in Kraft gesetzt:

1. Der Plan ist mit Zustimmung der Arbeiter und der Leitung angenommen und bedarf zu seiner Abänderung der Zustimmung beider.

2. Der Zweck des Ausschusses besteht darin, zwischen den Angestellten und der Leitung in allen sie beide interessierenden Fragen unmittelbare und gegenseitige Beziehungen zu schaffen.

3. Die Organisation sieht vor: Abteilungsausschüsse, einen Werksausschuß und einen Vollstreckungsausschuß.

4. In jeder Abteilung wird ein Abteilungsausschuß gebildet; zu ihm werden mindestens 2 Arbeitervertreter gewählt und die gleiche Anzahl Vorgesetzte durch die Werksleitung ernannt. Jede Abteilung ist in Bezirke eingeteilt, in denen die Anzahl der zu wählenden Ausschußmitglieder im Verhältnis zur Belegschaft steht. Der Abteilungsleiter ist von der Werksleitung als Ausschußmitglied zu ernennen.

Der Abteilungsausschuß bearbeitet alle in den Bereich seiner Abteilung fallenden Angelegenheiten.

5. Alle höheren Angestellten eines Bezirkes wählen einen Vertreter als Bezirksausschußmitglied. Sämtliche Bezirksausschußmitglieder einer Abteilung wählen aus ihren Reihen ein Mitglied zum Vollstreckungsausschuß.

6. Der Werksausschuß besteht aus den Mitgliedern aller Bezirksausschüsse. Er tagt alle 2 Monate. Die Aufgaben des Werksausschusses bestehen in der Behandlung aller Angelegenheiten, die die Interessen der Angestellten und der Werksleitung berühren.

7. Der Vollstreckungsausschuß wird jährlich durch die Bezirke gewählt. Er besteht aus 12 Mitgliedern von Seiten der Arbeiter, 12 von der Leitung ernannten und den Bezirksausschußmitgliedern der höheren Angestellten.

Der Vollstreckungsausschuß kann der Werksleitung geeignete Vorschläge unterbreiten; er hält regelmäßige Versammlungen ab. Er hat 2 Sekretäre, von denen der eine von der Werksleitung ernannt, der andere von den 12 Arbeitermitgliedern gewählt ist. Die Sekretäre bearbeiten gemeinsam alle Angelegenheiten des Vollstreckungs- und Werksausschusses und sollen die Abteilungsausschüsse unterstützen.

8. Regeln: Die Wahlen finden an einem vollen Werktag statt. Sie geschehen durch Stimmzettel; die höchste Stimmenzahl entscheidet für die Wahl. Wählbar sind alle Männer und Frauen mit Ausnahme der Vorgesetzten und derjenigen, die Leute in ihren Abteilungen einstellen oder entlassen können.

Ein Kandidat muß wenigstens zwei Jahre im Dienste der Gesellschaft stehen, amerikanischer Staatsbürger und wenigstens 21 Jahre alt sein.

Der Präsident ist der Vorsitzende bei allen Versammlungen des Werks- und Vollstreckungsausschusses.

Wenn wir diese drei Pläne vergleichen, so finden wir sie recht verschieden in ihrer Anlage ausgestaltet. Hieran zeigt sich der Zustand des Suchens, in dem sich die Industrie noch befindet. Ein Vergleich der Bestimmungen läßt leicht erkennen, daß die Werksleitungen sich einen genügenden Einfluß gesichert haben, so daß sie die Zügel in der Hand behalten.

## Lehrlingswesen.

Die Frage der Lehrlingsausbildung wird von vielen Werken aufmerksam verfolgt. Zwar geht das Bestreben der Massenfabrikation dahin, den gelernten Mann ganz auszuschalten und nur noch den angelernten zu benutzen, weil dieses billiger ist und die Betriebe vom Arbeiterwechsel unabhängiger macht; die Werkzeuge und Maschinen sind so vervollkommenet, daß ein beliebiger Mann sie sofort bedienen kann und sein Können lediglich von der Eingewöhnung und seiner persönlichen Handfertigkeit abhängt. In der Einzelfabrikation werden hingegen noch viele gelernte Leute verwendet, weil hier die Arbeiten spezieller Natur sind und daher mehr abwechseln. Den Wert der gelernten Leute verkennt man durchaus nicht in Amerika, und man schätzt am Deutschen gerade seine gute Ausbildung. Zahlreiche Werke sind denn auch dazu übergegangen, ihre Lehrlinge selbst auszubilden, und die Gewerkschaften behandeln die Frage der Lehrlingsausbildung auch in ihren Satzungen.

So erstrebt die Liga der Modelltischler von Nordamerika eine 5jährige Ausbildung; sie will nur einen Lehrling in jedem Betrieb zulassen ohne Rücksicht auf die Anzahl der Gesellen zuzüglich je einen auf je 8 Gesellen. Kein Junge darf die Lehre vor dem 16. Lebensjahr antreten, und jede Gewerkschaft hat auf die genaue Beachtung der Lehrzeit und die Einhaltung der Lehrverträge zu achten. Alle Lehrlinge können nach einem Jahr und nach einer Prüfung durch die Gewerkschaft als ihre Mitglieder aufgenommen werden. Sie sind verpflichtet, während der Lehrlingschaft technische Schulen zu besuchen, die ihnen von der Gewerkschaft namhaft gemacht werden. Während der Ausbildungszeit steht der Lehrling unter der Kontrolle der Gewerkschaft, und er darf seine Lehrstelle nur mit ihrer Einwilligung verlassen. Der Lehrling genießt als Gewerkschaftsmitglied mancherlei Vorteile, wie Krankenversicherung, Lebensversicherung, Werkzeugbeihilfe usw., weswegen er natürlich auch einen gewissen Beitrag vierteljährlich zahlen muß; in der Diskussion kann der Lehrling mitwirken, jedoch nicht bei Abstimmungen.

Die Internationale Vereinigung der Maschinenarbeiter verlangt eine 4jährige Lehrzeit. Der Lehrling darf ohne wichtigen Grund und ohne Einwilligung der Gewerkschaft seine Lehrstelle nicht verlassen und wird andernfalls mit Entziehung der Vorteile bestraft, bis er wieder an seine Stelle zurückgekehrt ist. Zögert er länger als 3 Monate, wird er aus der Gewerkschaft ausgeschlossen. Die Vereinigung läßt auf je 5 Gesellen nur 1 Lehrling zu; die Lehre muß zwischen dem 16. und 21. Jahr vor sich gehen, es sei denn, daß der Lehrling vorher 2 Jahre Helfer in einem Betrieb gewesen war und sich während dieser Zeit in der Gewerkschaft gut geführt hat. Ein solcher Mann darf bis zum 30. Lebensjahr Lehrling sein, und er führt die Bezeichnung „Helfer-Lehrling“; seine Lehrzeit dauert nur 3 Jahre. Die Zahl der Helfer-Lehrlinge eines Betriebes darf die Zahl der richtigen Lehrlinge nicht übersteigen. Jeder Lehrling kann nach 6 Monaten als Mitglied in die

Trade Union aufgenommen werden; entsprechend dem halben Beitrag sind auch die Vergünstigungen auf die Hälfte reduziert. Nach der Lehre sollen alle jungen Leute den Mindestlohn erhalten, wie er von der Gewerkschaft für Maschinenarbeiter festgesetzt ist.

Die Internationale Formerunion von Nordamerika verlangt auch eine 4-jährige Lehrzeit. Sie beschränkt ebenfalls die Zahl der Lehrlinge auf einen je Betrieb zuzüglich einen auf je 5 Former. Für die Lehrzeit ist nur der Anfang begrenzt, indem sie nicht vor vollendetem 16. Lebensjahr begonnen werden kann. Wenn die Zahl der auf dem Werk beschäftigten Former wächst, dürfen erst nach 8 Wochen die entsprechenden Lehrlinge eingestellt werden. Jedes Unionmitglied ist verpflichtet, dem Lehrling im Betrieb zu helfen. Und die einzelnen lokalen Unions müssen die Lehrlinge in den Fragen der Arbeiterbewegung unterrichten und ihnen auch sonst mit Rat beistehen. Sie haben auch darüber zu wachen, daß die Lehrlinge an Fortbildungskursen teilnehmen. Im Falle eines Streiks erhalten die Lehrlinge eine Unterstützung.

Diese Vorschriften der Gewerkschaften richten sich gegen die Firmen, mit denen allgemeine Abkommen bestehen, die also geschlossene Betriebe darstellen.

Wir wollen nun noch einige Werkschulen für Lehrlinge betrachten, um uns auch darüber ein Urteil bilden zu können.

Eine große Autofabrik hat eine Schule eingerichtet, die für Jugendliche unter 18 Jahren bestimmt ist und heute bereits 700 Schüler und 45 Lehrer besitzt. Es ist keine gewöhnliche Lehrlingsschule, da schon Kinder mit 12 Jahren Aufnahme finden, um in den Beruf frühzeitig eingeführt zu werden. Der Unterricht zerfällt in zwei Teile, eine Woche immer Klassenunterricht und zwei Wochen darauf Unterricht im Betrieb an den Maschinen und mit Werkzeugen. Mit 18 Jahren treten die Jungen dann in die Dienste der Autogesellschaft. Im Klassenunterricht lernen die Kinder Englisch, Zeichnen, Mathematik, Physik, Chemie, Metallurgie und Metallographie. Dann wird täglich eine Stunde Sport getrieben. Der Unterricht dauert dabei mit Ausnahme des Sonnabends jeden Tag von  $7\frac{1}{2}$ —4 Uhr, während welcher Zeit den Schülern um die Mittagsstunde ein kostenloses Essen gereicht wird. Jeder Junge erhält während der Schuljahre bereits eine Vergütung, die deswegen auch angebracht erscheint, weil die Knaben teils bereits kleine Autoteile machen, teils Maschinen reparieren und Werkzeuge herstellen.

Eine große Landmaschinenfabrik unterhält dagegen Kurse, die besonders für ihre Lehrlinge eingerichtet sind. Jeder Lehrling wird zuerst 3—6 Monate auf Probe eingestellt, nach welcher Zeit der Lehrvertrag mit dem Vater abgeschlossen wird. Die bereits verbrachte Zeit wird dann natürlich eingerechnet. Während der Lehrzeit erhält der Lehrling einen gewissen Lohn, der sich mit dem Dienstalter erhöht. Die Lehrzeit dauert 4 Jahre, währenddessen der Lehrling an Ausbildungskursen teilzunehmen hat.

Eine Maschinenfabrik, die nur Einzelfabrikation betreibt, unterhält ebenfalls eine Lehrlingsschule. Die Hauptkurse bestehen in Modelltischlerei, Formerei, Schmiede, Maschinenarbeit, Blecharbeiten, Mon-

tage, elektrotechnischen Arbeiten und Kraftwerken. Hierbei müssen die Jungen alles lernen, was mit diesen Fächern zusammenhängt, so daß sie ein vielseitiges Wissen erhalten. Der Unterricht wird in Klassen und im Betrieb erteilt, und die Lehrer stehen in engster Verbindung mit den Betrieben. Der Lehrling erhält während seiner Lehrzeit einen mit der Zeit sich erhöhenden Lohn. Die Dauer der Lehrzeit beträgt 4 Jahre; tüchtigen Schülern kann 1 Jahr geschenkt werden. Die Ausbildung geschieht zwischen dem 16. und 21. Lebensjahr. Für ältere Lehrlinge sind besondere Kurse eingerichtet, die mehr individuell arbeiten.

Neben diesen beschriebenen Arten bestehen noch einige andere, die manches Interessante bieten. So hat z. B. eine Fabrik ein System eingeführt, das die Beförderung zum Gesellen von der Leistung des Lehrlings allein abhängig macht; es werden eine gewisse Anzahl von Arbeiten ausgesucht, die die Leute machen können. Derjenige, welcher es fertig bringt, am Tage mindestens 5 Dollar bei guter Ausführung der Arbeit zu verdienen, kommt in die erste Lehrlingsklasse, und der, welcher mindestens 7 Dollar verdient, wird zum Gesellen befördert. Im allgemeinen kann man sagen, daß viele Werke in den Vereinigten Staaten den Klassenunterricht deshalb hinzunehmen, weil sie den besseren Typ der amerikanischen Jugend in die Fabriken ziehen wollen, der die geistige Arbeit liebt. Die Länge der Lehrzeit dürfte 2 Jahre kaum unterschreiten und kaum länger als 4 Jahre betragen, wobei die kürzere Zeit für solche Betriebe in Betracht kommt, die in den Arbeiten nicht stark variieren oder deren Lehrlinge eine höhere Schulbildung genossen haben. Falls die Lehrlinge sich auszeichnen, werden sie in verschiedene Klassen eingeteilt, von denen die erste nur drei Viertel der Zeit der schlechtesten, die der zweitbesten aber sieben Achtel absolvieren müssen. Mit anderen Worten, man schenkt bei Befähigung einen Teil der Lehrzeit. Wie oben bereits gesagt, beziehen die Lehrlinge einen Lohn während der Ausbildungszeit. Über die Höhe und Verteilung dieses Stundenlohnes in Cents mag die folgende Tabelle Auskunft geben:

## Lehrlinge:

Jahr der Ausbildung	mit Volksschulbildung (4 Jahre Ausbildung)	mit höherer Schulbildung (3 Jahre Ausbildung)	Erwachsene (3 Jahre Ausbildung)	mit Universitätsbildung (2 Jahre Ausbildung)
1.	22—27	35—37	42—43	45—50
2.	29—30	39—40	45—50	53—55
3.	33—35	42—45	53—55	—
4.	38—44	—	—	—

Nach Absolvierung der Lehre wird öfter ein Bonus von 75 bis 100 Dollar verteilt, und zwar richtet sich die Höhe nach der Länge der Lehrzeit. Andere Firmen geben einen Bonus für hervorragende Leistungen. Ein großer Unternehmerverband hat Richtlinien für die Behandlung dieser Fragen aufgestellt, um eine gewisse Einheitlichkeit zu schaffen. Hiernach empfiehlt er zuerst eine tägliche Entlohnung von 3,50 Dollar, die sich von Jahr zu Jahr bis schließlich auf 8 Dollar,

den Satz der Gesellen, erhöht. Dabei soll nach jedem der 3 Lehrjahre ein Bonus in Höhe von 25—33 Dollar ausgeteilt werden. Er empfiehlt auch, den Lehrlingen ab und zu Geschenke in Fachliteratur zu machen, um den Eifer der Leute anzuspornen.

Die Erfahrung hat gelehrt, daß die Lehrlinge weniger auf eine Entlohnung als auf eine gewissenhafte Ausbildung von seiten des Lehrherrn sehen; sowie sie merken, daß sie an Stelle der Helfer verwendet werden, daß also der Unternehmer darauf ausgeht, auf ihre Kosten die Löhne der höher entlohnnten Hilfskräfte zu sparen, verlassen sie die Stelle.

Die Aufteilung der Lehrzeit zur Kennenlernung der Betriebe ist von großer Wichtigkeit und wird daher mit der notwendigen Sorgfalt vorgenommen. Wir finden daher gut ausgearbeitete Pläne, wie aus den folgenden zu ersehen ist:

	3—6	Monate	Kernmacherei
	6—9	„	Formerei (als Helfer)
	6—9	„	Formerei (Maschinenbetrieb)
	12—16	„	Kastenformerei
	6—12	„	Schwere Arbeiten (Lehm und trockener Sand)
oder:			
	400	Stunden	Formerei (als Helfer)
	400	„	Formerei (mit Formmaschinen)
	1250	„	Kastenformerei
	700	„	Kernmacherei (für große Kerne)
	650	„	Kernmacherei (für kleine Kerne)
	650	„	Verschiedene Arbeiten
	600	„	Wärmebehandlung
	600	„	Dienst am Ofen
	1200	„	Formerei (mit grünem Sand)
	1200	„	Formerei (mit trockenem Sand)
	1110	„	Gießen, Sandmachen, Sieben, Kranarbeit, Zeitstudien, Nacharbeit, Laboratorium, Lager, Verladung usw.
	750	„	Putzerei

Die Lehrpläne sind ebenfalls genauestens durchgearbeitet. Wir finden hier folgende Fächer, die die jungen Leute lernen müssen:

Lesen von Zeichnungen und Blaupausen (dieses wird allgemein als weit wertvoller angesehen als das Zeichnen selbst),  
 Zeichnen und Skizzieren,  
 Praktische Mathematik (Rechnen, Geometrie, Trigonometrie, Arithmetik),  
 Physik,  
 Chemie,  
 Metallurgie,  
 Mechanik,  
 Wirtschaftslehre und Industriegeschichte,  
 Werkzeuge,  
 Ausrüstung,  
 Sicherheitsmaßnahmen,  
 Stoffkunde,  
 Gattieren,  
 Wärmebehandlung,  
 Betriebsorganisation,  
 Englisch.

Dazu kommen noch allgemeine Fächer, wie Verhalten gegenüber den Gesellen und Vorgesetzten, Geschäftsführung, Arbeitgeber, Werkspolitik und Werkstradition, Bürgertum und Bürgerpflichten, Steuern, offener Betrieb, Produktion, Ehrgeiz, Beförderung, Arbeit als Aktivum, Lehre und Charakterbildung, Treue, Objektivität, Gesundheit und Sport usw.

Die Auswahl der letztgenannten Lehrgegenstände ist insofern sehr interessant, als sie zeigt, nach welcher Richtung der Unternehmer die geistige Einstellung des Lehrlings leiten will. Dieser Lehrunterricht soll zugleich Arbeiter schaffen, die die Vorgänge in der Volkswirtschaft erkennen können und dadurch in den Stand gesetzt sind, ein selbständiges Urteil über die Industrie zu haben; dabei besteht natürlich auch die Absicht, den künftigen Arbeiter industriefreundlich zu gestalten, welche Absicht sich durch jede Handlung des amerikanischen Unternehmers wie ein roter Faden hindurchzieht.

Die vorhin gegebenen praktischen Beispiele von Abendschulorganisationen zeigen Einzelinstitutionen. Man trifft aber auch noch zwei andere Organisationsformen an. So haben sich in manchen Bezirken die Werke zur Zusammenarbeit zusammengeschlossen, indem sie eine gemeinsame private Werkschule unterhalten oder mit einer öffentlichen Fortbildungsschule zusammengehen. Ein Distriktsausschuß sorgt für den notwendigen Zusammenhalt zwischen den Vertretungen der einzelnen Werke und der Schule.

## Unfallverhütung.

Die in den Vereinigten Staaten durchgeführte Unfallstatistik hat ergeben, daß die Betriebsunfälle von Jahr zu Jahr zunehmen. So beträgt das Anwachsen im Jahre 1923 gegenüber 1922 durchschnittlich 30 vH. Man könnte denken, daß das Alkoholverbot einen günstigen Einfluß auf die Unfallzahlen ausüben müsse, wie dieses auch von mancher Seite behauptet wird. Aber die maßgebenden behördlichen Stellen sind nicht in der Lage, irgendwelche Angaben oder Schlußfolgerungen ziehen zu können, da die Gründe für Industrieunfälle oft gar nicht erkennbar sind und diese durch die sich weiter entwickelnde Technik eo ipso zunehmen. Man kann also einen sicheren Einfluß nicht feststellen. Die Arbeitgeber wollen einen unfallverhütenden Einfluß des Alkoholverbotes auch nicht gelten lassen, weil sie einen Betrunkenen einfach nach Hause schicken und nicht im Betriebe dulden. Aber sie können nicht die indirekten Folgen des Alkohols erkennen, die z. B. in einer unsicheren Hand des Alkohol trinkenden Arbeiters beruhen. Trotzdem wird das Alkoholverbot von der Industrie und natürlich auch von seiten der Ärzte unterstützt, wenn auch die Gewerkschaften dagegen sind. Die ersteren sehen in dem Verbot den Anlaß, unnötige Geldausgaben von seiten des Arbeiters zu vermeiden und dafür besser für die Familie zu sorgen, die letzteren dagegen lehnen das Verbot als unsinnig ab, weil es zur Gesetzesverletzung reize und gerade die reichen Kreise des Volkes sich nicht daran kehren. Tatsächlich ist der Erfolg

zweifelhaft, denn die Leute, die Alkohol in Form von Wein oder Bier trinken wollen, bereiten sich die Getränke zu Hause; dadurch, daß sie dann aus dem Vollen schöpfen und die Kosten nicht unmittelbar spüren, sind sie geneigt, mehr zu trinken, als sie es im Wirtshaus der Kosten wegen tun würden. Diejenigen aber, die tatsächlich im Alkoholgenuß beschränkt sind, sind seiner so entwöhnt, daß schon geringe Mengen stark wirken, so daß man in den großen Städten zur Zeit sehr viel Betrunkene herumlaufen und -liegen sehen kann. Damit ist es auch erklärlich, wenn die Wirkungen des Verbotes nicht stärker nach außen hervortreten.

Der amerikanische Unternehmer bezeigt ein außerordentliches Interesse für die Verminderung der Unfälle in seinem Werke. Er ist nicht etwa ganz besonders menschenfreundlich, sondern hat durch die Herabdrückung der Unfallzahlen manchen Gewinn, der sich in Dollar ausdrückt. Wir werden hierüber in einem der späteren Kapitel zu sprechen haben, wenn wir das Versicherungswesen behandeln. Hier handelt es sich darum, kennenzulernen, was der Amerikaner gegen die Unfälle unternimmt.

Wenn irgendeine nachteilige Sache eine genügend lange Zeit gewährt hat, ohne daß sie sich zum Besseren wendet, leitet der Amerikaner zu ihrer Ausmerzung einen Feldzug ein, der in guter Weise organisiert wird, um den Erfolg zu sichern. In dieser Weise ist die Industrie auch gegen die wachsenden Unfälle vorgegangen; man kann der amerikanischen Industrie die Anerkennung nicht versagen, gezeigt zu haben, was ein einheitlicher Wille bei einheitlicher Leitung zu leisten imstande ist. Sie hat auf dem Gebiete des Unfallwesens ganze Arbeit gemacht und versucht, das Übel an Krone und Wurzel anzugreifen.

Wenn man die Unfälle bekämpfen will, muß man sich über die Gründe klar werden; diese liegen einmal in einer Unachtsamkeit des Arbeiters, der täglich mit Gefahren umzugehen gewöhnt ist, und dann in einem ungenügenden Schutz. Die Mittel zur Bekämpfung der Unfälle haben also in diesen beiden Punkten anzugreifen. Hierbei macht man sich vielfach die Arbeiter selbst zunutze, indem man Sicherheitsausschüsse ins Leben ruft, die unter der Leitung einer selbständigen Sicherheitsabteilung in der Werksleitung arbeiten. In den Sicherheitsausschüssen sitzen als Vertreter der Werksleitung der Leiter der Sicherheitsabteilung, der Leiter der Wohlfahrtsabteilung bzw. Personalabteilung und Arbeitervertreter eines jeden Betriebes. Für gewöhnlich obliegt diesem Ausschuß auch die Beaufsichtigung aller sanitären Einrichtungen, über die wir später sprechen werden. Der Ausschuß hat jeden einzelnen Unfall zu untersuchen und für Verbesserungsvorschläge zu sorgen, die eine Wiederholung möglichst ausschließen. Außerdem muß der Ausschuß gewisse Regeln und Bestimmungen erlassen, die im Interesse einer möglichst weitgehenden Sicherheit für Leben und Gesundheit der Arbeiter allgemein zu beachten sind. Es zeigt sich nun, daß die einzelnen Betriebe den Kampf gegen Unfälle in der verschiedensten Weise führen. Einige sind dazu übergegangen, Kurse für die Arbeiter der besonders gefährlichen Betriebe abzuhalten, in denen die

Leute unterrichtet werden, wie sie sich bei der Bedienung der Maschinen und Werkzeuge zu verhalten haben. Andere neigen mehr zu einer Aufklärung im persönlichen Gespräch und ziehen diese Art allen anderen vor. In diesem Fall müssen also die Mitglieder des Ausschusses von einem Mann zum anderen gehen, ihn bei der Arbeit beobachten und auf Gefahren aufmerksam machen. Alle Werke sind sich aber darin einig, daß die Aufklärung durch Bilder, die in den Betrieben angeschlagen werden und dem Arbeiter lebhaft die Verletzungen und ihre Folgen vor Augen führen, die wirkungsvollste Art der Bekämpfung darstellen. In der Abb. 30 ist ein typischer Fall dargestellt; es gibt das strahlende Gesicht des Kindes wieder, das seinen Vater sicher weiß, was wohl dazu angetan ist, in dem Vater den Vorsatz zu befestigen, stets auf der Hut vor Unfällen zu sein. Andere Bilder zeigen den falschen und richtigen Gebrauch der Maschinen und Werkzeuge, und auf vielen finden wir die Abbildungen der erlittenen Verletzungen in realistischer und darum um so wirksamerer Weise dargestellt. Neben diesen Bildern werden unter den Arbeitern aber auch noch Warnungsschriften verteilt und am Abend oder in der Mittagspause entsprechende Filme vorgeführt; und damit die Leute die Vorführungen auch zahlreich besuchen, gibt man die Filme zwischen anderen humoristischen oder ernstern Charakteren.

Der amerikanische Unternehmer liebt es, seinen Maßnahmen wenn möglich einen sportlichen Anstrich zu geben, weil er weiß, daß die Menschen dann am leichtesten zugänglich sind. Deshalb kann man auch finden, daß die monatliche Unfallstatistik sportlich ausgewertet wird. Derjenige Betrieb eines Werkes, der am besten hinsichtlich der Unfälle abschneidet, hat das Recht, für den folgenden Monat die Flagge, natürlich das Sternenbanner, zu hissen und zu tragen. Oder man verbindet das nationale Baseballspiel bei Wettbewerben zwischen den einzelnen Betrieben in eigenartiger Weise mit der Zahl der monatlichen Unfälle. Daß man Belohnungen auf gute Verbesserungsvorschläge setzt, wurde bereits früher erwähnt.

Was nun die betriebstechnischen Maßnahmen anbetrifft, so finden wir sehr oft die Gänge zwischen den Maschinen durch weiße Farbstriche abgegrenzt. Fußgänger und Fahrer dürfen sich nur auf diesen abgegrenzten Wegen aufhalten, die als Sicherheitszonen bezeichnet werden. Innerhalb dieser Wege dürfen auch keine Gegenstände abgesetzt werden, so daß sie für den Verkehr vollständig frei bleiben. An den Maschinen werden ebenfalls die besten Sicherheitsvorrichtungen angebracht. Die Riemenantriebe sind in vielen Fällen mannshoch mit einem Gitter umgeben, wie dieses in einigen Staaten vom Gesetz vorgeschrieben ist, und Zahnradgetriebe sind eingekapselt, so daß die Maschinen dadurch ein geschlossenes und ruhiges Aussehen erhalten. Leider ist die Gesetzgebung in den einzelnen Staaten auf diesem so wichtigen Gebiete nicht einheitlich, so daß man des öfteren auch weniger gut gesicherte Maschinen findet. Glühöfen werden gern mit doppelten Wänden umgeben, um die Wärmestrahlung zu vermindern, und zur Abkühlung stellt man Ventilatoren in ihrer Nähe auf, über deren sanitäre Vorzüge man

allerdings zweierlei Meinung sein kann. Schleifmaschinen erhalten, wenn sie auch noch so klein sind, ein Staubabzugrohr, und die Automotoren, die sich auf dem Versuchsstand befinden, sind mit hinreichenden Abgasentfernungsvorrichtungen versehen, die den Raum dunstfrei halten. Das gleiche gilt von Säureräumen. Schleifscheiben tragen als Ersatz für die von den Arbeitern stets ungenutzten Schutzbrillen eine Schutzglasscheibe an der Schutzhaube. Eine Maschinengattung, bei der die Schutzvorrichtung außerordentlich wichtig ist, sind die Stanzen und Pressen, weil hier sehr viele Unglücksfälle vorkommen. Ein etwas zu frühes Ingangsetzen der von Männern und Frauen bedienten Maschinen, die aus Blechen allerlei Teile ausstanzen oder ausgestanzte Teile durch Drücken und Biegen weiter bearbeiten, hat oft den Verlust eines Fingers oder der ganzen Hand zur Folge. Zur Vermeidung dieser Unfälle findet man die verschiedensten Einrichtungen; entweder sind an der Maschine in Reichhöhe zwei elektrische Kontaktknöpfe angebracht, die vermöge ihrer Anordnung von beiden Händen zugleich gedrückt werden müssen, wenn die Maschine sich in Bewegung setzen soll, so daß beide Hände automatisch aus dem Bereich der Stanzwerkzeuge gebracht werden müssen, oder man verwendet einen automatischen Vorschub des Bleches und der Bänder, aus denen die Teile gestanzt werden sollen, so daß dadurch die Hand überhaupt nicht in die Nähe des Werkzeuges zu kommen braucht. Man findet aber auch andere Hilfsmittel, wie z. B. ein Gitter, das mit dem Fußhebel der Maschine in Verbindung steht und sich um das gefährliche Werkzeug herumlegt; wenn das Blech in die Maschine eingeschoben werden muß, greift die Hand unter dem Gitter her und führt das Material ein; dabei wird das Gitter hochgehoben, wodurch wiederum der Fußhebel der Maschine durch den Fuß des Arbeiters nicht in Bewegung gesetzt werden kann; erst wenn die Hand zurückgezogen und das Gitter sich vor das Werkzeug gelegt hat, ist es möglich, die Maschine in Gang zu setzen. Eine andere Vorrichtung besteht darin, daß zur Inbetriebsetzung der Presse je ein Hebel rechts und links zur selben Zeit getätigt werden muß. Da der linke Hebel sich unmittelbar neben dem Werkstückvorrat befindet, kann beim Herunterdrücken zugleich ein neues Stück mit der Hand aufgenommen werden, wodurch ein Zeitgewinn erzielt wird.

Die Erfolge, die die Amerikaner mit dieser zielbewußten Bekämpfung der Unfälle errungen haben, sind sehr bemerkenswert; sie drücken sich in einer Herabsetzung der Unfallversicherungsprämien aus, die jedes Werk zu zahlen hat. Inwieweit dieses vor sich geht, werden wir später sehen.

## Sanitäre Einrichtungen.

Hand in Hand mit der Unfallverhütung gehen die sanitären Einrichtungen, die wir daher nunmehr kennenlernen wollen.

Die sanitären Einrichtungen sind in den amerikanischen Betrieben als recht gut zu bezeichnen. Sehr oft wird man sie sogar vorzüglich

nennen können. In den meisten Fabriken bestehen besondere Ankleideräume, wo jeder Arbeiter einen verschließbaren Kleiderspind besitzt. Die Waschräume, in denen manchmal jeder Arbeiter seine eigene Waschkübel mit kaltem und warmem Wasser und mit flüssiger Seife hat, sind oft mit weißen Kacheln ausgelegt und bieten einen sauberen und schönen Anblick. Das gleiche kann man von den Bade- und Brauseeinrichtungen sagen, und auch die Aborte befinden sich in allerbestem Zustande, weil ständig ein Mann mit der Ordnung betraut ist. Man kann füglich behaupten, daß auf diese Einrichtungen bei weitem mehr Wert gelegt wird, als bei uns in Deutschland.

Eine wichtige Stellung im Betriebe nimmt das Hospital ein, wo alle Unfälle, aber auch akute Erkrankungen, von Ärzten behandelt werden. Die meisten Fabriken verfügen über die besten Einrichtungen, wie aus Abb. 31 hervorgeht. Wir finden hier vielfach mehrere Abteilungen für allgemeine Erkrankungen, Augenerkrankungen, Lungenkrankheiten, Zahnbehandlung, Frauenleiden, Röntgenuntersuchungen usw. Spezialärzte versehen den Dienst, und sie werden durch Schwestern und Heilgehilfen unterstützt. Große Werke verfügen in diesen Stellen über mustergültig eingerichtete Hospitäler, in denen sich neben den neuesten Spezialapparaten Ruhe- und Erholungsräume für Verletzte und Kranke befinden. Wendet doch eine große Gesellschaft jährlich 50000 Dollar für die Hilfsstellen auf. Hier werden oft auch die Angehörigen der Arbeiter in Krankheitsfällen behandelt. Die gute Ausstattung dieser Hospitäler, in denen sich, wohlverstanden, keine Betten für Bettlägerige befinden, beruht ebenfalls auf dem Kampfe gegen die Unfälle oder, was dasselbe bedeutet, auf dem Kampfe zur Einschränkung der Versicherungsprämien. Sie ist also nur Mittel zum Zweck, das zugleich sozial wirkt.

Neben diesen Werkhospitälern haben große Gesellschaften noch Krankenhäuser, in denen die Bettlägerigen oder Schwererkrankten Aufnahme finden. Eine große Autofabrik hat z. B. ein derartiges Haus mit 500 Betten, das zugleich der Allgemeinheit zugänglich ist.

In den Werkhospitälern werden die neu eintretenden Leute einer genauen körperlichen Untersuchung auf ihren Gesundheitszustand unterzogen, deren Ergebnis von Einfluß auf die Einstellung ist. Durch geeignete Fragestellung versucht man sich auch ein Bild über die geistige Beschaffenheit des Arbeitssuchenden zu machen.

Beachtenswert ist das große Interesse, das in Amerika der Zahnbehandlung zuteil wird. Dieses geht soweit, daß in manchen Werken die Arbeiter jährlich zweimal vom Werkzahnarzt untersucht werden; dieses stellt einen Zwang für die Leute dar. Allgemein spricht man von den überaus guten Erfahrungen, die man mit einer solchen Zahnpflege hinsichtlich der Gesundheit der Arbeiter gemacht hat. Gesundheit der Leute bedingt aber Zeit- und Geldgewinn für den Betrieb, so daß sich diese Einrichtung wohl verlohnt.

Im Anschluß hieran sei noch die Tatsache bemerkt, daß in vielen Werken die Leichtverletzten, die sich auch in ärztlicher Behandlung befinden, mit Zustimmung des Arztes weiter beschäftigt werden; sie

erhalten zu diesem Zweck eine Arbeit, die sie ohne Schädigung verrichten können, und sind dadurch nicht ihrem vollen Geldverdienst entzogen, denn, wie wir später sehen werden, ist das Krankengeld nicht hoch, und die Leute suchen daher lieber eine Arbeit zu tun, weil sie sich dadurch besser stehen. Und wenn eine große Firma in ihrer Prüfungsabteilung zahlreiche Blinde als Kontrolleure verwendet, so tut sie es, weil diese Leute ein ganz besonders feines Gefühl haben und daher die nützlichste Arbeit verrichten können.

Ein anderes Werk hat auf dem Lande ein Sanatorium, wo erholungsbedürftige Arbeiter freie Unterkunft erhalten können; das Haus faßt 100 Menschen. Jährlich werden außerdem von der Firma 40 Arbeiterkinder während 2 Wochen kostenlos dort verpflegt.

## Wohlfahrtseinrichtungen.

Wir wollen uns nunmehr den Wohlfahrtseinrichtungen zuwenden, die dazu dienen, die Bequemlichkeit und das Wohlbehagen sowie die Gesundheit zu fördern. Da finden wir zuerst Speiseanstalten, die auf den meisten Werken vorhanden sind. Hier wird ein gutes Mittagessen für billiges Geld, zum Selbstkostenpreis, abgegeben; es besteht den amerikanischen Gebräuchen entsprechend aus Suppe, Fleisch mit Kartoffeln und Gemüse, Kaffee oder Milch und Brot mit Butter. Das Mittagessen kostet 25—35 Cents = 1,05—1,47 M. Andere Speisen sind auch erhältlich. Man kann diese Speiseanstalten nicht überall finden, weil sie sich dann nicht rentieren würden, wenn die Arbeiter am gleichen, kleinen Ort und in der Nähe der Fabrik wohnen. In diesen Speiseanstalten essen die Werksangehörigen meist alle zusammen im gleichen Raum und zur gleichen Zeit. Dadurch wird ein einheitlicher Geist erzeugt, weil die Arbeiter sich nicht herabgesetzt fühlen können. Es gibt aber auch Werke, bei denen eine Unterteilung der Eßsäle nach Arbeitern und unteren Angestellten, höheren Angestellten und Direktoren vorgenommen ist. Jedoch dürften sich diese Werke in der Minderheit befinden. Abb. 32 und 33 zeigen die Innenansicht eines derartigen Cafeteria, das für 1400 Personen reicht. Auf dem Büfett befinden sich Heizplatten, auf denen die warmen Speisen während der Ausgabe stehen; hinter ihm ist die Küche. Die Arbeiter kommen von zwei Seiten an das Büfett, nachdem sie an einer Stelle einen Scheck für die Verrechnung erhalten haben. Die Ausgabe erfolgt nach dem Prinzip der Selbstbedienung, indem jeder ein Tablett mit Besteck und Papierserviette nimmt, das Tablett auf ein laufendes Band an der Vorderseite des Büfetts stellt und beim Vorüberziehen sich die gewählte Speise geben läßt. Dazu wird auf dem Scheck der zu zahlende Betrag gekennzeichnet; nachdem das Büfett verlassen wird, geht der Weg an einer Kasse vorüber, an der gezahlt wird, worauf der Mann sich einen Platz an einem der mit weißer Glasplatte versehenen sauberen Tische aussucht.

Auf diese Weise werden in großen Werken bis zu 2000 Personen in 10 Minuten mit Essen versorgt, und keiner kann sich über zu langes Warten und damit Verlust an freier Mittagszeit beklagen.

Neben den Speiseanstalten finden wir noch Konsumanstalten, in denen die Leute Waren kaufen können. Auf diese Einrichtung wurde bereits hingewiesen, ebenso auf die Werkwäschereien, die für die Reinigung der Arbeitskleidung sorgen.

Manche Werke richten für ihre Angestellten und Arbeiter noch besondere Erholungsräume ein, die behaglich ausgestattet sind und den Leuten in ihrer freien Zeit zum Aufenthalt dienen; hier liegen Zeitungen und Bücher aus.

Etliche Gesellschaften haben eigene Klubhäuser im Freien vor der Stadt, wie Abb. 34 darstellt; andere unterstützen die YMCA und YWCA durch beträchtliche Geldmittel oder indem sie diesen Vereinigungen Häuser zur Verfügung stellen, um den Angestellten und Arbeitern ein behagliches Unterkommen in der freien Zeit und den Abendstunden zu geben. In diesen Klubhäusern finden wir Räumlichkeiten für Unterhaltung und Spiel, wie Abb. 35 zu erkennen gibt. Andere Werke haben ihre Spielplätze im Freien; daneben sorgen Musikhäuser für die Werkkapelle, die, oft bis zu 100 Mann stark, hier ihre Übungen und Konzerte abhält. Diese Werkorchester sind eine recht beliebte Einrichtung, weil sie bei allen festlichen Gelegenheiten, wie z. B. am Labor Day, ihre musikalischen Darbietungen zum besten geben.

Aber manche Werke sorgen auch für das geistige Wohl ihrer Angehörigen, indem sie Bibliotheken eingerichtet oder auch Zweige von öffentlichen Volksbüchereien in ihren Räumen untergebracht haben. In diesem Zusammenhang wollen wir auch die sehr beliebten Werkzeitungen erwähnen, die wöchentlich bis monatlich erscheinen und jedem Werkangehörigen kostenlos zugestellt werden. Diese Zeitungen dienen einmal dazu, Verordnungen der Direktion zur allgemeinen Kenntnis zu bringen, aber auch, um eine enge Verbindung zwischen dem Werk und den Arbeitern und zwischen den Werkangehörigen selbst herzustellen; zu diesem Zweck bringen sie eingehende Sportnachrichten über Wettkämpfe zwischen den Arbeitern und enthalten auch von seiten der Firma wirtschaftliche Berichte über die Vorgänge auf fremden Märkten, wie sie z. B. von den Vertretern gemeldet werden. Dazu bringen sie noch Nachrichten über die Preisträger von sonstigen Wettbewerben (Gemüse- und Geflügelzucht, Blumenzüchtereien, Hunde-, Kaninchen-, Ziegenschau, Schachspiel, Gesang usw.), über Familienereignisse bei Arbeitern und über Ferienerlebnisse und Ausflüge einzelner Angestellter. Natürlich wird für reiche Illustration gesorgt. Auf diese Weise wird ein gegenseitiges Interesse der Angestellten erweckt, das in allen das Gefühl hervorruft, was auch der Amerikaner stets betont, daß sie zu einer großen Familie gehören. Eine geschickte Redaktion vermag durch populäre Gestaltung der Zeitungen Außerordentliches zu erreichen.

Dann findet man auch öfter die Einrichtung der Fabrikpflege, die meist einer besonderen Abteilung unterstellt ist. Hier wirken Fabrikpfleger und -pflegerinnen in der Beratung der Arbeiter und Arbeiterinnen; sie erstreckt sich auch auf die Familienangehörigen der Leute, die ebenfalls mit Anliegen zu dem Berater kommen können; mancher Frieden soll auf diese Weise in Familien wieder hergestellt worden sein.

Um den Arbeitern zu einem Eigenheim zu verhelfen, werden vielfach Bau- und Darlehns-genossenschaften gebildet, die gewissermaßen als Sparkassen dienen und deren es im Jahre 1923 in den Vereinigten Staaten 10744 mit insgesamt 7,2 Mill. Mitgliedern und rund 3,9 Milld. Dollar gab. Solche Vereinigungen werden auch von Industriefirmen ins Leben gerufen. So bestehen bei einer Gesellschaft 38000 Anteilscheine, von denen 5000 im Besitze der Firma sind, 23000 von den Arbeitern und Angestellten und der Rest von deren Freunden und sonstigen Außenstehenden gehalten werden. Jeder Anteilschein lautet auf 200 Dollar. Das Eintrittsgeld beträgt 25 Cents, der monatliche Beitrag dagegen 1 Dollar pro Anteilschein. Dieser letzte Betrag ist so lange zu zahlen, bis die Summe von 200 Dollar erreicht ist; alsdann können diese Anteilscheine neu ausgegeben werden, wobei an den alten Besitzer die Summe von 200 Dollar ausgezahlt wird. Die Anteilseigner können auch Darlehen gegen Anteilscheine oder Hypothekenbriefe als Sicherheiten und gegen eine monatliche Prämie erhalten.

## Sport und Erholung.

Im Anschluß an die angeführten Wohlfahrtseinrichtungen müssen wir noch die Sportsübungen erwähnen. Wie bereits früher ausgeführt ist der Sport eine Lieblingsbeschäftigung der Amerikaner. Neben den verschiedensten Ballspielen finden wir Schwimmen, Kegelschieben, Fischen, Horseshoe, Billard usw. Diese Liebhaberei macht sich die Industrie zunutze, indem sie dem Sport alle Förderung angedeihen läßt. Sie lenkt dadurch die Gedanken der Menschen in eine bestimmte Richtung und verhindert das Eindringen fremder Agitationen und Weltverbesserungsideen. Die Werke errichten große Spielplätze mit Tribünenbauten, Schwimmbädern, Spielhallen usw. und stellen die Spielwerkzeuge, wie Bälle, Schläger, Turngeräte, frei zur Verfügung. Die Hallen werden täglich von 5—10 Uhr nachmittags geöffnet. Um dem ganzen ein festes Gefüge zu geben, sind auf den einzelnen Werken Sportvereine für die verschiedenen Sportarten gebildet; diese veranstalten Wettkämpfe, sowohl zwischen den Mannschaften der einzelnen Betriebe als auch zwischen den eigenen Mitgliedern und denen der Vereine fremder Werke. Die Preise, die meist in silbernen Tafelaufsätzen bestehen, werden von der Firma als Wanderpreise gestiftet.

Wie beliebt diese Sportvereine sind, erhellt aus der Tatsache, daß manche viele Tausende von Mitgliedern zählen. Ja, die Arbeiter nützen sogar die freie Mittagspause aus, um schnell ein Spiel Tennis oder Fußball auf dem in der Nähe gelegenen Spielplatz zu spielen. Wenn auch die Industrie bei ihren Leuten den Sport aus eigennütigen Gründen pflegt, indem sie die Arbeiter und Angestellten auf diese Art von der Arbeiterbewegung und natürlich auch vom Sozialismus fernzuhalten trachtet, so leistet sie damit doch eine große erzieherische Arbeit im Hinblick auf die Gesundheit der Menschen, die nicht unterschätzt werden darf und in der Zukunft ihre guten Früchte tragen wird. Die Sieger in den sportlichen Wettkämpfen werden natürlich in der Werkzeitung ab-

gebildet und beglückwünscht; und auf einer gemeinsamen Versammlung aller Werkangehörigen findet die feierliche Übergabe der Preise statt. Abb. 36 zeigt das Sportfest einer großen Firma. Man beachte auf diesem Bilde, daß überall das Sternenbanner als Zeichen der großen amerikanischen Einheit weht! Die Pflege des Sports aber ist ein bededtes Zeichen für die Geschicklichkeit des amerikanischen Unternehmers in der Menschenbehandlung und für die Art, wie der Amerikaner aus jeder Sache das Beste im Interesse seines Geschäftes herauszuholen versteht.

Überschauen wir nun noch einmal die Wohlfahrtseinrichtungen, so steht die Tatsache fest, daß vor einigen Jahren noch mehr von seiten der Industrie getan wurde. Man ist zum Teil wieder davon abgekommen, da es sich gezeigt hat, daß die Wohlfahrtseinrichtungen allein nicht imstande sind, ein Interesse für eine rege Mitarbeit am Unternehmen im Arbeiter hervorzurufen. So wie die Wohlfahrtseinrichtungen zum großen Teil bestanden haben, haftete ihnen der Charakter der Wohltat an, die auf die Dauer kein Mensch mit einem inneren Stolz, wie es der Amerikaner nun einmal ist, vertragen kann. Daher kommt es, daß manche Einrichtungen nach Streiks nicht mehr ins Leben gerufen wurden, daß aber auch mancher Unternehmer heute auf dem Standpunkt steht, daß Wohlfahrtseinrichtungen überholt seien und keinen Zweck mehr haben, weil es den Leuten hauptsächlich nur auf den Inhalt der Lohndüte ankomme. Andere Firmen haben ihre alten ausgebildeten Wohlfahrtseinrichtungen beibehalten, weil sie immerhin eine gute Reklame darstellen dürften. Und endlich sind viele Firmen dazu übergegangen, die Wohlfahrtseinrichtungen in anderer Art zu organisieren, indem sie bei der Verwaltung gewisser Einrichtungen den Arbeitern ein Mitbestimmungsrecht und eine Mitarbeit einräumen, ja, die ganze Verantwortung auf die Schultern der Angestellten legen und sich im übrigen passiv verhalten. Dieses trifft man z. B. beim Sport an, aber auch bei anderen Einrichtungen, über die wir später noch sprechen werden.

Dieses Prinzip, die Hauptverantwortung auf die Arbeiter abzuwälzen, scheint einen gesunden Gedanken zu enthalten. Damit erzieht man die Menschen zur Verantwortung und gibt ihnen ein Betätigungsfeld, das ihren Interessen besonders nahe liegt; man macht sie dadurch zu guten Mitarbeitern.

Das ganze System der Wohlfahrtseinrichtungen abzuschaffen, scheint die Zeit jetzt noch nicht gekommen zu sein, da, wie wir sehen werden, manche Arbeiter auf Grund ihres schmalen Lohnes auf Beihilfen angewiesen sind.

## Nationalitätenfrage.

Wenn man die amerikanischen Unternehmer fragt, welche Nationen die besten Arbeiter liefern, so findet man, daß der größte Teil sich darüber nicht recht im klaren ist. In manchen Werken finden wir bis zu 36 und mehr Nationalitäten vertreten, also ein buntes Völkergemisch, bei dem

eine Unterscheidung tatsächlich auch nicht ganz leicht ist. Im allgemeinen trifft man aber folgende Nationalitäten viel an:

Amerikaner als Werkzeugmacher, Automaten-dreher und Modell-tischler, weil diese Arbeiten leichter und dafür bequemer sind;

Deutsche und Schweizer als Werkzeugmacher, Automaten-dreher, Maschinenarbeiter und Modellmacher, weil diese Arbeiten genau ausgeführt werden müssen;

Engländer und Ungarn als Former, Maschinenarbeiter und Automaten-dreher;

Schweden als Stahlverarbeiter;

Italiener, Belgier, Russen, Polen und endlich Neger als Former und Hilfsarbeiter; dieses sind die eigentlichen Schwerarbeiter.

Die deutschen Arbeiter genießen den besten Ruf als Qualitäts-arbeiter, weil sie zu allen Arbeiten gut zu gebrauchen sind. Man kann vielleicht folgende Wertreihenfolge aufstellen:

Gelernte Arbeiter		Hilfsarbeiter
Deutsche	(gut)	Polen
Schweizer		Schweden
Schweden		Dänen
Schotten		Deutsche
Engländer		Engländer
Amerikaner		Russen
Franzosen		Amerikaner
Italiener	(weniger gut)	Italiener
	↓	Neger
		Franzosen
		Südamerikaner
		Spanier

#### IV. Die Arbeitsgesetzgebung.

Die Entwicklung einer Industrie wird durch die Arbeitsgesetzgebung in hohem Maße beeinflusst, und wir müssen daher diese auch berücksichtigen.

Wir haben schon früher gesagt, daß die einzelnen Staaten ihre internen Angelegenheiten selbständig erledigen und eifersüchtig darüber wachen, daß die Bundesregierung in Washington ihnen nicht hineinredet. Daher kommt es, daß die Gesetze in den Staaten voneinander stark abweichen und mehr oder weniger ihrer Eigenart Rechnung tragen, wobei natürlich die Zusammensetzung der einzelnen legislativen Körperschaften eine große Rolle spielt. Je nachdem die Landwirtschaft oder die Industrie vorherrscht, werden die Gesetze ein anderes Aussehen erhalten und der Schwerpunkt verschoben. Nun kann es nicht unsere Absicht sein, alle Gesetze hier anzuführen; wir müssen uns vielmehr auf ein einzelnes beschränken, das uns den Geist der Arbeitsgesetzgebung vor Augen führen soll. Wir wollen zu diesem Zweck das Gesetz des Staates New York wählen, weil New York zu denjenigen Staaten gehört, deren Arbeitsgesetzgebung am weitesten ausgebaut ist, wenn auch die Gesetze von Massachusetts und Connecticut älter

sind. New York ist zugleich auch einer der wichtigsten Industriestaaten, ähnlich den beiden anderen genannten, aber sein Gebiet ist weit größer als das jener.

## Arbeitsämter.

Die Arbeitsgesetze der Staaten werden durch ein besonderes State Department of Labor and Industry (Staatliches Arbeitsamt) überwacht, dem alle Funktionen zustehen, die eine Regelung der gewerblichen Tätigkeit bezwecken. Hierzu gehören auch alle Angelegenheiten, die mit der gesetzlichen Unfallversicherung zusammenhängen, über die im nächsten Kapitel zu sprechen sein wird.

Der Aufbau des New Yorker Arbeitsamtes ist folgender:

Dem Arbeitsamt steht ein Industriekommissar vor, der vom Staatsgouverneur mit Einwilligung des Senates ernannt wird. Seine Amtszeit umfaßt 4 Jahre. Zur Unterstützung des Kommissars dient ein Industrierat, der sich aus 10 vom Gouverneur ernannten Mitgliedern zusammensetzt, von denen 5 Vertreter der Arbeitgeber und 5 Vertreter der Arbeitnehmer sind. Jedes Mitglied kann bei Verletzung seiner Amtspflichten vom Gouverneur abberufen werden. Den Vorsitz im Rat führt der Industriekommissar; als sein Stellvertreter gilt der Vorsitzende des Industrieboards, einer Körperschaft, die aus 3 vom Gouverneur mit Einwilligung des Senates auf 6 Jahre zu wählenden Mitgliedern besteht. Der Industrierat hat alle Angelegenheiten zu behandeln, die ihm vom Kommissar unterbreitet werden, auch kann er diesem gewisse als notwendig erwiesene Änderungen in der Verwaltung empfehlen und ihn bei der Auswahl und Ernennung solcher Angestellten beraten, deren Amt besondere Fähigkeiten erfordert. Der Rat ist zur Einsichtnahme aller amtlichen Dokumente befugt. Seine Rechte erstrecken sich allerdings nicht auf die Verwaltung des staatlichen Versicherungsfonds, über den wir später Näheres hören werden. Entsprechend den in Amerika mit größtem Vorteil geübten Gebräuchen sind die Beamten, unter ihnen die Betriebsinspektoren, kündbar angestellt; dieses geschieht durch den Industriekommissar, der auch die innere Organisation nach seinem Gutdünken durchführt. Als besondere Abteilung ist eine solche für Frauen gebildet, mit nicht weniger als 6 weiblichen Forschern, unter denen sich eine Ärztin befindet. Diese letztere Abteilung hat alle Angelegenheiten zu untersuchen, die Frauen- und Kinderarbeit betreffen, und dem Industriekommissar die erforderlichen Verbesserungsvorschläge zu machen, die in seinem jährlichen Bericht an die gesetzgebende Körperschaft weitergegeben werden.

Die Pflichten des Industriekommissars bestehen darin, die Arbeitsgesetze durchzuführen, für die Wirksamkeit des Unfallversicherungsgesetzes zu sorgen, Inspektionen in den Gewerben zu veranlassen, Untersuchungen über die Frauen- und Kinderarbeit anzustellen, die Ursachen von Streiks, Aussperrungen oder anderen Arbeitsstreitigkeiten zu ergründen und für einen freundschaftlichen Ausgleich besorgt zu sein, indem er innerhalb des Amtes ein Schiedsgericht errichtet, dem

Industrieboard notwendige Änderungen in Gesetzen vorzuschlagen, öffentliche Stellennachweise einzurichten, für den Schutz gegen Betrug und andere Benachteiligungen der Angestellten zu sorgen, statistische Untersuchungen über die allgemeinen Arbeitsbedingungen anzustellen, und vieles andere. Die privaten Arbeitsnachweise unterstehen einem anderen Gesetz. Die Organe des Amtes haben ein Recht der Einsicht in die Bücher, Papiere, Protokolle und andere Dokumente, die auf Grund arbeitsgesetzlicher Bestimmungen von den Firmen gehalten werden müssen.

Das Industrieboard hat das Recht, Bestimmungen hinsichtlich der Arbeitsgesetze zu erlassen, alle Klagen in Verfolg des Unfallversicherungsgesetzes zu entscheiden, die ärztliche Behandlung für verunglückte Angestellte anzuordnen, Abmachungen zu prüfen, die Zeiten für die Bezahlung der Renten zu bestimmen, Strafen zu verhängen, ärztliche Untersuchungen anzuordnen, Urteile zu vollstrecken und andere Angelegenheiten zu erledigen, die nicht mit der Verwaltung in Zusammenhang stehen. Es hat weiter das Recht, Regeln für sanitäre und unfallverhütende Einrichtungen aufzustellen, die geeignet sind, Feuerschäden, persönliche Unfälle und Erkrankungen zu vermeiden oder herabzumindern, als Baupolizei zu wirken, kurz, alles zu regeln, was im Interesse von Gesundheit und Leben der Angestellten bei der Arbeit in Gebäuden und an Maschinen notwendig erscheint. Wir finden da genaue Sicherheitsvorschriften für Textilfabriken, stationäre Kraftanlagen, industrielle Beleuchtungsanlagen, Bleiarbeiten, Frauenkleidung, Farbenfabriken, Schmieden, Gießereien, Elevatoren und Hebezeuge, Augen- und Kopfschutz, Leitern, Transmissionen, Werkzeugmaschinen, Plattformen, Geländer, Laufstege, Holzbearbeitungsmaschinen, Hochbauten, Explosivstoffe, Druckluftbetriebe, Toiletten, Frauen- und Kinderarbeit usw. Das Board ist in der Lage, auch besondere Vorschriften zu erlassen, wenn Gesundheit, Leben und Sicherheit der Leute durch Dämpfe, Dünste, Hitze oder andere Umstände gefährdet sind; es kann zu diesem Zweck die Ausübung eines Gewerbes von einer Genehmigung abhängig machen. Die Anordnungen des Board haben Gesetzeskraft; sie bilden das Industriegesetz. Für den Erlaß derartiger Verordnungen sind zwei bejahende Abstimmungen notwendig; vor dem Erlaß müssen sie öffentlich bekanntgegeben werden. Der Industriekommissar kann einen Ausschuß aus Arbeitgeber, Arbeitnehmern und Sachverständigen zur Prüfung von Verordnungen ernennen. Von den Regeln betreffend den Sicherheitsschutz an Maschinen, Gebäuden usw. kann im Falle großer Härten eine Abweichung zugebilligt werden, soweit sie dem Geist der Verordnung entspricht und der öffentlichen Sicherheit genügend Rechnung trägt. Jede Erlaubnis zur Abweichung bedarf zweier bejahenden Abstimmungen im Board. Jeder Unternehmer und seine Angestellten haben dem Board alle Auskünfte zu geben, die rechtmäßig gewünscht werden; auch haben sie den Inspektoren Zutritt zu den Betrieben zu gewähren.

Nachdem wir die Aufgaben des Arbeitsamtes kennengelernt haben, wollen wir noch einen Blick in seine Organisation tun. An der Spitze

steht der Industriekommissar, wie bereits gesagt wurde. Der Industrierrat, in dem 5 organisierte Arbeitgebervertreter sitzen, hat als eine Hauptaufgabe die Verhinderung von Streitigkeiten zwischen der Industrie und den Trade Unions. Hierbei spielt die Gewandtheit des vorsitzenden Industriekommissars eine große Rolle; ein Zwangsschiedspruch kann nicht gefällt werden, so daß für den Fall, daß eine Einigung zwischen den Arbeitgebern und -nehmern nicht zustandekommen kann, versucht wird, durch die öffentliche Meinung einen Druck auf die Parteien ausüben zu lassen.

Der leitende Industriekommissar hat drei Unterkommissare als Richter in Unfallsachen unter sich, die auf Grund von Vernehmungen entscheiden, ob ein Unfall gemäß dem Gesetz vorliegt. Für die Fabrikinspektion stehen 180 Beamte zur Verfügung; diese kontrollieren die Betriebe mit Rücksicht auf den Schutz der Arbeitenden. Eine dritte Abteilung umfaßt die medizinischen Belange; sie ist mit Spezialärzten für Augen, Nerven und Gynäkologie besetzt; sie untersucht nur die Begleitumstände und stellt die Diagnose über Dauer und Grad der Arbeitsunfähigkeit. In welcher Weise das Amt in Unfallsachen arbeitet, werden wir im nächsten Kapitel sehen.

Die Fabrikinspektion richtet sich gegen Fabriken, Warenhäuser, Heimarbeiter, Tunnel und Bergwerke. Hinsichtlich der Fabriken ist der Staat New York in 9 Distrikte eingeteilt, für die je 8—12 Inspektoren mit 1 Hauptinspektor tätig sind. Diese Inspektoren prüfen die sanitären Verhältnisse, die Arbeitszeiten der Männer, Frauen und Kinder, die Unfallverhütungsmaßnahmen an Kesseln und Maschinen auf Grund der vom Board erlassenen Vorschriften, die Feuersicherheit der Gebäude, die Aufzüge und die Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung. Bei Verstößen gegen die Vorschriften erfolgt vom Amt die Aufforderung zur Abhilfe oder in gewissen Fällen die Anzeige beim ordentlichen Gericht, die bei der ersten Verurteilung mindestens 20 Dollar Strafe, bei wiederholter Verurteilung aber mehr nach sich zieht.

## Allgemeine Vorschriften.

Wir wollen nunmehr einige wichtige Gesetzesbestimmungen über das Arbeitsverhältnis kennenlernen, weil nur sie uns einen Einblick in diese Materie geben können.

1. Schutz der Angestellten als Mitglieder von Arbeiterorganisationen. In einer Anzahl Staaten haben Gesetze bestanden, nach denen es verboten ist, Arbeiter auf Grund ihrer Zugehörigkeit zu einer Organisation zu entlassen, oder als Bedingung für die Einstellung zu verlangen, daß sie nicht Mitglieder sein oder werden dürfen. Solche Gesetze sind durch die Gerichte für verfassungswidrig erklärt worden; der Arbeitgeber kann nicht verlangen, daß der Angestellte gegen seinen Willen bleibt, noch kann der Angestellte verlangen, eine Stelle bei einem unwilligen Arbeitgeber behalten zu können; zwar haben beide Parteien das Recht, ihr gegenseitiges Verhältnis nach Belieben zu gestalten, aber eine Begrenzung des Kon-

traktes kann nur insoweit erfolgen, als sie beide Parteien in gleicher Weise trifft. Kontrakte können daher von beiden Parteien aus irgendeinem Grunde begrenzt werden, und ein Gesetz, das einen Grund aufstellt, für den eine Entlassung unstatthaft sein soll, ist daher im Widerstreit mit den Rechten der Parteien. Diese Gesetze sind deshalb in 11 Staaten verschwunden, in 13 anderen sind sie nicht bekämpft worden.

2. **Handwerksabzeichen der Trade Unions.** Die Gesetze von 43 Staaten sichern den Arbeiterorganisationen das Recht der Eintragung, des Gebrauches und des Schutzes vor Nachahmung und nicht ermächtigtem Gebrauch von Handwerksabzeichen, die zur Unterscheidung der Produkte der eigenen Arbeit von anderen Waren dienen sollen. Vielfach finden sie ihre Stütze in den Gesetzen betreffend Handelsmarken. Das Arbeitsgesetz des Staates New York verfügt ausdrücklich, daß eine Gewerkschaft oder Angestelltenvereinigung ein Sinnbild in irgendeiner Form, wie Etikette, Zeichen, Marke, Namen zum Zweck der Bezeichnung der Fabrikate aus der Arbeit der Mitglieder annehmen kann. Kopien sollen eingetragen und dem Staatssekretär vorgelegt werden; die Abzeichen sind nicht übertragbar. Keine Person darf in irgendeiner Weise diese Abzeichen ohne Einwilligung der Union gebrauchen, noch sie nachmachen oder wissentlich verkaufen. Durch diese Gesetzesbestimmungen haben die Gewerkschaften ein Mittel an die Hand bekommen, ihren Einfluß auszubauen, indem die organisierten Arbeiter einer Fabrik sich unter Umständen weigern, Halbfabrikate weiter zu verarbeiten, die von Nichtorganisierten hergestellt wurden; die Unionmarke ist dann gewissermaßen der Paß des Halbfabrikates für den Eintritt in die neue Fabrik zur Weiterverarbeitung; aber sie gebrauchen diese Marken auch zur Bezeichnung ihrer Fertigwaren und sichern ihrem Unternehmer, der sich dieser Etikettierung seiner Waren bedient, einen verstärkten Absatz durch Propaganda in ihren Mitgliederreihen zu.

3. **Arbeitsdauer für Männer.** Das Arbeitsgesetz von New York setzt fest, daß für alle Angestellten der Fabriken 8 Stunden eine gesetzliche Tagesarbeit darstellen. Diese Festsetzung soll nicht ein Übereinkommen für Überarbeit gegen eine erhöhte Entschädigung ausschließen. In der Kalenderwoche sind den Angestellten mindestens 24 aufeinanderfolgende Ruhestunden zu gewähren, so daß also nur 6 Tage in der Woche gearbeitet werden darf; hiervon sind die Arbeiten in fortlaufenden Betrieben nicht berührt, in denen die tägliche Arbeitszeit nicht länger als 8 Stunden sein darf, sowie für solche Angestellte, die Feuer unterhalten oder notwendige Reparaturen an Kesseln und Maschinen ausführen.

Für die Mittagsmahlzeit verlangt das New Yorker Gesetz eine einstündige Pause, und jede Person, die nach 7 Uhr abends beschäftigt ist, hat in der Zeit zwischen 5 und 7 Uhr abends mindestens 20 Minuten Pause zum Zweck des Essens zu erhalten.

Neben New York sehen noch 6 weitere der besuchten Staaten, nämlich Connecticut, Illinois, Indiana, Michigan, Ohio und Rhode

Island, eine grundsätzliche Befristung der Tagesarbeitszeit vor. Davon haben Michigan und Rhode Island 10 Stunden, die anderen 8 Stunden. Connecticut setzt 8 Stunden Höchstdauer fest; in den anderen Staaten kann die Arbeitszeit durch Vereinbarung erhöht werden, wobei 3 Staaten eine besondere Überstundenbezahlung erwähnen.

Außer New York verlangt nur noch Massachusetts eine wöchentliche Ruhepause von 24 Stunden.

Hierbei ist noch zu erwähnen, daß in öffentlichen Betrieben und bei öffentlichen Bauten meist der Achtstundentag vorgeschrieben ist.

4. Sonntagsarbeit. Sämtliche Staaten haben Gesetze zur Beschränkung der Sonntagsarbeit erlassen, die in einigen Staaten soweit gehen, daß sogar der Bahnverkehr begrenzt ist; letztere strenge Gesetzgebung dürfte scheinbar auf den Einfluß religiöser Körperschaften zurückzuführen sein; andererseits sind Gesetze zum Verbot der Sonntagsarbeit als eine Verletzung der religiösen Freiheit (Juden) verurteilt worden, was dem allgemeinen Freiheitsprinzip des Amerikaners Rechnung trägt. Hinwiederum sind Gesetze, die einzelne Gewerbe von der Sonntagsruhe ausschlossen, für nichtig erklärt worden; dieses entspricht dem Gedanken der Gleichberechtigung jedes amerikanischen Bürgers. Für gewöhnlich wird durch die Beobachtung eines anderen Ruhetages als des Sonntags die Einhaltung des letzteren nicht notwendig, so daß also bei Stellung eines Ersatztages am Sonntag gearbeitet werden darf. Hier ist u. a. dem jüdischen Element Rechnung getragen worden, das am Sonnabend feiert und durch die Sonntagsruhe zu sehr geschädigt würde; die Verfassung spricht aber allen Bürgern die gleichen Rechte zu.

5. Gesetzliche Feiertage. Eine ganze Reihe Feiertage sind als gesetzliche erklärt worden; ein jeder Staat hat die Regelung für sein Gebiet zu machen. Wir können ungefähr 55 derartiger Tage zählen, die aber, wie gesagt, nicht überall gelten. Uns interessiert hier nur, daß als Labor Day allgemein der erste Montag im September gefeiert wird. In gewissen Fällen ist in vielen Staaten auch die Arbeit am Sonnabend nach 12 Uhr mittags verboten.

Viele Firmen zahlen am freien Labor Day den vollen Lohn.

6. Wahlzeiten. Die Wahltage gehören eigentlich zu den gesetzlichen Feiertagen. Zumindest müssen aber die Angestellten die notwendige Zeit (2 Stunden) zur Ausübung ihres Wahlrechtes erhalten. Manche Firmen zahlen den Lohn in voller Höhe an die Angestellten aus, wenn auch z. B. in Illinois die Vorschrift des Unterlassens einer Lohnkürzung für verfassungswidrig erklärt wurde, da dieses ein ungesetzlicher Versuch sei, private Kontrakte zu regeln.

7. Lohnzahlung. Das Arbeitsgesetz des Staates New York schreibt vor, daß die Lohnzahlung in bar zu geschehen hat. Die Zahlung mittels Schecks ist nur dann statthaft, wenn der Arbeitgeber dem Industriekommissar den Beweis seiner finanziellen Fähigkeit und zugleich die Sicherheit gibt, daß die Schecks ohne Schwierigkeiten und zum vollen Betrag in Kasse gegeben werden können.

Der Lohn ist wöchentlich zu bezahlen, und zwar innerhalb der nächsten 6 Tage für die verflossene Lohnperiode.

8. Gesundheitsschutz. Alle Stellen, an denen Angestellte arbeiten, sollen so angeordnet, gebaut und ausgerüstet sein, daß sie einen genügenden Schutz für Gesundheit und Leben bieten.

Alle Kessel und Dampferzeuger sind wenigstens einmal im Jahr auf Veranlassung des Industriekommissars zu inspizieren. Die Einnahme von Essen in Räumen mit Blei, Arsenik oder anderen Giften oder schädlichen Dämpfen oder Gasen ist verboten. Vor Schaltbrettern muß eine Gummimatte von genügender Größe liegen, um als Schutz bei Arbeiten am Brett zu dienen.

Elevatoren und Hebezeuge müssen entsprechend den Regeln des Board so gebaut, ausgerüstet und gesichert sein, daß sie für alle Personen sicher sind. Alle Maschinen sind mit geeigneten Sicherheitsvorrichtungen zu versehen. Die Sicherung erstreckt sich auch auf die Aufstellung und die Kleidung der Bedienenden. Der Angestellte ist nicht verantwortlich für Unfälle, die durch eine ungesicherte Maschine verursacht wurden, wenn der Unfall trotz der Sicherung nicht vorauszusehen war. Sicherheitsvorrichtungen und Anschläge dürfen nur im Falle der sofortigen Reparatur oder Berichtigung entfernt werden; in letzterem Falle müssen die Vorrichtungen sofort nachher wieder angebracht werden. Der Industriekommissar kann vor der Benutzung einer ungesicherten Maschine warnen.

Alle Arbeitsplätze, Elevatoren, Eingänge, Hallen, Treppen und Maschinen müssen hinreichend erleuchtet sein. Die Beleuchtung der Arbeitsräume darf keine Augenanstrengung und kein Blenden hervorrufen.

Alle Räume müssen in einem sauberen Zustand erhalten werden. In jeder Fabrik muß für klares und sauberes Trinkwasser und reine Behältnisse gesorgt sein. Die Waschräume sind gut zu ventilieren, zu beleuchten und auszustatten; wo Gifte, giftige Dämpfe oder Gase vorhanden sind, müssen jedem Angestellten Seife, warmes Wasser und Handtücher geliefert werden. Für Frauen sind besondere Ankleide Räume mit guter Ventilation, Heizung und Beleuchtung sowie Behältnisse für die Kleider einzurichten. Alle Aborte sind innerhalb der Gebäude einzurichten; für die Aborte bestehen hinsichtlich ihrer Bauart besondere Vorschriften; diese Räume sind in sauberem, hellem und gut ventiliertem Zustand zu halten.

Alle Werkräume sollen genügend ventiliert sein und die richtige Wärme und Feuchtigkeit während der Arbeitszeit besitzen. Alle Maschinen, die Staub entwickeln, müssen an Exhaustoren von genügender Größe angeschlossen werden. Auf jede Person eines Arbeitsraumes müssen mindestens 250 Kubikfuß Luftraum bei Tagesarbeit und mindestens 400 Kubikfuß bei Nachtarbeit entfallen. Bei Nachtarbeit sind derartige Räume mit elektrischem Licht zu beleuchten. In Gießereien müssen die Türen und Fenster so angeordnet sein, daß Zugluft verringert wird. Gänge dürfen nicht versperrt werden. Für die Putzerei und das Mahlen der Ofenschlacke bestehen besondere Vorschriften des Board. Waschräume haben kaltes und warmes Wasser zu enthalten; sie müssen genügend geheizt und bequem gelegen sein.

Für die Kleider sind Schränke aufzustellen, und die Aborte müssen, abgesehen von guter Beheizung, so gelegen sein, daß sie von den Arbeitern erreicht werden können, ohne sich der Außenluft aussetzen zu müssen.

9. Schadenersatzansprüche. In allen Staaten finden wir ein Gesetz, das den Hinterbliebenen solcher Personen, die durch Verschulden anderer einen Unfall mit tödlichem Ausgang erlitten haben, das Recht auf Schadenersatz zuspricht. Die Summe ist in mehreren Staaten begrenzt, in anderen unbegrenzt. In gewissen Staaten beträgt die Höchstsumme 10000 Dollar, in anderen 7000 oder 5000 Dollar, und in manchen ist sie überhaupt nicht von vornherein festgesetzt. Die formelle Behandlung der Forderungen ist in den verschiedenen Staaten auch ganz verschieden, und ebenso bestehen verschiedenartige Vorschriften über die Personen, die zur Erhebung der Forderungen berechtigt sind.

10. Strafen für Gesetzesverletzungen. Die auf Übertretung des Arbeitsgesetzes stehenden Strafen sind teils sehr schwer. So verhängt das New Yorker Gesetz z. B. für die Forderung einer längeren Tagesarbeit, als im Gesetz für gewisse Berufsgruppen vorgeschrieben ist, eine Strafe von 500—1000 Dollar. Lohnzahlungen, die nicht im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen stehen, unterliegen einer Strafe von 100—10000 Dollar in jedem Einzelfall.

11. Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten. Nicht alle Staaten haben ein Schlichtungsverfahren für Arbeitsstreitigkeiten eingeführt. Teils sind die Verfahren weiter ausgebildet, teils nur in allgemeinen Umrissen in den Arbeitsgesetzen enthalten. In vielen Staaten fallen nur die Betriebe mit mehr als 10 bzw. 25 bzw. 50 Arbeitnehmern unter das Gesetz. Im allgemeinen vollzieht sich das Verfahren folgendermaßen:

Der Industriekommissar versucht bei irgendwelchen Arbeitsstreitigkeiten zuerst vermittelnd einzugreifen und eine gütliche Einigung herbeizuführen. Gelingt dieses nicht, so kann auf Anrufen einer Partei ein Schiedsgericht in Tätigkeit treten, das entweder dauernd besteht oder ad hoc gebildet wird. Der erstere Fall liegt z. B. bei 2 Staaten vor, bei denen die Mitglieder durch den Gouverneur auf 2 bzw. 3 Jahre ernannt werden; die Einstellung ist dabei eine politische, indem die Schiedsrichter teils den politischen Parteien, teils den wirtschaftlichen Organisationen entnommen werden. Im letzteren Falle dagegen sind die Schiedsgerichtshöfe aus je 2 Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gebildet, die von sich aus noch 1 oder 2 andere Mitglieder hinzuwählen. Während des Verfahrens muß in den von den Streitigkeiten betroffenen Betrieben weitergearbeitet werden. Der Schiedsgerichtshof hat das Recht der Zeugenvernahme und Eidesabnahme, im Falle der Weigerung auch das der Bestrafung. Der Schiedsspruch ist in manchen Staaten für mindestens 2 Monate verbindlich; er kann unter Umständen durch besondere Gerichtsentscheidung erzwungen werden. Die Kosten des Verfahrens werden in manchen Staaten aus der Staatskasse getragen, in anderen aber den Parteien auferlegt.

## Frauenarbeit.

Im Jahre 1920 waren in den Vereinigten Staaten von Amerika 82739315 über 10 Jahre alte Personen, von denen 41614248 gegen Entgelt beschäftigt wurden. Von den letzteren waren 20,5 vH oder 8549511 weiblich und 79,5 vH oder 33064737 männlich. In der mechanischen Industrie waren 1920 insgesamt 12818524 Menschen tätig, die sich aus 15,1 vH Frauen und 84,9 vH Männern zusammensetzten.

Was die Altersstufen anbelangt, so lagen folgende Verhältnisse in der Industrie vor:

10—16 Jahre	Lebensalter	4,2 vH	der Frauen
17—19	„	22,6 vH	„
20—44	„	57,6 vH	„
45—65	„	14,0 vH	„

Also 57,6 vH der in der Industrie beschäftigten Frauen standen im Alter von 20—44 Jahren. Von 1904132 über 15 Jahre alten Frauen waren 24,5 vH verheiratet. In der Maschinenindustrie der Vereinigten Staaten werden ca. 70000 Frauen und Mädchen beschäftigt, die man u. a. vielfach als Kernmacherinnen in Gießereien antrifft.

Die Wochenarbeitszeit schwankt zwischen 44 und 60 Stunden, und zwar wurde bei einer staatlichen Untersuchung in 1668 Betrieben mit 160000 Frauen folgendes gefunden:

Arbeitszeit in Stunden .	44	48	50	52	54	55	58	60
vH Frauen . . . . .	6,3	14,4	21,3	0,8	3,8	11,6	0,2	1,8

Die meisten Frauen mußten also 50 Stunden pro Woche arbeiten. 47 vH der Frauen hatten eine Mittagspause von 1 Stunde, 36 vH von nur  $\frac{1}{2}$  Stunde. In der Nachtschicht betrug die längste Zeit über 11 Stunden, wobei die Nachtschichten wöchentlich 5—6 Nächte umfaßten.

Die Trade Unions setzen die Arbeitszeit der Frauen auf 36, 40, 44 und 48 Stunden in der Woche fest, bleiben also unter den meist von der Industrie geforderten Zeiten.

Hinsichtlich der Tagesarbeitszeit finden wir folgendes Bild:

5 Staaten	haben keine gesetzliche Regelung
8	„ „ den 8-Studentag gesetzlich
2	„ „ „ 8 $\frac{1}{2}$ „ „
15	„ „ „ 9 „ „
1	„ „ „ 9 $\frac{1}{2}$ „ „
13	„ „ „ 10 „ „
4	„ „ „ 10 $\frac{1}{4}$ —12 „ „

Vielfach beziehen sich die gesetzlichen Bestimmungen nur auf bestimmte Beschäftigungsgruppen. Neben diesen täglichen Arbeitszeiten finden wir aber auch teilweise wöchentliche Höchstzeiten gesetzlich festgelegt, und zwar in

5 Staaten	unbegrenzt		8 Staaten	56 Stunden
6	„ 48 Stunden		1	„ 57 „
1	„ 49 $\frac{1}{2}$ „		6	„ 60 „
2	„ 50 „		1	„ 63 „
13	„ 54 „		2	„ 70 „
3	„ 55 „			

Das Frauenlohnproblem hat man in vielen Staaten gesetzlich in Gestalt eines Mindestlohnes regeln wollen. Wir finden derartige Gesetze in 13 Staaten, wobei die Höhe des Lohnes teils im Gesetz, teils durch einen Kommissar festgesetzt ist.

Im New Yorker Gesetz ist die Frauenarbeit sehr eingehend geregelt. In den Gießereien werden Frauen sehr gern als Kernmacherinnen verwendet; hier eignen sie sich besonders gut für die kleinen Kerne, deren Herstellung eine feine Hand erfordert. Die Frauen arbeiten hier auch am laufenden Band, derart, daß sie z. B. neben dem Band sitzen und ihre fertigen Kerne auf dasselbe legen, von wo die Stücke in den Trockenofen gleiten. Man kann diese Arbeit nicht mit der gewöhnlichen Bandarbeit vergleichen, da der Conveyor lediglich zum Wegtransport der Kerne dienen soll. Trotzdem sind sie gezwungen, schnell zu arbeiten, da der Conveyor stets besetzt sein will und keine großen Lücken aufweisen darf, weil das auf das Unvermögen von Arbeitern schließen lassen würde. Das Gesetz des Staates New York schreibt vor, daß Frauen nicht in einem Raum arbeiten dürfen, in dem ein Kerntrockenofen sich befindet, damit sie nicht Gasen und Dämpfen ausgesetzt sind. Frauen dürfen, wenn es die Arbeit erlaubt, stets Sitzgelegenheiten benutzen, und es sollen zu diesem Zweck in den Betrieben entsprechende Sitze aufgestellt sein; diese Sitze müssen eine Rückenlehne haben. Man findet diese Einrichtung der Rückenlehne in jeder Fabrik des Landes; auch kann man vielfach Fußbänke unter den Arbeitstischen oder auch bei Stanzmaschinen antreffen, die einen Ruhepunkt für die Füße bieten sollen. Man ist in Amerika der Ansicht, daß eine bequeme Sitzgelegenheit die Arbeitsfreudigkeit der Frauen erhöht, weil sie nicht so der Ermüdung ausgesetzt sind. Im Gegensatz hierzu möge erwähnt werden, daß die Männer in keinem Betriebe rauchen dürfen. Es herrscht allgemeines Rauchverbot in der Industrie, weil der Arbeiter mit einer Zigarre oder Pfeife im Munde nicht in der Lage ist, seine Arbeit in gehöriger Weise zu verrichten. Eine Ausnahme wird öfter gewährt, und zwar nur in der Gießerei, wo die Former rauchen dürfen; aber diese Ausnahme findet sich auch nicht überall, sondern nur vereinzelt.

Die Frauen sind nach dem Gesetz einer vierwöchigen Arbeitsschonzeit nach dem Wochenbett unterworfen; eine Einstellung von seiten einer Fabrik ist währenddessen verboten.

Hinsichtlich der Arbeitszeit schreibt das New Yorker Gesetz vor, daß Frauen über 16 Jahre in einer Fabrik nicht länger als 6 Tage oder 54 Stunden in der Woche beschäftigt werden dürfen. Die tägliche Arbeitszeit soll nicht mehr als 9 Stunden betragen; eine Nachtschicht ist für Frauen verboten.

## Kinderarbeit.

Im Jahre 1920 waren 1061000, d. h. 8,3 vH der Kinder im Alter von 10—15 Jahren in den Vereinigten Staaten gegen Entgelt tätig. Davon waren 11,3 vH männlichen und 5,6 vH weiblichen

Geschlechts. Nahezu 400000 arbeitende Kinder hatten ein Alter von 10—14 Jahren.

Bezogen auf die Kinderzahl der Altersgruppe von 10—15 Jahren waren in den einzelnen Staaten 3—25 vH beruflich tätig, gewiß eine ungeheure Zahl. In der Industrie waren 185337 Kinder von 10 bis 15 Jahren beschäftigt, wovon auf die Eisen- und Stahlwerke 13000 und auf die Kohlenbergwerke 6000 entfielen. Auf das Alter von 16 bis 17 Jahren entfielen 1920 366215 Knaben und 221298 Mädchen. Im allgemeinen ist das Mindestalter für Knaben und Mädchen 14 Jahre, und 22 Staaten schreiben eine ärztliche Untersuchung vor, die für die Erlaubnis zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit ausschlaggebend ist.

Die Tagesarbeit ist in

30 Staaten	8 Stunden,
8 „	10—11 „
1 „	unbegrenzt.

Die Wochenarbeitszeit ist in

2 Staaten	auf 44 Stunden,
33 „	„ 48 „
1 „	„ 51 „
8 „	„ 54 „
1 „	„ 55 „
3 „	„ 60 „

begrenzt.

Die Nachtarbeit ist in 4 Staaten ohne Regelung, in 1 Staat für Kinder unter 14 Jahren in Fabriken verboten und in 43 Staaten überhaupt in Fabriken untersagt.

Was nun den Schulbesuch anbetrifft, so muß, wenn wir das Gesetz betreffend die Bescheinigung für arbeitende Kinder des Staates Massachusetts zugrunde legen wollen, jedes Kind zwischen dem 7. und 14. Lebensjahr eine Volksschule besuchen, wovon nur ganz bestimmte Ausnahmen möglich sind. Jeder beschäftigte Minderjährige zwischen 14 und 16 Jahren hat eine öffentliche Abendschule zu besuchen, wenn er nicht eine öffentliche Tagesschule oder eine private Anstalt besucht. Jede Stadt soll Fortbildungsschulen einrichten oder Unterrichtskurse für solche Minderjährige, die über 6 Stunden täglich mit Erlaubnis der Behörden beschäftigt sind; diese Kurse sollen jährlich die gleiche Wochenzahl als die höheren Schulen dauern und täglich zwischen 8 und 5 Uhr stattfinden. Jeder Minderjährige muß diese Kurse wöchentlich mindestens 4 Stunden besuchen; ist er dagegen zeitweise außer Beschäftigung, so ist der Besuch auf 20 Wochenstunden auszudehnen. Für die Ausstellung einer Anstellungsbescheinigung ist eine ärztliche Untersuchung des Gesundheitszustandes des Kindes nötig. Ohne eine derartige Bescheinigung darf kein Minderjähriger zwischen 14 und 16 Jahren in einem Betriebe beschäftigt werden. Die Bescheinigung wird von der vorgesetzten Schulbehörde ausgestellt, die auch die Erlaubnis zurückziehen kann.

Ein Minderjähriger im Alter von 16—21 Jahren darf nur gegen Vorzeigung einer Bescheinigung in einem Betriebe angestellt werden,

aus der seine Fähigkeit des Lesens und Schreibens hervorgeht. Diese Erziehungsbescheinigungen werden von der gleichen vorgesetzten Schulbehörde ausgestellt.

Um diesem Gesetz Geltung zu verschaffen, werden die Betriebe durch Beamte inspiziert.

Nach dem New Yorker Arbeitsgesetz darf kein Kind unter 16 Jahren in einer Fabrik länger als 6 Tage oder 44 Stunden wöchentlich bzw. 8 Stunden täglich beschäftigt werden; eine Nacharbeit zwischen 5 Uhr abends und 8 Uhr morgens ist verboten. Kein Knabe zwischen dem 16. und 18. Lebensjahr darf in der Zeit vom 15. Juni und 15. Oktober mehr als 6 Tage oder 54 Stunden wöchentlich bzw. mehr als 9 Stunden täglich und auf keinen Fall zwischen Mitternacht und 6 Uhr morgens beschäftigt werden.

Mädchen über 16 Jahre sollen ebenfalls nicht länger als 6 Tage oder 54 Stunden in der Woche bzw. 9 Stunden am Tage tätig sein; bis zum 21. Jahr dürfen sie nicht zwischen 9 Uhr abends und 6 Uhr morgens, und über dem 21. Jahr zwischen 10 Uhr abends und 6 Uhr morgens beschäftigt werden.

Unter 14 Jahren darf kein Kind in einer Fabrik angestellt werden. Das Strafgesetz stellt allgemein denjenigen unter Strafe, der ein Kind unter 16 Jahren mit Gefahren für Leben oder Gesundheit beschäftigt. Zwischen dem 14. und 16. Jahr darf ein Kind nur bei Vorliegen eines Beschäftigungsscheines eingestellt werden. Eine ärztliche Untersuchung solcher Minderjähriger kann von der Behörde angeordnet werden. Ein Kind unter 16 Jahren darf nicht an gewisse Maschinen, wie Bandsägen, Kalanderwalzen, Stanzmaschinen, Pressen, Walzen, Dampfkessel, Mischmaschinen, Drahttrichtmaschinen usw. gestellt werden, wie es auch nicht das Ölen und Reinigen der Maschinen besorgen darf. Kein Kind unter 16 Jahren darf Schleif- und Poliermaschinen bedienen, und solche Mädchen sollen eine Beschäftigung ausüben, die nicht ein dauerndes Stehen verlangt.

Der Lohn kann an den Minderjährigen gezahlt werden, wenn nicht von seiten der Eltern dem Arbeitgeber etwas Gegenteiliges mitgeteilt wurde. Der Verdienst der Minderjährigen ist im allgemeinen von Pfändungen gegen die Eltern befreit.

Falls ein unrechtmäßig beschäftigter Minderjähriger einen Unfall erleidet, wird die Entschädigungssumme auf den doppelten gesetzlichen Betrag festgesetzt; der Arbeitgeber hat allein für die Erhöhung aufzukommen.

## V. Das Versicherungswesen.

### Allgemeines.

Wir kommen nunmehr zu dem Versicherungswesen, das in den Vereinigten Staaten einen so außerordentlichen Umfang angenommen hat. Man muß erstaunt sein, in welchem Maße die soziale Versicherung in der Industrie Verbreitung gefunden hat, da von seiten des Staates

nur ganz geringe Eingriffe vorgenommen wurden, die sich lediglich auf die Unfallversicherung bezogen, im übrigen aber alles andere der Privatinitiative überlassen wurde. Trotzdem die Vereinigten Staaten das Arbeiterentschädigungsgesetz für den Unfall im Betriebe haben, kann man sagen, daß fast das ganze soziale Versicherungswesen auf privaten und nicht staatlichen Organisationen beruht. Und man muß gestehen, daß die Erfolge mit dieser Organisationsform gute und zufriedenstellende sind, wie wir aus dem folgenden erkennen werden.

Der amerikanische Arbeitgeber zeigt ein großes Interesse an der sozialen Versicherung seiner Leute, weil diese geeignet erscheint, die Arbeiter bei seinem Werk zu halten. Manche Unternehmer stehen zwar auf dem Standpunkt, daß der Arbeiter im allgemeinen ganz gern auf die Versicherungen verzichtet, wenn diese auch dazu dienen, im Falle der Erkrankung, des Alters oder des Todes ihm bzw. seinen Hinterbliebenen eine wirtschaftliche Hilfe zu bringen, weil es dem Arbeiter mehr auf den Inhalt seiner Lohndüte ankomme; aber die weite Verbreitung, die die sozialen Versicherungen in der Industrie gefunden haben, scheinen doch zu beweisen, daß ihre Einführung einem allgemeinen Bedürfnis entsprach. Dieses geht auch wohl daraus hervor, daß vielerorts die Versicherungen von den Arbeitern selbst ausgehen und ohne Zutun des Arbeitgebers erfolgen, ja, daß die Arbeiter selbst eine Versicherungskasse gründen und mit großem Erfolg das Geschäft betreiben. Die letztere Art, die unter der Verantwortung und Verwaltung der Arbeiter selbst arbeitet, ist aus diesem Grunde besonders wertvoll, weil die Arbeiter die Bedingungen nach eigenem Wunsche aufstellen können und die eigene Geschäftsführung ihnen Genugtuung bringt.

Die Versicherungsarten, die wir in der amerikanischen Industrie vorfinden, sind mannigfacher Natur. Wir haben die

Unfallversicherung	Altersversicherung
Krankenversicherung	Lebensversicherung
Invalidenversicherung	Arbeitslosenversicherung.

Von diesen Versicherungen ist nur die erstere staatlich, indem durch Gesetze der Einzelstaaten die Entschädigung beim Unfall festgesetzt wird. Die Organisation ist teils staatlich bürokratisch, teils privatwirtschaftlich, eine Form, die sich bewährt hat, da sie einmal den gesunden Wettbewerb einschaltete, andererseits aber zugleich den Keim für eine soziale Weiterentwicklung in sich legte, die recht segensreich wirkt, wie wir später sehen werden. Alle anderen Versicherungen sind rein privater Natur. Trotzdem sie nicht eine erzwungene Notwendigkeit darstellen, sind sie doch von seiten der Unternehmer in ihre Betriebsorganisationen verflochten worden, und der Arbeitgeber hat nicht unbeträchtliche Mittel gescheut, weil er sich sagte, daß es im Interesse des Werkes und des Geschäftes liegt, die eigene Arbeiterschaft gegen Unglücksfälle sicherzustellen.

## Unfallversicherung.

Die Unfallbehandlung geschieht in folgender Weise: Die erste Hilfe bei einem Unfall erfolgt im Werk bzw. in einem Hospital, wo der Verletzte wie jeder Privatpatient mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln behandelt wird; die Kosten trägt die Unfallversicherung. Der Unfall wird zugleich von der Fabrik an die Versicherung gemeldet und der verletzte Arbeiter erhält ein gewisses vorgeschriebenes Krankengeld ausgezahlt. Meist werden die ersten Tage nicht bezahlt. Dauert die Krankheit länger als eine gewisse Zeit, so erhält der Arbeiter das Krankengeld bereits vom ersten Tage ab. Die Dauer der Zahlungen richtet sich nach der Tragweite des Unfalles. Nach der Wiederherstellung kommt der Arbeiter zum Arbeitsamt (Department of Labor and Industry), wo die medizinische Abteilung die Prognose stellt und den Grad der Arbeitsunfähigkeit festlegt. Diese letztere wird in Hundertteilen der Arbeitsfähigkeit des betreffenden Körperteiles, der verletzt wurde, ausgedrückt. Nach dem Gesetz ist der Verlust jedes Körperteiles in Wochen Unfallrentenwert festgesetzt, z. B. der Daumen ist 60 Wochen Unfallrente wert, wenn er voll arbeitsunfähig ist. Diese Bestimmungen beruhen auf dem Arbeiterentschädigungsgesetz, das sicher in diesem Punkte nicht mehr zeitgemäß ist, da auf die Art der Tätigkeit keine Rücksicht genommen wird; der Wert eines Gliedes für einen Menschen richtet sich aber nach der Arbeit, die das Glied verrichten muß, und ist daher für die verschiedenen Berufe verschieden.

Ist nun der Arbeiter mit der Entscheidung nicht zufrieden, so findet eine Untersuchung des Falles vor dem Schiedsrichter der medizinischen Abteilung des Arbeitsamtes statt, auch ist eine Berufung an den Rat der Unterkommissare möglich.

Wir wollen das Arbeiterentschädigungsgesetz (Workmen's Compensation Law) des Staates New York näher kennenlernen, das am 1. Juli 1914 in Kraft getreten ist und eines der besten und ältesten der diesbezüglichen amerikanischen Gesetze darstellt. Die wichtigsten Bestimmungen sind etwa folgende:

Entschädigungen sollen gezahlt werden für Unfälle oder Tod bei der folgenden Betätigung: u. a. Bau von Brücken, Häusern, elektrischen Licht- und Kraftleitungen, Fabrikgebäuden, Eisenbahnen, Dampfanlagen; Installation von Dynamos, Elevatoren, Dampfmaschinen, Heizanlagen, Lichtanlagen, Kabeln, Rohren und Drähten; Herstellung von Flugzeugen, chemischen Artikeln, Automobilen, Kesseln, Kabeln, Gußeisen, Zement, Zigarren und Zigaretten, Kleidungsstücken, Farben, Drogen, Elevatoren, Dampfmaschinen, Explosivstoffen, Nahrungsmitteln, Glas, Gas, Kleisenwaren, sonstigen Maschinen, Juwelen, medizinischen Apparaten, Filmen, Papier, Klavieren, Blechwaren, Schuhen, Stahl, Öfen, Textilien, Werkzeugen, Wagen, Drahtwaren, Holzartikeln; Betrieb von Flugzeugen, Kesseln, Dynamos, Elevatoren, Dampfmaschinen, Gasmaschinen, Kraftwerken, Straßenbahnen, Eisenbahnen usw., insgesamt 19 Gruppen von Tätigkeiten. Es ist ungefähr jede Tätigkeit aufgezählt, die den Angestellten versicherungspflichtig macht.

Jeder Arbeitgeber hat die Versicherung seiner Angestellten zu bewirken und für eine Entschädigung wegen Arbeitsunfähigkeit oder Tod zu sorgen, die infolge der beruflichen Tätigkeit entstanden sind. Für die ersten 7 Tage der Arbeitsunfähigkeit wird keine Entschädigung gewährt, außer wenn sie länger als 49 Tage dauert.

Der Arbeitgeber hat für die Dauer der Wiederherstellung Vorsorge für medizinische und wundärztliche Wartung oder Behandlung, Krankenwärterin und Hospitaldienst, Medizin, Krücken und Apparate zu treffen.

Die Berechnung der Entschädigung erfolgt auf der Basis des mittleren wöchentlichen Lohnes zur Zeit des Unfalles. Wenn der Verletzte zur Zeit des Unfalles unter 18 Jahre alt war und entgegen den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes beschäftigt wurde, wird die Entschädigung verdoppelt. Für den erhöhten Teil ist nur der Arbeitgeber allein verantwortlich, und andere Abreden mit der Versicherungsgesellschaft sind ungültig.

Das Gesetz unterscheidet folgende Arten von Arbeitsunfähigkeit:

1. Dauernde gänzliche Arbeitsunfähigkeit, die dem Arbeitnehmer eine Rente von  $66\frac{2}{3}$  vH des mittleren wöchentlichen Lohnes während der Dauer solcher Unfähigkeit sichert. Der Verlust beider Hände, Arme, Füße, Beine, Augen usw. soll einer dauernden gänzlichen Unfähigkeit gleichkommen.

2. Zeitweise gänzliche Arbeitsunfähigkeit, die dem Arbeitnehmer  $66\frac{2}{3}$  vH des mittleren wöchentlichen Lohnes während der Dauer, jedoch nicht über 3500 Dollar, sichert.

3. Dauernde teilweise Arbeitsunfähigkeit, die dem Arbeitnehmer  $66\frac{2}{3}$  vH des mittleren wöchentlichen Lohnes für die folgende Dauer sichert:

Verlorenes Glied:	Anzahl der Entschädigungswochen:
Arm . . . . .	312
Bein . . . . .	288
Hand . . . . .	244
Fuß . . . . .	205
Auge . . . . .	160
Daumen . . . . .	75
1. Finger . . . . .	46
große Zehe . . . . .	38
2. Finger . . . . .	30
3. Finger . . . . .	25
andere Zehe . . . . .	16
4. Finger . . . . .	15
Gehör . . . . .	150

Der Verlust eines Fingergliedes soll die halbe Entschädigung des ganzen Fingers zur Folge haben. Die Amputation eines Armes oberhalb des Ellenbogens oder eines Beines oberhalb des Knies soll dem Verlust des ganzen Armes bzw. Beines gleichkommen. Der Verlust von 80 und mehr vH der Sehkraft eines Auges ist dem Verlust des ganzen Auges gleichzusetzen. Der Verlust des Gebrauchs eines Gliedes kommt dem Verlust des Gliedes gleich. Kopf- und Gesichtsentstellungen sichern höchstens eine Entschädigung von 3500 Dollar.

4. Zeitweise teilweise Arbeitsunfähigkeit, die eine Entschädigung von zwei Drittel der Differenz zwischen dem mittleren wöchentlichen Lohn vor und nach dem Unfall bei gleicher Beschäftigungsart sichert, aber höchstens 3500 Dollar.

Die Entschädigung für Arbeitsunfähigkeit soll nicht 20 Dollar pro Woche übersteigen und nicht weniger als 8 Dollar betragen. Hat der Arbeitnehmer zur Zeit des Unfalls weniger als 8 Dollar in der Woche verdient, hat er seinen vollen Lohnbetrag zu erhalten. Im Falle des Todes sind höchstens 200 Dollar für Beerdigungskosten zu zahlen; die überlebende Ehefrau erhält während der Wittwenschaft 30 vH des mittleren Lohnes; Kinder unter 18 Jahren erhalten je 10 vH bis zum 18. Jahre; Waisenkinder unter 18 Jahren erhalten 15 vH des Lohnes bis zu ihrem 18. Lebensjahr, wobei insgesamt nicht mehr als  $66\frac{2}{3}$  vH des Lohnes gezahlt werden dürfen.

Die Meldung eines Unfalles hat innerhalb 30 Tagen an den Industriekommissar des Arbeitsamtes und an den Arbeitgeber zu erfolgen und der Verletzte muß sich auf Verlangen des Industriekommissars einer ärztlichen Untersuchung unterwerfen. Das Industrieboard, dessen Zusammensetzung wir bei Besprechung des Arbeitsgesetzes kennenlernten, kann die Entscheidung über alle Unterstützungsfragen treffen, nachdem alle Untersuchungen gemacht wurden, die zur Klärung der Angelegenheit erforderlich sind. Diese Entscheidungen sind endgültig. Dem Verletzten steht innerhalb 30 Tagen das Rechtsmittel der Berufung an das ordentliche Gericht zu.

Die Entschädigungen sind in der gleichen Weise wie die Löhne zu zahlen, d. h. ohne Verzug. Die erste Zahlung geschieht 14—18 Tage nach dem Unfall; der Beginn muß dem Industriekommissar mitgeteilt werden. Das Board kann die periodischen Zahlungen in eine einmalige umwandeln, wenn es sich mit den öffentlichen Interessen deckt.

Die Versicherung der Angestellten kann in verschiedener Weise erfolgen:

1. bei dem Staatsversicherungsfonds,
2. bei einer Erwerbs- oder Gegenseitigkeitsgesellschaft, die im Staate zu dieser Versicherung zugelassen ist,
3. durch Selbstversicherung.

Es bestehen rund 39 Erwerbsgesellschaften und 25 Gesellschaften a. G.

Der staatliche Versicherungsfonds (State Fund) besteht aus allen eingezahlten Prämien mit den zugehörigen Zinsen. Er wird durch den Industriekommissar verwaltet. 10 vH der Prämien, die von den beim Staatsfonds versicherten Arbeitgebern eingezahlt sind, werden bis zu einem Höchstbetrage von 100000 Dollar als Reserve behandelt; darüber hinaus werden nur noch 5 vH zurückgelegt, bis der Industriekommissar den Reservefonds für genügend hoch hält. Die Verwaltungskosten werden aus dem Staatsfonds gedeckt; sie dürfen in keinem Fall die Höhe von 25 vH des jährlichen Prämieinganges übersteigen. Arbeitgeber und -nehmer sind zur Aufstellung eines gerechten Prämienystems gemäß der Verschiedenheit der Industrien und ihrer Gefahren in Gruppen

und Klassen eingeteilt. Die Prämien des Staatsfonds sind möglichst niedrig zu halten. Die Verrechnung der Einnahmen und Ausgaben hat entsprechend den Industriegruppen und Klassen zu geschehen, während der Fonds selbst ungeteilt bleibt. Stellt sich am Ende des Jahres ein Aktivsaldo für einzelne Gruppen heraus, so kann an jedes Mitglied dieser Gruppen ein entsprechender Teil der Prämien zurückgezahlt werden.

Die Prämien sind zu Beginn der Versicherungsperiode auf Grund einer vorläufigen Lohnschätzung an den Staatsfonds zu entrichten; am Ende der Periode erfolgt eine Verrechnung gemäß den tatsächlich gezahlten Löhnen. Der Versicherte unterwirft sich der Kontrolle seiner Lohnbücher. Auch hat der Kommissar das Recht, den Betrieb und die Anlagen des Unternehmers zu besichtigen.

Beim Staatsfonds ist ein neungliedriger Ausschuß von Arbeitnehmern einzurichten, der vom Gouverneur auf je 3 Jahre ernannt wird. Dieser Ausschuß hat die Verwaltung des Fonds in allen Angelegenheiten des Verfahrens, der Reserven, der Anlage der Gelder zu beraten.

Im übrigen geben die folgenden Tabellen eine gedrängte Übersicht über die Entschädigungsgesetze von New York und Michigan.

## New York. Gliederverlusttabelle.

Verlorenes Glied:	Anzahl der Entschädigungswochen:	
	I.	II.
Hand . . . . .	244	32
Arm . . . . .	312	32
Fuß . . . . .	205	32
Bein . . . . .	288	40
Auge . . . . .	160	20
Daumen . . . . .	75	24
Zeigefinger . . . . .	46	18
Mittelfinger . . . . .	30	12
Ringfinger . . . . .	25	8
Kleiner Finger . . . . .	15	8
Große Zehe . . . . .	38	12
Andere Zehe . . . . .	16	8
Gehör auf beiden Ohren . . . . .	150	—
1 Glied eines Fingers	=	1/2 Verlust
mehr als 1 „ „ „	=	voller Verlust
Amputation unterhalb des Ellenbogens	=	Verlust der Hand
„ in oder oberhalb des „	=	„ des Armes
„ unterhalb des Knies	=	„ „ Fußes
„ in oder oberhalb des „	=	„ „ Beines

I, II: Wenn eine zeitweise gänzliche Arbeitsunfähigkeit in Verbindung mit der dauernden teilweisen länger als die unter II genannte Zeit dauert, sind diese Zeiten der Gruppe II zu denen der Gruppe I zuzufügen.

Der Verlust von 80 vH Sehkraft eines Auges kommt dem Verlust des ganzen Auges gleich.

## New York. Unterstützungstabelle im Falle des Todes.

Gänzlich oder teilweise abhängige Hinterbliebene:	vH des Lohnes
Witwe oder Witwer ohne Kinder . . . . .	30
mit 1 Kind . . . . .	40
„ 2 Kindern . . . . .	50
„ 3 „ . . . . .	60
„ 4 und mehr Kindern	66 <sup>2</sup> / <sub>3</sub>

	vH des Lohnes
Waisen 1 . . . . .	15
2 . . . . .	30
3 . . . . .	45
4 . . . . .	60
5 und mehr . . . . .	66 <sup>2</sup> / <sub>3</sub>
Enkel, Brüder und Schwestern je . . . . .	15
Eltern und Großeltern je . . . . .	25

Die ausgezahlte Gesamtsumme darf 66<sup>2</sup>/<sub>3</sub> vH nicht überschreiten.  
 Beerdigungskosten höchstens 200 Dollar.

#### Unterstützungsperioden.

Witwe: Dauer der Witwenschaft; bei Wiederverheiratung wird ein zweijähriger Betrag als Mitgift gezahlt.

Abhängiger Witwer: wie im Falle der Witwe.

Kinder: bei Kindern, Enkelkindern, Brüdern und Schwestern bis zu deren 18. Lebensjahr; Enkelkinder, Brüder, Schwestern, Eltern und Großeltern sind nur dann unterstützungsberechtigt, so lange nicht 66<sup>2</sup>/<sub>3</sub> vH des Lohnes durch die Zahlungen an die Witwe bzw. die Kinder in Anspruch genommen werden.

Im Falle der Wiederverheiratung oder des Todes der Witwe oder des abhängigen Witwers sind die Unterstützungen für die überlebenden Kinder unter 18 Jahren auf 15 vH zu erhöhen; die Gesamtsumme ist höchstens 66<sup>2</sup>/<sub>3</sub> vH des Lohnes.

Bei der Berechnung der Unterstützungen für einen Todesfall soll ein Lohn von höchstens 150 Dollar pro Monat zugrunde gelegt werden.

#### Michigan. Gliederverlusttabelle.

Verlorenes Glied:	Anzahl der Entschädigungswochen:
Hand . . . . .	150
Arm . . . . .	200
Fuß . . . . .	125
Bein . . . . .	175
Auge . . . . .	100
Daumen . . . . .	60
Zeigefinger . . . . .	35
Mittelfinger . . . . .	30
Ringfinger . . . . .	20
Kleiner Finger . . . . .	15
Große Zehe . . . . .	30
Andere Zehe . . . . .	10
1 Glied eines Fingers = 1/2 Verlust	
mehr als 1 „ „ „ = voller Verlust	

Unterstützungen im Falle des Todes:

Gänzlich Abhängige (Witwe, Witwer, Kinder unter 16 Jahren) erhalten die angegebene Unterstützung während 300 Wochen; Kinder jedoch nicht über das 16. Lebensjahr hinaus.

Kosten der letzten Krankheit und Beerdigung, höchstens 200 Dollar.

Nachdem wir im vorstehenden die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen kennengelernt haben, wollen wir allgemeine Gesichtspunkte betrachten. Wir sahen oben, daß es für eine Firma vier verschiedene Möglichkeiten einer Versicherung gibt, den Staatsfonds, eine zugelassene private Erwerbsgesellschaft, eine Versicherungsgesellschaft auf Gegenseitigkeit und die Selbstversicherung. Dadurch besteht eine große Konkurrenz auch auf diesem Gebiet, die gute Folgen zeitigt.

New York. Rententabelle.

Entschädigungsbasis	Tod	dauernd gänzlich arbeitsunfähig <sup>1)</sup>	dauernd teilweise arbeitsunfähig Verlust eines Gliedes oder seines Gebrauches	andere Fälle	zeitweise gänzlich arbeitsunfähig	zeitweise teilweise arbeitsunfähig
vH des Lohnes . . . . .	s. Unterstützungstabelle	66 <sup>2</sup> / <sub>3</sub>	66 <sup>2</sup> / <sub>3</sub>	66 <sup>2</sup> / <sub>3</sub> des Lohnverlustes	66 <sup>2</sup> / <sub>3</sub>	66 <sup>2</sup> / <sub>3</sub> des Lohnverlustes
Mindestunterstützung pro Woche in Dollar <sup>2)</sup> . . . .	—	8	8	8	8	8
Höchstunterstützung pro Woche in Dollar . . . . .	—	während der Dauer	s. Gliederverlusttabelle	während der Dauer	während der Dauer	während der Dauer
Höchstdauer in Wochen . .	s. Unterstützungstabelle	—	—	—	—	—
Gesamthöchstbetrag in Dollar . . . . .	—	—	—	—	3500	3500
Wartezeit . . . . .	1 Woche; bei 7 Wochen Dauer zurückwirkend					
Medizinische Hilfe . . . . .	unbegrenzt nach Dauer und Betrag					
Körperliche Entstellung . .	Gesicht und Kopf; Höchstbetrag 3500 Dollar					
Bruchleiden . . . . .	keine besonderen Bestimmungen					
Berufskrankheiten . . . . .	gewisse werden wie Betriebsunfälle behandelt					
Verwandlung der Rente in Kapital . . . . .	möglich unter Zugrundelegung einer Verzinsung von 3 <sup>1</sup> / <sub>2</sub> vH.					

<sup>1)</sup> Verlust beider Hände, Arme, Füße, Beine, Augen oder irgend zweier dieser.  
<sup>2)</sup> Ist, mit Ausnahme von Tod, der wöchentliche Lohn weniger als 8 Dollar, so ist die Unterstützung gleich dem Lohn.

Michigan. Rententabelle.

Entschädigungsbasis	Tod	dauernd gänzlich arbeitsunfähig <sup>1)</sup>	dauernd teilweise arbeitsunfähig		zeitweise gänzlich arbeitsunfähig	zeitweise teilweise arbeitsunfähig
			Verlust eines Gliedes oder seines Gebrauches	andere Fälle		
vH des Lohnes . . . . .	60	60	60	60 des Lohnverlustes	60	60 des Lohnverlustes
Mindestunterstützung pro Woche in Dollar . . . . .	7	7	7	—	7	—
Höchstunterstützung pro Woche in Dollar . . . . .	14	14	14	14	14	14
Höchstdauer in Wochen . . . . .	300	500	s. Glieder- verlusttabelle	500	500	500
Gesamthöchstbetrag in Dollar . . . . .	—	7000	—	—	7000	—
Wartezeit . . . . .						
Medizinische Hilfe . . . . .						
Körperliche Entstellung . . . . .						
Bruchleiden . . . . .						
Berufskrankheiten . . . . .						
Verwandlung der Rente in Kapital . . . . .						

1 Woche; bei 6 Wochen Dauer oder Todesausgang zurückwirkend  
 90 Tage; keine Begrenzung des Betrages  
 keine besonderen Bestimmungen  
 " " "  
 " " "  
 nach 6 Monaten möglich unter Zugrundelegung einer Verzinsung von 5 vH.

<sup>1)</sup> Verlust oder Gebrauchseinbuße beider Hände, Arme, Füße, Beine, Augen.

In den verschiedenen Staaten und Territorien bestehen auch verschiedene Vorschriften hinsichtlich dieser Versicherungsmöglichkeiten, indem in manchen alle vier Arten den Unternehmern zugänglich sind, während in anderen wieder nur die privaten Gesellschaften, in

anderen nur der Staatsfonds Eingang gefunden haben. Die Verteilung ist folgendermaßen:

- 6 Staaten haben nur Staatsfonds, die Versicherung ist also rein staatlich;
- 2 Staaten haben Staatsfonds und Selbstversicherung;
- 10 Staaten haben Staatsfonds, private und Selbstversicherung;
- 20 Staaten haben nur private und Selbstversicherung;
- 2 Staaten haben nur private Versicherung;
- 6 Staaten haben keine Versicherung;
- 1 Staat hat nur Selbstversicherung.

In einigen Staaten hat der Unternehmer die Wahl zwischen der Anerkennung der Entschädigungspflicht für seinen Betrieb auf Grund des Gesetzes oder nicht. Im letzteren Falle muß der Arbeiter bei einem Unfall seine Entschädigungsforderung einklagen, wobei der Arbeitgeber dann nur den von ihm zu beweisenden Einwand der Vorsätzlichkeit des Arbeiters geltend machen kann. Manche Entschädigungsgesetze sind nur für gewisse Berufsgruppen zwingend, für andere dagegen auf freiwilliger Grundlage maßgebend.

So wie die Gesetzgebung eine sehr vielgestaltige ist, finden wir auch in jedem Staate andere Prämiensätze, so daß die Arbeit von seiten der über die ganzen Staaten ausgebreiteten Versicherungsgesellschaften sehr umfangreich ist. Zu diesem Zweck wurde eine gemeinsame Zentralstelle gegründet, der Nationale Rat für Entschädigungsversicherung (National Council on Compensation Insurance), dem 39 Aktiengesellschaften, 24 Gesellschaften auf Gegenseitigkeit und 4 Staatsfonds als Mitglieder angehören, und der alle Verrechnungsarbeiten und sonstige gemeinsam interessierende Berechnungen und Statistiken ausführt. Er umfaßt ungefähr 95 vH. aller Versicherungsorganisationen. Dieses Bureau hat daher auch die beiden für die Versicherung grundlegenden Bücher aufzustellen und auf dem laufenden zu halten, The Industrial Compensation Rating Schedule und The Manual. Das erstere enthält die der Berechnung der Prämien zugrunde zu legenden Werte und Voraussetzungen, das letztere die Klassifikation und die Prämien. Die Bearbeitung der Bücher erforderte viel Mühe, weil die Berechnungen nicht nur den einzelnen Staaten, sondern auch den verschiedenen Industriezweigen, Betriebsarten und Arbeitsverfahren angepaßt werden mußten. So wurden für die Aufstellung gewisser Tabellen 300 000 Unfälle analysiert. Das Bureau sendet Inspektoren in die Fabriken, die die Arbeitsmethoden und Maschinen untersuchen, um Klarheit über eine etwaige Veränderungsnotwendigkeit der Manualraten zu finden und die Prozentsätze des Gefährmomentes festzustellen, die auf die einzelnen Produktionsfaktoren, wie z. B. Elevatoren, Transmissionen usw. entfallen. Die privaten Gesellschaften erhalten dadurch noch einen Einfluß auf die Betriebe, daß die Entschädigungs- und Arbeitsgesetze die Schutzfragen nur generell regeln und die Art der speziellen Ausführung dem Unternehmer überlassen. Die Versicherungsgesellschaften können daher, falls sie von sich aus die Einrichtungen nicht für genügend

erachten, ihre Prämien erhöhen und dadurch auf das Werk zur Beachtung ihrer Auffassung einen Druck ausüben. Andererseits sorgt die freie Konkurrenz der Gesellschaften für eine Nichtüberspannung der Forderungen. Im übrigen geschieht die Prämienänderung durch Vergleich der ursprünglich auf Grund von Erfahrungen eingestellten Beträge und den tatsächlichen Unfällen. Durch die Möglichkeit der Prämienerrhöhung bzw. -erniedrigung wird der Wille der Betriebe zur Vermeidung von Unfällen angespornt.

Um zu einer einheitlichen Behandlung der Ratenfestsetzung trotz der Verschiedenartigkeit in der Gesetzgebung mit ihren Schutzbestimmungen zu gelangen, werden alle Raten mit Hilfe einer Normalbasis festgesetzt, als die die New Yorker Gesetze gelten. Auf diese Basis werden die Unfälle industrieanteilmäßig bezogen. Die dadurch gefundenen Raten werden nun auf die einzelnen Staaten unter Zugrundelegung ihrer Entschädigungs- und Schutzgesetze nach Hundertsätzen verteilt und diese Sätze für die einzelnen Operationen, in die das gesamte Gefahrmoment zergliedert ist, berechnet. Hierbei sind natürlich die gesetzlichen Bestimmungen ziffernmäßig gewertet. Diese so gefundenen Raten sind dann grundlegend für die Berechnung der Prämien. Die Bewertung von geschützten, teilweise geschützten und ungeschützten Maschinen erfolgt durch Verhältniszahlen, die von einer Kommission festgesetzt werden.

Was nun die Unterschiede in den einzelnen Versicherungsorganisationen anbetrifft, so stellen die Versicherungsaktiengesellschaften reine Erwerbsunternehmen dar, während die Gesellschaften auf Gegenseitigkeit und der Staatsfonds eine Dividende an die Versicherten, d. h. an ihre Mitglieder verteilen. Der Prämienberechnung liegt für die Aktiengesellschaften eine Aufteilung in 60 vH für Unfallentschädigungen und 40 vH für Verwaltungskosten und Verdienst, für den Staatsfonds eine solche in 75 bzw. 25 vH zugrunde. So betragen z. B. die Dividenden der Gesellschaften auf Gegenseitigkeit bis zu ungefähr 22 vH jährlich, die den Versicherten am Jahresende zurückgezahlt werden. Der Staatsfonds nimmt eine um 15 vH geringere Manualrate für die Prämienberechnung und gibt auf die 85 vH am Jahresende ungefähr  $12\frac{3}{4}$  vH Dividende, die natürlich für die einzelnen Industriegruppen verschieden ist. Dadurch ist der Staatsfonds im ganzen  $27\frac{3}{4}$  vH der Manualraten billiger als die Aktiengesellschaften, die die Dividende nur an ihre Aktionäre verteilen.

Fragen wir nun, welche Organisationsform unter den oben geschilderten Verhältnissen am meisten bevorzugt wird, so steht fest, daß der Staatsfonds nicht in der Weise ausgenützt wird, als man auf Grund seiner geringeren Raten glauben könnte. Der Grund dürfte in dem Fehlen einer großzügigen Propaganda und Zweigorganisation liegen, wozu noch kommt, daß der Arbeitgeber es liebt, seine gesamten Versicherungen bei ein und derselben Gesellschaft zu haben, so daß diejenigen Gesellschaften im natürlichen Vorteil sind, die noch die anderen Versicherungszweige, wie Feuer-, Diebstahl- usw. -Versicherung betreiben. Was nun die Aktiengesellschaften und die Gesellschaften auf Gegen-

seitigkeit anbelangt, so werden die ersteren in weit stärkerem Maße benutzt; in den Vereinigten Staaten nahmen im Jahre 1924

die Aktiengesellschaften . . . . . 110158840 Dollar und  
die Gesellschaften auf Gegenseitigkeit 32139814 Dollar

an Prämien ein. Die ersteren beanspruchen höhere Versicherungskosten als die letzteren, sind also teurer; die letzteren bieten ein größeres Risiko für den Versicherten. Die von den Staatsfonds vereinnahmten Prämien erreichen nur etwa den 5.—30. Teil der Beträge der privaten Gesellschaften. Den staatlichen Institutionen wird von der privaten Konkurrenz große Langsamkeit durch die schriftliche Behandlung der Versicherungsfälle, nicht einwandfreie Berechnung der Prämien und Ermanglung einer Mitarbeit zur Verbesserung der Unfallquoten vorgeworfen, wodurch bewirkt wird, daß die Ausgaben des staatlichen Fonds bedeutend geringer sind und er daher billiger arbeiten kann. Wie sehr die Ausgabenposten für die einzelnen Organisationen voneinander abweichen, geht aus folgender Tabelle hervor, die Durchschnittswerte gibt:

Unkosten in vH der Prämien	Aktiengesellschaften	Gesellschaften a. G.	Staatsfonds	Gesamt-Jahresdurchschnitt 1924
Untersuchung der Unfälle	7,22	7,11	3,5	8,8
Betriebsinspektion . . .	2,08	2,25	sehr gering	2,9
Steuern . . . . .	3,63	2,06	0	2,5
Büreaus . . . . .	8,72	5,10	5	8,8
Werbung . . . . .	17,03	3,17	2,5	14,7
Gesamte Unkosten . . .	38,68	19,69	11,0	37,7

Hieraus geht auch die regere akquisitorische Tätigkeit der Aktiengesellschaften hervor. Inwieweit die Vorwürfe der Konkurrenz berechtigt sind, läßt sich ohne weiteres nicht sagen; eine Untersuchung aus dem Jahre 1919 zeigt, daß die Staatsfonds so schnell wie die anderen arbeiten; im Durchschnitt dauert die Zeit zwischen dem Eintritt des Versicherungsfalles und der ersten Zahlung 26—85 Tage, der eine Wartezeit von 0—14 Tage gegenübersteht; im einzelnen wurden bei

Aktiengesellschaften . 36—65 Tage  
Gesellschaften a. G. . 51 „  
Selbstversicherung . 26—54 „  
Staatsfonds . . . . . 26—85 „

benötigt. Auf jeden Fall sind die Ansichten über den Wert der einzelnen Versicherungsarten geteilt; es gibt in Amerika Leute, die alles gern verstaatlicht sehen möchten, wie auch solche, die der freien Konkurrenz und den privaten Unternehmen das Wort reden.

Und nun noch die Selbstversicherer!

Im Staate New York gibt es 485 Selbstversicherer mit ungefähr 60 vH der Angestellten und Arbeiter. In anderen Staaten machen noch mehr Unternehmer von der Selbstversicherung Gebrauch, weil die Gesetze dort nicht so scharf sind. Der Selbstversicherer muß eine Kautions von mindestens 10000 Dollar bei dem Arbeitsamt in Gestalt

von Staats- und Kommunalpapieren hinterlegen; die anfängliche Höhe dieser Kautions errechnet sich aus der für den Staatsfonds notwendigen Jahresprämie des betreffenden Betriebes. Die Selbstversicherung kommt daher nur für größere Unternehmen in Betracht, die die nötige Sicherheit zu bieten in der Lage sind. Die Zinsen werden verrechnet. Der Unternehmer hat dem Arbeitsamt auf Ersuchen die Bücher vorzulegen und eine besondere Organisation für die Zwecke der Unfallverhütung einzurichten; jährlich ist ein Bericht einzureichen.

Die Selbstversicherer genießen einen großen Vorteil vor den anderen, weil sie in der Lage sind, die Versicherungskosten soweit wie möglich herabzudrücken. So mußte eine chemische Fabrik der Farbstoffbranche zuerst bei einer Aktienversicherungsgesellschaft 8 Dollar pro 100 Dollar der Lohnsumme jährlich zahlen; nach intensivem Feldzug zum Zwecke der Verhinderung von Unfällen hatte sie den Erfolg, die Prämie auf 5,65 Dollar herabzudrücken. Später ist sie dann zur Selbstversicherung übergegangen und hat nun Unkosten nur noch in Höhe von 1,10 Dollar.

Dadurch, daß das amerikanische System die Privatwirtschaft in den gesetzlich feststehenden Versicherungszwang einschaltet, wird eine Bürokratie vermieden. Aber diese Art hat noch andere Vorteile, indem jeder in weitestem Maße an der Herabdrückung der Unfälle interessiert ist, nicht etwa aus ethischen Gründen allein, sondern auch aus rein geschäftlichen Vorteilen. Die Versicherungsgesellschaften sind an geringen Unfällen interessiert, weil ihr Verdienst sich durch geringe Entschädigungssummen erhöht; daher üben sie auf die Betriebe einen Druck nach Vervollkommnung der Schutzvorrichtungen aus. Die Industrie selbst aber erzielt durch geringe Unfallzahlen eine Verringerung der Versicherungsprämien, die der Unternehmer allein zu tragen hat; für ihn drückt sich also ein weitgehender Maschinenschutz in Dollar Nutzen aus. Auf diese Weise genießt der Arbeiter in gut geleiteten Werken den besten Schutz. Durch dieses System der Verkopplung der verschiedenen Interessen ergeben sich Vorteile für alle Beteiligten, und damit schließlich auch für die Allgemeinheit. Es ist dieses ein typisches Beispiel, wie man in zweckmäßiger Form das öffentliche Interesse mit privatem Verdienst zwecks Anreizes zusammenbringen kann. Die Selbstversicherer haben natürlich den größten Nutzen von guten betrieblichen Verhältnissen, weil der ganze Gewinn ihnen allein anheimfällt; sie haben zudem auch ein Interesse daran, etwaige Unterstützungen prompt zu zahlen, weil sie mehr persönlich berührt sind und irgendwelche Klagen bei dem Arbeitsamt zu vermeiden wünschen; sie erreichen daher den Rekord in der Schnelligkeit des Zahlens der Renten.

Trotz des großzügigen Kampfes der amerikanischen Industrie gegen die Betriebsunfälle nehmen diese wegen der Weiterentwicklung und Mechanisierung der Industrie von Jahr zu Jahr zu. Es dürfte daher eine Aufstellung über diese Verhältnisse interessieren, wie sie sich für den Staat Massachusetts darstellen:

In der Metall- und Eisen- und Stahlindustrie gab es im Jahre 1923 zusammen rund 115000 Arbeiter. Die Anzahl der Unfälle war:

	Tote	dauernd teilweise arbeitsunfähig	zeitweise gänzlich arbeitsunfähig	insgesamt
Eisen- und Stahlindustrie .	34	255	8532	8821
Metallindustrie . . . . .	3	27	746	776
Industrie, Handel u. Gewerbe	336	1193	58902	60431

Für die letztgenannten Gesamtunfälle in Industrie, Handel und Gewerbe wurden, soweit sie dem Entschädigungsgesetz unterliegen, folgende Entschädigungen ausgezahlt:

für 336 Todesfälle . . . . . 964 772 Dollar  
und für die übrigen 164 410 Unfälle . . . 4 075 602 Dollar.

Dazu kommen noch 2 370 530 Dollar für Medikamente und Krankenhausbehandlung, so daß für die gemeldeten 164 746 Fälle insgesamt 7 410 905 Dollar ausgegeben wurden.

In den 12 Jahren des Bestehens der Unfallversicherung des Staates Massachusetts von 1913 bis 1924 wurden für

4 735 Todesfälle . . . . . 9 142 689 Dollar  
1 766 284 übrige Fälle . . . . . 33 538 418 „  
Medikamente und Krankenhausbehandlung 15 516 943 „  

---

insgesamt also 58 198 050 Dollar

verausgabt.

Sicherlich würden die Unfälle noch mehr zunehmen, wenn die Industrie nicht in so vorbildlicher Weise die Schäden bekämpfte; konnte doch die Unfallquote einer der größten Autofabriken mit über 100 000 Arbeitern auf weniger als 1 vH der Arbeiterzahl herabgedrückt werden. Und in einem großen Werk der Landmaschinenindustrie wurden die Unfallentschädigungen, die das Werk als Selbstversicherer an die beschädigten Arbeiter zahlen mußte, innerhalb eines Jahres durch die getroffenen Maßnahmen, wie Belehrung, Wettbewerbe und betriebliche Verbesserungen von 67 auf 24 Cents pro 100 Dollar der Gesamtlohnsomme erniedrigt. 419 andersgeartete Betriebe der verschiedenen Branchen konnten eine allmähliche Prämienherabsetzung von 27 bis 79 vH erreichen.

## Krankenversicherung und Sterbekassen.

Die Krankenversicherung ist in der Industrie der Vereinigten Staaten in der mannigfaltigsten Weise ausgebildet. Sie ist nicht staatlich, sondern eine private Einrichtung. Allerdings wird von vielen Seiten die Einführung einer staatlichen Versicherung erörtert, wobei man wohl nicht annehmen kann, daß diese dann in der bei uns üblichen Form aufgezo-gen würde.

Der Gedanke der Krankenversicherung ist weit verbreitet, und dieses zeigt, daß sie ein Bedürfnis darstellt. So haben z. B. 60 vH der größeren Gießereien eine Krankenversicherung. Wir finden nun die verschiedensten Formen, indem einmal sehr oft die Arbeiter und Angestellten selbst eine Versicherung in die Hand genommen haben

und ein Bureau mit der notwendigen Kraft unterhalten, das ihnen dann meist vom Werk zur Verfügung gestellt wird; aber oft hat die Gesellschaft auch ein praktisches Interesse an der privaten Versicherung und unterstützt diese, indem sie z. B. die genügende Höhe des Versicherungsfonds garantiert. Auch kommt es vor, daß die Gesellschaft die Verwaltung der Versicherung in eigener Hand oder von sich aus mit einer Versicherungsgesellschaft abgeschlossen hat. Andere Gesellschaften, besonders die großen, haben die Angestellten, die versichert sein wollen, zu einer Vereinigung zusammengeschlossen.

Entsprechend der Verschiedenheit der Organisation ist auch die Beitrags- und Leistungspflicht eine ganz verschiedene. Ungefähr 20 vH der größeren Gießereien zahlen die gesamten Beiträge für ihre Arbeiter; ungefähr 40 vH geben einen Beitragszuschuß von 25 vH; ungefähr 20 vH geben einen solchen von 50 vH und bei 20 vH der Betriebe müssen die Arbeiter den vollen Betrag leisten. Die Arbeiter müssen monatlich 0,40—1,50 Dollar in meist wöchentlichen Beträgen abführen, wozu die Firmen vielfach einen Zuschuß in Höhe von 0,15—0,80 Dollar pro Monat und Mitglied geben. Die Leistung der Kassen geht von 5—15 Dollar pro Woche. Die Unterstützung beginnt erst, wenn  $\frac{1}{2}$ —2 Krankheitswochen verstrichen sind, und sie gehen bis zur 10.—52. Woche; dabei kann eine ärztliche Behandlung und Arznei einbegriffen sein. Diese Art der Organisation ist nun oft noch spezieller gestaltet, indem z. B. bei mehr als 20 Dollar Wochenlohn die Unterstützung gegen einen größeren Beitrag erhöht werden kann oder die Dauer der Unterstützung sich je nach der Art der Krankheit von 30—180 Tagen verlängert oder sogar nach 6 Monaten Dienstzeit das volle Gehalt für 10 Wochen ausgezahlt wird; auch können die Krankengelder auf einen Bruchteil des Lohnes festgesetzt werden.

Mit diesen Krankenversicherungen ist vielfach noch eine Sterbekasse verbunden, die keinen weiteren Beitrag erfordert. Durch sie erhalten die Hinterbliebenen im Falle des Todes des Mannes einen einmaligen Geldbetrag in Höhe von 100—700 Dollar. Man muß diese Einrichtung von der Lebensversicherung, auf die wir nachher zu sprechen kommen, unterscheiden. Der einmalige Betrag durch die Sterbekasse wird aber auch vielfach auf andere Art berechnet, und zwar finden wir da z. B. 40 vH des Jahreslohnes oder einen Jahreslohn nach einer Dienstzeit von mehr als 3 Monaten oder pro Dienstjahr 100 Dollar oder einen Betrag, der durch Einziehung von je 1 Dollar von den Arbeitskollegen gesammelt wird usw.

In Anbetracht der Wichtigkeit wollen wir zwei Organisationen genauer betrachten, die auf einem großen bzw. einem mittleren Werk eingeführt sind. Wir werden daran den neuerlichen Grundsatz der Amerikaner erkennen, die Verwaltung solcher Wohlfahrtsorganisationen zum großen Teil in die Hände der Arbeiter und Angestellten selbst zu legen, um diese daran mehr zu interessieren und zugleich an das Werk zu fesseln.

In beiden Fällen ist eine Vereinigung aus den freiwilligen Mitgliedern gebildet worden. An der Spitze der einen Organisation steht

ein Generalvorsitzender, der von der Gesellschaft ernannt ist und die Aufgabe hat, die Ausführung der allgemeinen Bestimmungen zu überwachen und den Vorsitz in den Versammlungen und Ausschüssen zu führen. Der Generalvorsitzende ernennt einen Generalrevisor, der die Bücher der Vereinigung zu prüfen hat. Die Vereinigung selbst ist in Sektionen von je ungefähr 150 Mitgliedern geteilt, wobei Männer und Frauen getrennt sind. Bei der Hauptverwaltung der Organisation besteht ein Fonds, der von einem besonderen Ausschuß verwaltet wird; dieser Ausschuß setzt sich aus den Vorsitzenden der Sektionen zusammen. Jede Sektion muß am Ersten eines jeden Monats 10 Cents pro Mitglied der ersten Klasse und 20 Cents pro Mitglied der zweiten Klasse abliefern, bis ein Betrag von 7500 Dollar erreicht ist. Von diesem Augenblick an fallen die Einzahlungen so lange fort, bis der Fonds auf 3000 Dollar zusammengeschmolzen ist.

Die Vereinigung kann nicht ohne den Willen aller Sektionen aufgelöst werden; gegen die Auflösung einer Sektion genügen die Stimmen von 10 Mitgliedern.

Jede Sektion hat einen Vorsitzenden, dessen Stellvertreter und einen Sekretär. Der zur Aufsicht dienende Verwaltungsrat der Sektion wird aus diesen drei Mitgliedern gebildet, denen sich sechs weitere, durch Mehrheitsbeschluß auf 2 Jahre gewählte Arbeiter anschließen. Jedes Ratsmitglied kann mit Zweidrittelmehrheit abberufen werden. Die Sektionswahlen werden auf einer jährlichen Versammlung der Mitglieder abgehalten.

Vorsitzender und Sekretär haben alle Geldanweisungen zu zeichnen; die Bücher der Sektionen werden durch den Generalrevisor geprüft. Für Gehälter dürfen keine Fondsmittel verwendet werden.

Jeder Angestellte über 16 Jahre kann Mitglied der Vereinigung werden; er muß von zwei Mitgliedern empfohlen sein. Es gibt zwei Klassen von Versicherten. Die erste zahlt 50 Cents Eintrittsgeld und 10 Cents wöchentlichen Beitrag; die zweite zahlt 1 Dollar bzw. 20 Cents. Wenn der Sektionsfonds eine Höhe von 600 Dollar erreicht hat, fallen die Beitragsleistungen der Mitglieder so lange fort, bis er auf 300 Dollar zusammengeschrumpft ist; also ein ähnliches Verfahren wie bei dem Hauptfonds, der aus den Sektionsfonds gespeist wird. Dabei ist aber eine derartige Befreiung von der Beitragspflicht erst nach 10 Beitragswochen möglich.

Was nun die Unterstützungen anbelangt, so erhalten die Männer der ersten Klasse im Falle der Erkrankung oder eines Unfalles von der zweiten Woche ab 6 Dollar pro Woche, die Frauen aber nur 5 Dollar. Die Wartezeit ist dabei 4 Wochen. Die Mitglieder der zweiten Klasse erhalten das Doppelte. Die Gesamtunterstützungsdauer beträgt 14 Wochen in einem Zeitraum von 12 Monaten, während welcher Zeit keine Beiträge zu entrichten sind. Im Falle des Todes erhalten die Hinterbliebenen 100 bzw. 200 Dollar, wenn der Tote mindestens 4 Wochen Mitglied der Vereinigung war. Nachlässigkeit und Vorsatz befreien die Vereinigung von der Unterstützungspflicht.

Der vom Sektionsvorsitzenden ernannte Besuchsausschuß hat die Krankheitsfälle durch wöchentlichen Besuch zu klären und im Auge zu behalten. Auf seinen ersten Bericht hin entscheidet der Vorsitzende oder bei Berufung der Verwaltungsrat der Sektion über die Zahlung einer Unterstützung. Nachlässigkeit in der Beitragszahlung zieht eine Geldstrafe nach sich; der Austritt aus einer Sektion ist nur in schriftlicher Form möglich.

Wir sehen, daß die Selbstverwaltung in dieser Organisation sehr weitgehend ist. Die Firma übt lediglich die Kontrolle aus.

Die zweite Organisation nimmt nur freiwillige Mitglieder auf, die noch nicht das 60. Lebensjahr erreicht haben. Die Verwaltung der Vereinigung liegt in den Händen eines neungliedrigen Verwaltungsrates, der jährlich durch den Präsidenten der Gesellschaft ernannt wird. Der Rat wählt einen Vorsitzenden und einen Sekretär. Der Vorsitzende hat einen dreigliedrigen Besuchsausschuß zu ernennen, der die Krankheitsfälle untersucht. Während der Vorsitzende keine Vergütung bezieht, erhalten die Mitglieder des Besuchsausschusses eine solche von 50 Cents pro Woche. Der Verwaltungsrat hat die Kontrolle über die Zahlungen der Unterstützungen und die Anlage des Kapitals. Der Schatzmeister, der ebenfalls vom Verwaltungsrat gewählt wird, hat die Verwaltung der Gelder gegen eine angemessene Sicherheitshinterlegung und bezieht eine Vergütung von 25 Dollar im Jahr. Der Sekretär bezieht ebenfalls eine jährliche Vergütung in gleicher Höhe. Das Eintrittsgeld und die Beiträge für die Unterstützungen im Krankheits- und Todesfall werden vom Lohn zurückbehalten. Das Eintrittsgeld beträgt 50 Cents und der wöchentliche Beitrag 10 Cents.

Die Unterstützungen sind wöchentlich 6 Dollar; wenn die Mitgliedschaft 75 vH des gesamten Personals ausmacht, wird die Unterstützung für die Leute mit einem Stundenlohn auf 7 Dollar erhöht, wovon 2 Dollar von der Gesellschaft gezahlt werden. Die Auszahlung geschieht erst vom 7. Tage ab. Die Unterstützungen erstrecken sich über 10 Wochen, während welcher Zeit die Beitragspflicht ruht. Im Falle des Todes wird von jedem Mitglied ein Betrag (höchstens 1 Dollar) erhoben, so daß den Hinterbliebenen möglichst die Summe von 700 Dollar ausgezahlt werden kann. Die Entscheidung, ob ein Unfall oder eine Erkrankung oder der Tod durch Trunkenheit oder solche Fälle erfolgt ist, die eine Unterstützung ausschließen, trifft der Verwaltungsrat auf Grund eines ärztlichen Gutachtens.

Ein Vergleich der beiden Pläne zeigt, daß der letztere einfacher gestaltet ist. Auch hat sich die Gesellschaft hier größere Rechte vorbehalten, indem sie die ganze Leitung der Organisation ernannt; dafür gibt sie aber bei reger Anteilnahme einen bedeutenden Zuschuß. Die Art der Unterstützung im Todesfalle trifft man in Amerika öfter an; sie stellt ein schönes Zeichen hilfsbereiter Kameradschaftlichkeit unter den Mitgliedern vor.

Neben den Werksversicherungen finden wir noch Versicherungen von seiten der Gewerkschaften, die wir noch betrachten wollen. Sie erinnern an die Versicherungsmöglichkeiten, die den Mitgliedern der

Klubs zugänglich sind. Auch mit diesen Versicherungen sind Sterbekassen verbunden.

Die Liga der Modelltischler versichert ihre Mitglieder, wenn sie noch nicht das 50. Lebensjahr erreicht haben; sie müssen mindestens 52 Wochen der Union angehören; die Auszahlung der Unterstützung geschieht erst von der zweiten Woche ab. Die Unterstützung währt 12 Wochen und beträgt 4 Dollar pro Woche, welchen Betrag die lokalen Unions auf 6 Dollar erhöhen dürfen. Eine Krankheit, die vor der Mitgliedschaft erworben wurde, berechtigt nicht zum Bezuge der Unterstützung. Im Todesfall erhalten die Hinterbliebenen einen Betrag, der mit der Länge der Mitgliedschaft wächst, und zwar für

1 Jahr Mitgliedschaft	50 Dollar
3   "       "	75   "
5   "       "	100  "
10  "       "	150  "
15  "       "	200  "
20  "       "	250  "
25  "       "	300  "

Bei den Gewerkschaften der Former muß das Mitglied 6 Monate im Verband und darf dabei höchstens mit 13 Wochenbeiträgen im Rückstand sein. Die Unterstützung ist 7 Dollar wöchentlich, die von der zweiten Woche für die Dauer von 13 Wochen gezahlt wird. Aus der Sterbekasse erhalten die Hinterbliebenen von verstorbenen Mitgliedern, aber auch die gänzlich arbeitsunfähig gewordenen Leute (gänzliche Erblindung, Paralyse, Verlust eines oder beider Arme und Beine) bei

1— 5jähriger Mitgliedschaft	100 Dollar
5—10   "       "	150  "
10—15  "       "	175  "
über 15  "       "	200  "

Von der Internationalen Formergewerkschaft wurden im Jahre 1923 rund 250000 Dollar bei einer wöchentlichen Beitragsleistung von 10 Cents pro Person ausgezahlt; von der Beitragsleistung entfielen ein Drittel auf die Verwaltung und zwei Drittel auf einen Sicherheitsfonds.

Bei den Gewerkschaften bestehen Besuchs ausschüsse, die die kranken Mitglieder kontrollieren; bei der Liga der Modelltischler ist die Kontrolle noch verschärft, indem die Mitglieder des Besuchsausschusses nicht zusammen, sondern einzeln ihre Untersuchungen anstellen müssen.

Es dürfte von Interesse sein, daß eine einzige Gewerkschaft, und zwar die des Schneidergewerbes, eine ärztliche Untersuchungsstation für ihre rund 40000 Mitglieder eingerichtet hat. Das Institut zerfällt in mehrere Abteilungen:

1. für Rat und Auskünfte in allen Krankheitsfällen bezüglich der Wahl eines Krankenhauses, eines Arztes oder einer Pflegerin, Verkauf gewisser Arzneien, hygienische Vorträge zur Belehrung der Mitglieder usw.;

2. für Zahnkrankheiten (1924: 4600 Patienten mit 29000 Einzelbehandlungen);

3. für medizinische Behandlung (1924: 10500 Patienten und 23000 Untersuchungen) mit physiko-therapeutischer und Röntgen-einrichtung, Apotheke und Spezialbehandlungen.

Die Behandlung geschieht nur gegen ein geringes Entgelt.

### Invalidenversicherung.

Die Invalidenversicherung ist in die staatliche Unfallversicherung eingebaut, wie wir gesehen haben. Neben dieser Versicherung besteht hier und da in der Industrie noch eine gesonderte, die z. B. je nach Wahl eine Summe von 100 Dollar (im ganzen höchstens 1500 Dollar) für jedes zurückgelegte Dienstjahr vorsieht; der Betrag wird im ganzen oder in Raten von der Gesellschaft ausgezahlt; derartige Raten sind z. B.

bei 5 Teilzahlungen	21,4	vH	
„ 10	11,6	„	
„ 15	8,4	„	usw.

### Altersversicherung.

In einigen Staaten finden wir die Institution der Alterspensionen. Diese Gesetze kommen hauptsächlich der arbeitenden Bevölkerung zugute. Die Pension wird auf Antrag bewilligt; Voraussetzung dafür ist ein Alter von 70 Jahren sowie wenigstens 15 Jahre Aufenthalt in dem betreffenden Staate. Andere Einnahmen dürfen höchstens 1 Dollar pro Tag betragen und der Wert eines Anwesens nicht 3000 Dollar übersteigen. Im Falle, daß der Ehemann seine Frau böswillig verläßt oder seiner Frau und den minderjährigen Kindern innerhalb der letzten 15 Jahre keinen Unterhalt gewährt oder in dem gleichen Zeitraum als Bettler gelebt hat, geht er des Anspruchs auf eine Altersrente verlustig.

Sonst ist die Altersversicherung vielfach in der Industrie eingeführt. Für gewöhnlich wird ein Mindestalter von 60—65 Jahren als Voraussetzung für die Beihilfe gemacht; auch kommt meist ein Mindestdienstalter von 20—25 Jahren bei der betreffenden Firma in Betracht, wobei die Rente  $1\frac{1}{4}$ —2 vH des mittleren Verdienstes für jedes zurückgelegte Dienstjahr ausmacht. Die Unterstützungen werden monatlich gezahlt; sie sind in ihrer Höhe oft nach unten und oben begrenzt; so ist z. B. die monatliche Mindestrente 18—30 Dollar und die Höchstrente 150 bis 175 Dollar.

Sehen wir uns auch hierfür einen Plan genauer an, da zu der Verwaltung ebenfalls gern die Arbeiter und Angestellten herangezogen werden.

Für die Verwaltung dient ein Pensionsrat, der aus 5 jährlich von der Direktion ernannten Mitgliedern besteht. Dieser wählt einen Vorsitzenden und Sekretär und setzt die Regeln und Bestimmungen für die Ausführung des Planes fest, die der Zustimmung der Direktion unterliegen. Zahlungsanweisungen dürfen nur von dem Rat gemacht werden. Der Pensionsfonds setzt sich aus Beiträgen der Gesellschaft zusammen, die keine Gewähr für die dauernde Innehaltung der vollen

Höhe der einmal ausgesetzten Pensionsbeträge übernimmt. Der Pensionsrat kann Angestellte auf eigenen Wunsch oder von sich aus in den Ruhestand versetzen, und zwar männliche Angestellte mit einem Lebensalter von 65 Jahren und 20 Dienstjahren oder mit 60 Lebensjahren und 30 Dienstjahren und weibliche Angestellte mit 50 Lebensjahren und 20 Dienstjahren. Eine Abwesenheit von höchstens 6 Monaten freiwillig oder von 12 Monaten infolge Krankheit oder Arbeitsmangel läßt nicht die Rechte auf eine Pension untergehen. Für die Bemessung der Rente wird der mittlere Lohn der letzten 10 aufeinanderfolgenden, höchstentlohten Jahre zugrunde gelegt; die Höhe ist  $1\frac{1}{4}$  vH, darf aber den Betrag von monatlich 175 Dollar nicht übersteigen und in keinem Falle weniger als 27 Dollar im Monat betragen. Die Renten werden vom Augenblick der Zuruhesetzung monatlich ausgezahlt; sie können nach dem Tode des Pensionärs für eine Zeit an die Witwe und Kinder weiter entrichtet werden. Eine Begrenzung der Rente im Falle ungebührlichen Benehmens ist statthaft; auch kann ein pensionierter Angestellter wieder eingestellt werden, wenn der Pensionsrat dieses für zweckdienlich erachtet. Andere Unterstützungen von seiten der Gesellschaft halten die Rentenzahlung bis zu ihrer Einstellung auf. Im allgemeinen können aber aus dem Pensionsfonds keine weiteren Rechte der Angestellten hergeleitet werden.

## Lebensversicherung.

Die amerikanische Industrie hat vielfach als Anreizmittel für langes Ausharren im Betriebe die Lebensversicherung eingeführt. Diese Einrichtung beruht darauf, daß jeder Angestellte, der 1, 2, 3, 6 oder 12 Monate, je nach der einzelnen Werksbestimmung, im Dienste der Firma ist, eine Lebensversicherungspolice in einer gewissen Höhe ausgehändigt bekommt; es stellt diese Police ein Geschenk der Firma dar, für die sie auch die späteren Prämien zahlt. Die Versicherungssumme der Police erhöht sich mit der Länge der Dienstzeit; sie beträgt im Anfang z. B. 250—500—700 Dollar und wächst mit jedem weiteren Dienstjahr um einen gewissen Betrag, um z. B. nach 5—15 Jahren die Höchstsumme von vielleicht 1000—2500 Dollar zu erreichen.

Die Auszahlung geschieht in manchen Fällen auch bei dauernder Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalles; im allgemeinen erfolgt sie in 12 oder mehr monatlichen Raten, wobei eine größere Anfangszahlung geleistet wird. Oft findet man auch, daß die Arbeiter von sich aus gegen monatliche Zuzahlungen von z. B. 12 Cents für je 100 Dollar eine Erhöhung der Versicherungssumme vornehmen können. In einem Falle war diese Lebensversicherung eine private Angelegenheit der Arbeiter, die gemeinsam und ohne Zutun der Firma einen dahingehenden Vertrag mit einer Versicherungsgesellschaft abgeschlossen hatten; die Mitglieder mußten monatlich 11 Dollar für 1000 Dollar Versicherungssumme zahlen. Wir erkennen hieran wieder, daß der amerikanische Arbeiter in jeder Beziehung geschäftsgewandt ist.

## Arbeitslosenversicherung.

In den Vereinigten Staaten werden bis zu 8 vH Unbeschäftigte als ein normaler Zustand angesehen; erst bei einer höheren Arbeitslosigkeit wird die Lage als schlecht bezeichnet.

Die Arbeitslosenversicherung ist in den Vereinigten Staaten fast gar nicht bekannt. In der Metall- und Maschinenindustrie ist sie sogar überhaupt nicht zu finden.

Zuerst ist der Gedanke der Arbeitslosenversicherung bei einzelnen Firmen verschiedener Industriezweige in die Tat umgesetzt worden; die Gründe hierfür waren ein soziales Verantwortungsgefühl und der Wunsch, die gelernten Arbeitskräfte für die Zukunft zu halten. So finden sich solche privaten Einrichtungen in der Papier-, Textil-, Hüte-, Seifen-, Bekleidungs-, Lack- und Fleischindustrie und im Verkehrswesen.

Wir wollen einige Pläne von ihrer prinzipiellen Seite her kennenlernen, weil in ihnen sich das tastende Vorwärtsschreiten der amerikanischen Industrie widerspiegelt, sie daher alle verschieden sind und viel Interessantes bieten.

Man kann zunächst drei Arten der Versicherung unterscheiden, die Garantie des Einkommens, der Arbeit oder von beiden.

Ein Werk sichert auf Grund einer gegenseitigen Versicherung der Arbeiter jedem nach Art der Krankenversicherung eine tägliche Unterstützung von einem Drittel bis drei Viertel des Lohnes für 200 Tage gegen eine monatliche Beitragsleistung des Arbeitnehmers in Höhe von 0,50—2 Dollar, je nach der Einkommenshöhe zu. Ein anderes Werk bemißt die Unterstützung nach Lohnhöhe und Familienstand, indem der verheiratete Mann 80 vH, derjenige ohne Anhang aber nur 60 vH erhält, wobei der Fonds von der Firma allein aufgebracht wird.

Während in den angeführten Fällen die Verwaltung des Fonds, gleichgültig ob er nur von den Arbeitern oder nur von der Firma oder gemeinsam aufgebracht wurde, in den Händen von Gesellschafts- und Arbeitervertretern liegt, führt eine dritte Firma wöchentlich eine Summe in Höhe von 5 vH ihrer Lohnzahlungen an die Gewerkschaft ab, die den Fonds allein verwaltet; im Falle der Arbeitseinschränkung erhält jeder Arbeiter zu dem verkürzten Lohn eine Unterstützung von 1 vH für jede betroffene Woche. Im Falle einer voll eingehaltenen Arbeitszeit von 48 Wochen im Jahr erhält die Firma das eingezahlte Geld zurück, für jede gekürzte Woche wird von der Union ein entsprechender Betrag weniger zurückgezahlt.

Eine weitere Firma garantiert ihren Arbeitern die volle Bezahlung für 48 Jahreswochen, knüpft aber hieran die Bedingung, daß die Leute mindestens 6 Monate im Dienst sind, weniger als 2000 Dollar pro Jahr Lohn haben und möglichst Werksaktien besitzen, auf Grund letzterer Tatsache sie im Jahr einen Sonderbonus von 10—20 vH des Lohnes je nach dem Dienstalter erhalten.

Ein anderes Abkommen einer Firma mit einer Gewerkschaft sichert den Arbeitern einen wöchentlichen Mindestlohn von 15 Dollar; Firma

und Arbeiter teilen sich je zur Hälfte in die Aufbringung des Fonds. Die Verwaltung liegt in den Händen der Werks- und Unionvertreter.

Und endlich die Arbeitsgarantie! Hier sichert eine Firma ihren Arbeitern eine tägliche Arbeitszeit von mindestens  $6\frac{3}{4}$  Stunden zu.

Ein Fall der Lohn- und Arbeitszeitgarantie finden wir bei einer Firma, die ihren 600 Arbeitern, soweit sie mindestens 5 Jahre im Dienst sind, beides in vollem Maße garantiert. Dadurch ist nach ihrer Ansicht am besten der Gedanke der Wohltätigkeit vermieden. Da die Firma allein den Fonds aufbringt, sind die Arbeiter gezwungen, bei guter Konjunktur eine so genügende Leistung zu vollbringen, daß in schlechten Zeiten für eine volle Entlohnung genügende Mittel zur Verfügung stehen. Sobald der Auftragsbestand unter das normale Maß sinkt und zur Betriebseinschränkung zwingt, werden die Leute mit Säuberungs- und Reparaturarbeiten beschäftigt.

Die Belastung mehrerer der erwähnten Firmen beträgt ungefähr 0,5 vH der Lohnsumme.

Wenn wir hier neben der privaten und einseitig festgesetzten Versicherung zwischen Firma und eigenen Arbeitern auch bereits die Anfänge eines gewerkschaftlichen Vorgehens allerdings erst gegenüber einzelnen Unternehmern beobachten können, so finden wir doch schon zur selben Zeit Abmachungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebergruppen entstehen.

Die ersten größeren Anfänge wurden im Schneidergewerbe gemacht, in dem vor wenigen Jahren die Versicherung auf breiterer Grundlage eingeführt wurde. Sie verdient daher ein ganz besonders großes Interesse. Die Arbeitslosenversicherung ist nur in drei Branchen des Schneidergewerbes vorhanden, und zwar in der Herrenkleiderindustrie, der Damenmäntel- und -kleiderindustrie und in der Hüte-, Mützen- und Modewarenindustrie. Sie besteht in der erstgenannten Industrie seit ungefähr 2 Jahren und in den beiden letzteren seit ungefähr 1 Jahr. Die erste Branche umfaßt rund 30000 Arbeiter und hat ihren Sitz in Chicago, die zweite umfaßt ungefähr 60000 Arbeiter mit dem Sitz in Cleveland und New York und die letztgenannte schließt ca. 5000 Arbeiter in sich, die sich auf mehrere Städte verteilen. In Chicago sind rund 300 große Firmen an dem Abkommen mit den Gewerkschaften beteiligt; jede große Firma bzw. mehrere kleine zusammen bilden einen Fonds; die ca. 12 Fonds werden gemeinsam durch ein Board verwaltet.

In der Frauenbekleidungsindustrie haben ungefähr 1500 Firmen der Mäntelbranche mit ca. 35000 Arbeitern und ca. 1000 Firmen der Kleiderbranche mit ungefähr 25000 Arbeitern Abkommen getroffen. Jede der beiden Branchen hat ihren eigenen Fonds. Man muß dabei noch beachten, daß ungefähr 500 Firmen der Mäntelindustrie nicht der Unternehmerorganisation angehören, die das Abkommen für ihre Mitglieder mit den Gewerkschaften getroffen hat. Mit diesen Außenseitern bestehen ähnliche Verträge, nach denen sie dem gleichen Fonds zugehören. Für die Zeit vom 1. Februar bis 1. August 1925 wurden ungefähr 1075000 Dollar Unterstützungsgelder gezahlt und ungefähr

1 400 000 Dollar vereinnahmt. Die Auszahlungen erfolgten an 28 900 Arbeiter, und zwar 10 Dollar für jede Woche zu 44 Stunden. Ein Unterschied nach Familienverhältnissen u. dgl. wurde dabei nicht gemacht, weil die Mäntelindustrie Wochenlohn und keine Stückerarbeit hat.

Die Einführung der Arbeitslosenversicherung bildet einen großen Erfolg der Gewerkschaften. Sie war nur möglich, weil in den Gewerben der größte Teil der Arbeiterschaft organisiert und das Geschäft ein Saisongeschäft ist. Andere Unions erstreben ebenfalls eine derartige Versicherung für ihre Mitglieder.

Die erste Arbeitslosenversicherung, die in ihren kleinsten Anfängen in der Mäntel- und Kleiderindustrie in Cleveland und in einigen dortigen privaten Fabriken auftauchte, wurde entsprechend einer alten Forderung der Gewerkschaften eingeführt, als auf Veranlassung des Staatsgouverneurs anlässlich einer Streikdrohung eine Kommission zur Beilegung der Differenzen vorgeschlagen und eingesetzt wurde. Ähnlich lagen die Verhältnisse in Chicago.

Wir wollen nun die Abkommen näher auf ihre Pflichten und Rechte für die beiden Parteien sowie ihre Wirkung für die Arbeiter ansehen, obwohl sie nicht zur Metallindustrie gehören. Infolge ihrer außerordentlichen Wichtigkeit können wir sie nicht übergehen.

Das Abkommen in der Herrenkleiderindustrie enthält folgende wichtigsten Punkte:

Jedes Unionmitglied hat pro Woche  $1\frac{1}{2}$  vH seines Verdienstes an den Arbeitslosenfonds abzuführen; der Betrag wird vom Unternehmer einbehalten und an das Board eingezahlt, das den Fonds verwaltet. Der Unternehmer ist zur Zahlung des gleichen Betrages verpflichtet, so daß der Fonds insgesamt 3 vH des Lohnes ausmacht. Jeder Angestellte, der zu dem Fonds beisteuert, kann eine Unterstützung erhalten. Weder die Unternehmer noch die Trade Unions haben ein Recht an dem Fonds, der durch keinen anderen Umstand angegriffen werden darf. Im Falle, daß das Abkommen nach Ablauf nicht mehr erneuert und damit der Fonds aufgelöst werden sollte, wird die Summe unter die Arbeiter verteilt. Sollte eine staatliche oder städtische Arbeitslosenversicherung eingeführt werden, so hat der Unternehmer nur die Differenz zwischen den beiden Verpflichtungen an den privaten Fonds abzuführen bzw. seine Zahlungen einzustellen, wenn der Beitrag zu dem behördlich geregelten Fonds größer oder gleich demjenigen zum privaten ist. Die Höhe des Fonds ist begrenzt; die Höchstsumme beträgt die gesamte Arbeitslosenunterstützung für 2 Jahre und für alle beitragsleistenden Arbeiter. Nach Erreichung dieses Betrages sind die Beitragsleistungen der Arbeiter und Unternehmer einzustellen. Die Leistungen sind erst dann wieder aufzunehmen, wenn der Fonds auf eine Summe zusammengeschmolzen ist, die den gesamten Unterstützungen während eines Jahres entspricht. Das Board besteht aus je 3—7 Vertretern der Unternehmer und Unions unter dem Vorsitz eines unparteiischen Universitätslehrers. Alle Entscheidungen des Board werden durch Majorität gefällt. Die Geldmittel sind in Staatspapieren anzulegen. Die Bedingungen, unter denen ein Arbeiter die Versicherung in Anspruch

nehmen darf, sind folgende: Jeder Arbeiter muß mindestens 1 Jahr Beiträge gezahlt haben. In keinem Falle erhält ein Angestellter in 1 Jahr mehr als 5 Wochen Unterstützungen. Gelder werden nur im Falle unfreiwilliger Arbeitslosigkeit infolge Arbeitsmangels gezahlt; verläßt ein Angestellter seinen Dienst freiwillig oder wird er aus guten Gründen entlassen oder weigert er sich, eine andere passende Beschäftigung anzunehmen, so erhält er ebenfalls keine Unterstützung. Auch wird eine solche nicht für Arbeitslosigkeit gezahlt, die aus einem Streik oder einer Stilllegung des Werkes infolge Verletzung des mit den Unions abgeschlossenen allgemeinen Abkommens herrührt. Ein Angestellter, der freiwillig seine Zahlungen unterbricht, hat auf eine Unterstützung nur soweit Anspruch, als diese je 1 Woche auf je 10 wöchentliche Beiträge eines Jahres beträgt. Bei dauernder Arbeitslosigkeit hat jeder Arbeiter die Pflicht, sich beim Arbeitsnachweis der Gewerkschaft zu melden, von welchem Tage ab seine Arbeitslosigkeit gerechnet wird.

Die Arbeitslosenunterstützung beträgt 40 vH des durchschnittlichen vollen Wochenlohnes, jedoch nicht mehr als 20 Dollar pro Woche. Die Unterstützung wird von der 2. Woche ab bezahlt. Dem Board ist ein Beirat beigegeben, der etwaige Regeln zur Sicherung der wirtschaftlichen Verwaltung des Fonds aufstellen und dem Board vorlegen soll, falls dieses gewünscht wird. Zu seinen Arbeiten gehören auch die Fragen der Überführung unbeschäftigter Arbeiter in andere Betriebe, der Wiedereinstellung alter Mitglieder nach zeitweiliger Entlassung durch die Industrie, der Verrechnung der Überzeit u. dgl.

Die Verwaltungskosten des Fonds machen 5 vH der gesamten eingezahlten Beiträge aus.

Und nun das Abkommen in der New Yorker Damenkleiderindustrie! Das allgemeine Abkommen der Gewerkschaften mit den Unternehmern enthält die Bestimmung, daß der Unternehmer mit den Gewerkschaften einen Arbeitslosenversicherungsfonds aufbringen will derart, daß der Arbeitgeber 2 vH der wöchentlichen Lohnzahlungen geben wird; die Gewerkschaft hat diese Summen für den Fonds einzuziehen.. Das besondere Abkommen für den Versicherungsfonds enthält folgende wichtigste Punkte: Zur Verwaltung des Fonds besteht ein Board, das aus Vertretern beider Parteien zusammengesetzt ist. Das Board wählt einen neutralen Vorsitzenden, der nur durch den einstimmigen Willen aller Mitglieder durch einen anderen ersetzt werden kann. Werden sich die Parteien nicht einig in der Person des Vorsitzenden, so soll die Ernennung durch den Staatsgouverneur erfolgen. Die Entscheidungen des Board erfolgen nach dem Grundsatz der Majorität. Wichtige Beschlüsse, die die Regeln des Abkommens betreffen, müssen einstimmig gefaßt werden. Gewisse Entscheidungen hat bei Nichteinigung der Vorsitzende zu fällen. Das Board hat die Verwaltung des eingehenden Geldes, das in den gesetzlich zulässigen Papieren anzulegen ist; zugleich liegt ihm die Ausführung des Abkommens ob. Unterstützungen sind nur an zahlende Arbeitermitglieder zu leisten und dürfen die Höhe von 120 Dollar im Jahre nicht übersteigen. Streiks werden nicht als Arbeitslosigkeit betrachtet. Bei

Auflösung des Fonds wird dieser unter die zahlenden Arbeitermitglieder verteilt. Das Board hält monatlich seine regelmäßigen Sitzungen ab. Jeder Arbeiter hat wöchentlich 1 vH seines Lohnes an den Fonds abzugeben, welchen Betrag der Unternehmer zurückbehält. Die Gewerkschaft verpflichtet sich, die Unternehmer gegenüber Beschwerden der Arbeiter wegen der Lohnabzüge zu schützen. Die Rechte der zahlenden Angestellten sind weder veräußerlich noch übertragbar, noch können sie zum Gegenstand einer privaten Forderung gemacht werden. Das gleiche gilt vom Fonds selbst. Das Bureau des Versicherungsfonds muß getrennt von den beiden Parteien sein. Die Dauer des Abkommens ist die gleiche wie die des allgemeinen Vertrages zwischen den beiden Parteien.

Für den Erhalt der Unterstützungen ist maßgebend, daß erst 9 Wochen der Arbeitslosigkeit während der Saison verstrichen sein müssen, daß eine volle Arbeitszeit von 17 Wochen in der Saison nicht empfangsberechtigt macht, und daß die Unterstützung in jeder Saison höchstens 6 Wochen lang möglich ist; dabei erhält der Arbeiter nach 15 vollen Arbeitswochen nur 2 Wochen und nach 13 Arbeitswochen nur 4 Wochen Unterstützung. Jedes Jahr hat eine Frühjahrssaison vom 1. Februar bis 31. Juli und eine Herbstsaison vom 1. August bis 31. Januar. Auf das Jahr berechnet kommen also bis zu 12 Wochen Unterstützung, wenn weniger als 34 Wochen voll gearbeitet wurde und die Arbeitslosigkeit länger als 18 Wochen dauerte. Außerdem müssen die Arbeiter mindestens 1 Jahr Mitglied der Union sein, den gleichen Zeitraum am New Yorker Markt gearbeitet haben und während der Arbeitslosigkeit im Arbeitsvermittlungsbureau bereits seit 1 Woche eingeschrieben sein.

Die Höhe der Unterstützung beträgt 10 Dollar pro Woche und 120 Dollar im Jahr. Verkürzte Arbeitszeit berechtigt ebenfalls zum Bezuge der Unterstützung. Dem Arbeiter wird dabei der Unterschied zwischen der Zahl der gearbeiteten Stunden und der normalen wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet. Dementsprechend wird Überzeit von der Zeit einer Arbeitslosigkeit abgerechnet.

Und nun wollen wir noch das Abkommen betrachten, das die Mützenmacher mit ihren Arbeitgebern abgeschlossen haben.

Der Versicherungsfonds ist in dem allgemeinen Abkommen zwischen den Trade Unions und dem Unternehmerverband verankert, indem die Arbeitgeber sich verpflichtet haben, für die Dauer des allgemeinen Abkommens an jedem Lohnzahltag eine Summe von 3 vH der Gesamtlöhne an die lokale Spitzenorganisation der Arbeiter unter genauer Spezifizierung des Betrages nach Arbeiternamen, Einzellöhnen usw. einzusenden. Diese Summe darf nur für Unterstützungen und Verwaltungsausgaben nach dem freien Ermessen der Spitzenorganisation verwendet werden. Die Unternehmer begeben sich durch die Zahlungen jedes Rechtes auf die gezahlte Summe. Die einzelnen Arbeiter aber haben ein Anrecht auf den Fonds nur insoweit, als es mit ihrer Arbeitslosigkeit zusammenhängt. Der Fonds wird von einem Ausschuß aus 5 Mitgliedern verwaltet, die von der gewerkschaftlichen Spitzen-

organisation ernannt werden. Die Mitglieder werden auf 1 Jahr gewählt und müssen der Spitzenorganisation angehören.

Der Arbeiter, der den Fonds in Anspruch nehmen will, muß mindestens 6 Monate seiner Union angehört haben; auch muß er in einem Betrieb tätig gewesen sein, der dem Versicherungsfonds angeschlossen ist, d. h. ein dahin gehendes Abkommen mit den Gewerkschaften getroffen hat. Der Arbeiter darf mit seinen Gewerkschaftsbeiträgen nicht länger als 4 Wochen im Rückstand sein. Die Arbeitslosigkeit muß eine unfreiwillige sein, indem der Arbeiter nicht in der Lage ist, Arbeit zu finden. Streiks werden nicht als ein Grund für Unterstützungen aus diesem Fonds betrachtet. In einem einzelnen Jahr darf nicht länger als 7 Wochen die Unterstützung gezahlt werden. Kürzung der Arbeitszeit bedingt nur dann eine Unterstützung, wenn sie mehr als 22 Stunden wöchentlich beträgt. Die Wartezeit ist für jede Saison auf 44 Stunden der verlorenen Zeit, d. h. eine Arbeitswoche, festgesetzt. Die Unterstützung ist wöchentlich 10 Dollar für ein männliches und 7 Dollar für ein weibliches Gewerkschaftsmitglied. Einsprüche gegen Entscheidungen des Fondsausschusses kommen vor den Gewerkschaftsrat.

## Die Belastung der Industrie durch die Sozialeinrichtungen.

Wie ich bereits mehrfach ausführte, ist lediglich die Unfallversicherung staatlich vorgeschrieben und alle anderen sozialen Einrichtungen sind freiwilliger Natur. Da die soziale Belastung einer Industrie auf die Herstellungskosten verteuern einwirkt, ist es von Interesse, die Belastung der amerikanischen Unternehmen kennenzulernen. Hierbei müssen wir beachten, daß die verschiedensten Arten von Einrichtungen bei den einzelnen Gesellschaften bestehen; eine große optische Fabrik besitzt so folgende Belastung:

Staatliche Unfallversicherung	Kranken- und Sterbekasse
Löhne während der Krankheit	Werkspflegerinnen
Ärztliche Behandlung im Werk	Ärztliche Behandlung außerhalb des Werkes
Arzneien	Hausarzt
Werkshospital	Augenklinik
Hospitalpfleger	Alterspensionen
Ferien	Ruheraum
Angestellten-Darlehnskasse	Sicherheitsdienst
Konsumanstalt	Speiseanstalt
Backräume	Wäscherei
Arbeitsschuhe u. -handschuhe	Ballspiele
Sportplatz	Unterhaltung
Werkszeitung	Unterrichtsmittel
Wahltag	Lebensversicherung
Bibliothek	Autogarage

Betrachten wir zuerst einige Einzelfirmen! Da finden wir eine recht geringe Summe bei denen, die Selbstversicherer sind, und zwar hatten bei einer chemischen Fabrik der Farbstoffbranche die an die Leute auf Grund des Gesetzes auszahlenden Entschädigungen 1924

nur eine Höhe von 1,10 vH der gesamten Lohnsumme; eine Fabrik der Werkzeugbranche mit Selbstversicherung hatte 1924 eine Belastung von 0,072 vH, eine Elektrizitätsfirma 0,50 vH und eine andere 0,32 vH, während ein optisches Werk bei Selbstversicherung auf 0,14 vH der Lohnsumme kam.

Eine Werkzeugmaschinenfabrik war durch die Versicherung bei einer Erwerbsgesellschaft mit 0,537 vH, bezogen auf alle Angestellten, und 0,700 vH, bezogen nur auf die Arbeiter, belastet, wobei unter diesen je nach der Beschäftigung Einzelraten von 1,47—0,51 vH vorkamen. Zwei andere Werkzeugmaschinenfabriken mußten 0,40 bis 0,80 vH an Prämien zahlen und eine Landmaschinenfabrik 0,24 vH. Eine Gießerei war im Jahre 1924 durch eine Gesellschaft auf Gegenseitigkeit mit 0,72 vH und eine Armaturenfabrik dagegen mit nur 0,12 vH der Lohnsumme für die Unfallversicherung belastet. Je nachdem wie weit ein Werk seine übrigen Wohlfahrtseinrichtungen ausgebaut hat, erhöhen sich naturgemäß auch die sozialen Lasten. So betrug im Jahre 1924 die gesamte Belastung einer Armaturenfabrik für Unfallversicherung, Krankenversicherung, Lebensversicherung, Hospital, Pensionen, Veteranenvereinigung und Speiseanstalt 0,40 vH der Lohnsumme, während ein elektrotechnisches Werk, das neben der Unfallversicherung ein Hospital, eine monatliche Zeitschrift und gute sportliche Einrichtungen unterhält, 0,45 vH an Kosten hatte; eine optische Fabrik wies eine Belastung für Unfallversicherung, Sport, Veteranenvereinigung, Speiseanstalt, Konsumanstalt, Zeitschrift, Bücherei und Wettbewerbsveranstaltungen für betriebliche Einrichtungen eine Ausgabe von 1,76 vH der Lohnsumme aus. Man erkennt daraus, daß die Belastung der amerikanischen Industrie außerordentlich verschieden ist und sich zum großen Teil in bescheidenen Grenzen hält.

Betrachten wir nun noch zusammengefaßte Industriegruppen, so finden wir natürlich ein ähnliches Bild. In einer Industriestadt mit ca. 30 der verschiedensten Werke, meist Metallindustrie, wurden bei einer Gesamtlohnsumme von 43 Mill. Dollar im Jahre 1924 240 000 Dollar = 0,58 vH Ausgaben für die Unfallversicherung und 1 160 000 Dollar = 2,7 vH für das gesamte Wohlfahrtswerk gemacht. Man darf hierbei nicht übersehen, daß die einzelnen Werke die Einrichtungen mehr oder weniger ausgebaut haben.

Betrachten wir nun noch einzelne ganze Staaten, so finden wir für den Staat New York im Jahre 1924 bei einer gesamten Lohnsumme von 1,6 Milld. Dollar und einer Prämiensumme von 19 Mill. Dollar eine Belastung der Wirtschaft von 1,2 vH der Lohnsumme oder  $\frac{1}{4}$  vH des Wertes der produzierten Güter. Im Staate Massachusetts betrug 1924 die Lohnsumme des ganzen versicherungspflichtigen Gewerbes 1,4 Milld. Dollar und die Prämienbelastung für die Unfallversicherung 11,6 Mill. Dollar = 0,83 vH. Die Einzelsätze sind natürlich gemäß der Art der Werke sehr verschieden, weil die Gefährlichkeit der Betriebe überall anders geartet ist. Ein Vergleich ergibt folgendes Bild für 1923:

Industriegattung	Lohnsumme Dollar	Erfahrungssatz der Prämie vH der Lohn- summe	Prämienbetrag Dollar	bezahlte Prämie vH der Lohn- summe
Maschinenfabriken ausschl. Gießereien . . . . .	23 327 604	1,29	263 764	1,13
Eisengießereien . . . . .	7 559 206	1,60	104 442	1,38
Stahlwalzwerke . . . . .	684 607	1,86	11 084	1,62

Im Jahre 1922 betrug für die Wirtschaft der gesamten Vereinigten Staaten, soweit sie Entschädigungsgesetzen unterliegt, die gezahlte Lohnsumme rund 10,5 Milld. Dollar bei einem Prämienbetrag von rund 135 Mill. Dollar, rund 315 000 entschädigungspflichtigen Unfällen und rund 78 Mill. Dollar Kosten für Entschädigungen und ärztliche Behandlung. Die durchschnittliche Belastung der Wirtschaft betrug also 1,29 vH der Lohnsumme.

Legt man den erwähnten Wert von 2,7 vH zu Grunde, so findet man, daß bei den rd. 3,8fachen amerikanischen Löhnen die Belastung der deutschen Industrie in Höhe von 5—7 vH der Lohnsumme absolut nur das rd. 0,5—0,7fache der amerikanischen Last beträgt. Dieser Vorteil der deutschen Industrie gilt nur für den Weltmarkt; der deutsche Binnenmarkt wird dagegen rd. 1,9—2,6 mal so stark belastet wie der amerikanische.

### Eigenversicherung.

Die Eigenversicherung unter den Arbeitern hat in Amerika große Formen angenommen; wir finden daher eine sehr große Anzahl Bruder-gesellschaften, die zum Teil reine Arbeitergründungen sind und von den Gewerkschaften völlig getrennt bestehen. Sie haben auch keine Beziehungen zu den Unternehmern, sind aber teilweise im partei-politischen, d. h. sozialistischen Fahrwasser, wenn sie auch nicht un-mittelbar zur Partei gehören oder von ihr abhängig sind. Die Gesell-schaften sind vielfach religiösen, aber auch nationalen Ursprungs.

Die Geschäfte dieser Gesellschaften umfassen die Unfall-, Kranken- und Lebensversicherung.

Im Jahre 1924 bestanden 213 derartige Gesellschaften, die seit ihrer Gründung insgesamt 3,4 Milld. Dollar Unterstützungen ausgezahlt haben. Sie zählen ca. 10,8 Mill. Mitglieder, die 1924 über 124 Mill. Dollar Unterstützungen erhielten. Die Anzahl der Logen beträgt 127 835.

Über die Größe solcher Arbeitergründungen geben folgende Zahlen einen Anhalt: Die Arbeiterkranken- und -sterbekasse der Vereinigten Staaten von Amerika wurde 1884 von 8 Deutschen gegründet, die unter der Herrschaft des Sozialistengesetzes sich zur Auswanderung ge-zwungen sahen. Heute umfaßt die Kasse 56 000 Mitglieder in 348 Zweig-vereinen mit einem Vermögen von über 2 Mill. Dollar; sie hat in den 40 Jahren ihres Bestehens 11,3 Mill. Dollar ausgezahlt, und zwar 8 Mill. Dollar Krankengelder und 3,3 Mill. Dollar Sterbegelder.

## VI. Das Fortbildungsschulwesen.

### Öffentliche Fortbildungsschulen.

Das Fortbildungsschulwesen ist in den Vereinigten Staaten stark entwickelt und bietet den Menschen die verschiedenste Gelegenheit, sich für den Beruf weiter zu bilden. Die Schulen sind teils frei, teils muß ein Beitrag bezahlt werden; die Propaganda, die für diese Einrichtungen gemacht wird, ist sehr rege und weist immer wieder den jungen Amerikaner darauf hin, daß er durch den Besuch einer derartigen Schule die Möglichkeit zur Bekleidung einer besser bezahlten Stelle erhält.

Wir können im allgemeinen fünf Arten von solchen Schulen unterscheiden, und zwar:

- Öffentliche Schulen,
- Private Schulen von Vereinen, Klubs und Privatpersonen,
- Schulen der sozialistischen Partei,
- Gewerkschaftsschulen,
- Fabrikschulen.

Zur Kennzeichnung der öffentlichen Schulen wollen wir auf die Schulverhältnisse in Massachusetts eingehen. Hier gibt es die verschiedensten Arten, wie Tagesgewerbeschulen für Knaben und solche für Mädchen, Abendschulen für Männer und solche für Frauen, landwirtschaftliche Schulen, Haushaltungsschulen usw. Die Unterrichtszeit fällt teilweise auf den Tag und teilweise nur auf den Abend. Die Länge der Kurse beträgt bis zu mehreren Jahren, und der Unterricht geschieht meist kostenlos. Der Unterrichtsstoff umfaßt alle möglichen Industriebranchen, Handelsfächer u. dgl., je nachdem, um welche Schulgattung es sich handelt. Unter diese Schulen fallen auch die Fortbildungsschulen für Knaben, die einen Beruf ergriffen haben. Alle beschäftigten Minderjährigen im Alter von 14—16 Jahren müssen die Fortbildungsschulen besuchen. Sie erhalten hier wöchentlich während mindestens 4 Stunden Unterricht in den beruflichen Fächern. Für den Fall der Arbeitslosigkeit müssen wöchentlich wenigstens 20 Stunden besucht werden, falls die Kinder nicht zur gewöhnlichen Schule zurückkehren wollen. Der ausgesprochene Zweck der Fortbildungsschulen für Knaben und Mädchen ist

1. eine Mithilfe zum Verdienst des Lebensunterhaltes,
2. die Erfüllung der Bürgerpflichten und
3. eine kulturelle Weiterentwicklung des eigenen Menschen.

Vor dem 14. Lebensjahr erfolgt der Besuch der Gemeindeschule und dann bis zum 18. Jahr der Besuch einer High School, die unseren höheren Schulen ähneln. Vom 16. Jahre ab ist das Kind frei.

Die Fortbildungsschule will also nicht nur eine Übung in den beruflichen Fächern geben, sondern auch allgemeine Kenntnisse vermitteln und auf den Geschmack und das Interesse des Schülers einwirken. In welchem Umfange diese Arten von Schulen bestehen, möge aus einer Aufstellung über die Stadt Detroit hervorgehen; hier muß

vielfach eine Gebühr von einigen Dollar bezahlt werden, wenn es sich um höhere Kurse handelt. In Detroit wurden für 1925

24	Kurse in Fächern für Gesundheit und Erziehung
17	„ für Sprachen
26	„ „ exakte Wissenschaften
3	„ „ Sozialwissenschaften
142	„ beruflicher Art
<hr/>	
insgesamt	212 Kurse

eingerrichtet.

### Private Schulen.

Neben diesen öffentlichen Fortbildungsschulen gibt es noch eine Reihe privater Anstalten, die teilweise durch Vereine und Klubs und teilweise durch Privatpersonen eingerichtet sind. Diese Kurse sind meist kaufmännischer Art, also Handelsschulen. Für die Privatpersonen bedeutet ihre Schule ein Geschäft, von den Vereinen ist sie im Interesse ihrer Mitglieder eingerichtet. So hält z. B. die YMCA in Pittsburgh große Abendkurse in englischer, lateinischer und spanischer Sprache, Chemie, Mathematik, Geschichte und Staatsbürgerkunde, technischen Fächern, Stenographie, Buchführung, Zeichnen, Versicherungswesen, Verkaufswesen, Grundstückswesen, Bankwesen, Reklamewesen, Transportwesen usw. ab und vermittelt damit den Schülern ein abgerundetes Wissen, das sie auch dazu befähigt, die Universitäten zu besuchen. Andere Zweiganstalten der YMCA haben eine andere Unterteilung der Kurse, indem sie besondere Unterrichtsmöglichkeit über das Kredit-, Einkaufs- und Reklamewesen usw. bieten, wodurch sie sich mehr spezialisiert haben. Neben diesen Kursen laufen noch rein technische. In ihren Ankündigungen zeigen sie durch bildliche Darstellungen die Vorteile einer guten Fachschulung, wobei immer wieder der geldliche Erfolg besonders hervorgehoben wird.

Was den Besuch dieser privaten Abendschulen anbelangt, so sei erwähnt, daß bei der YMCA in Indianapolis von 2800 Mitgliedern 712 im Jahre 1924 an Fortbildungskursen teilnahmen, unter denen 200 Arbeiter waren. Gewiß ein schönes Zeichen großen Strebens.

### Schulen der Sozialistischen Partei.

Die nächste Art von Schulen, nämlich diejenigen der sozialistischen Partei, bringt uns der Arbeiterfortbildungsschule näher. Diese Partei unterhält in New York eine Schule (Rand School), die weniger einer systematischen Weiterbildung dient, als alle möglichen Vorträge und Kurse abhält. So wechseln Vorträge über Soziologie, Sozialgeschichte, Weltgeschichte, theoretische Ökonomie, Trade Union-Organisation, Produktion, Psychologie, Journalismus, englische Sprache, Vererbungslehre, Sozialismus, Klassenkampf und vieles andere ab. Die Schule dient zum Teil Parteiinteressen.

## Gewerkschaftsschulen.

Die Frage der Fortbildung wird auch von den Gewerkschaften aufmerksam verfolgt; im Jahre 1921 wurde von Mitgliedern der Trade Unions und Lehrern das Arbeitererziehungsbureau (Workers Education Bureau of America) gegründet, das die gesammelten Erfahrungen der Öffentlichkeit übergibt und die Bestrebungen der lokalen Unions unterstützt. So haben im Jahre 1924 in 200 Städten von 30 Staaten Trade Union-Colleges, Sommerschulen und Einzelkurse stattgefunden, bei denen über 20000 Mitglieder eingeschrieben waren. An sich keine sehr große Zahl im Verhältnis zu der Mitgliederzahl der Gewerkschaften. Folgende Kurse sind von den Trade Unions eingerichtet worden: Gewerkschaftsprobleme, ökonomische Geographie, Psychologie und Soziologie, Arbeitsgesetzgebung, Redekunst, soziale Literatur, englische Sprache und Gesundheitslehre. Unter den Colleges nimmt die Anstalt in Boston einen besonderen Rang ein. Sie besitzt eine Bibliothek und Klubräume und hält Unterricht über ökonomische Fragen, Gesetzgebung, Literatur, Sprachen usw. in gut besuchten Kursen ab. An ihr sind alle Trade Unions beteiligt, die in Boston ihren Sitz haben. Der Preis eines jeden Kursus beträgt 5 Dollar bei 48 Stunden, zahlbar in Raten oder im ganzen. Der Unterricht findet abends von 8 bis 10 Uhr statt.

## Fabrikschulen.

Die amerikanische Industrie betreibt die Fortbildung ihrer Angestellten und Arbeiter in der verschiedensten Weise. Da finden wir die Lehrlingsausbildung, über die bereits alles gesagt wurde; dann aber auch Werksschulen zur Ausbildung von angelehrten Arbeitern, die für eine bestimmte Tätigkeit vorbereitet werden, um diese Aufgabe im Interesse einer ungestörten Fabrikation dem Betrieb abzunehmen. Sodann finden wir noch die Unterrichtung der Meister und Vorgesetzten in der Behandlung der Menschen und endlich die Unterweisung der Angestellten und Arbeiter zur Vermeidung von Unfällen sowie die Unterrichtung von Verstümmelten und teilweise Arbeitsunfähigen in für sie geeigneten anderen Arbeiten.

Im Anschluß hieran ist folgende Aufstellung über die Vorbildung der höheren Angestellten in verschiedenen Industrien von Interesse:

Industrie	unter folgenden Angestellten und Arbeitern	in wichtigen Stellungen	waren solche		
			davon mit College-Aus- bildung	mit College-Ausbildung technisch	nicht technisch
Metall . . .	106500	16000	2740	1965	775
Gummi . . .	100100	7000	1640	760	880
Papier . . .	36100	2700	590	350	240

Danach ist die Zahl der mit Collegeausbildung, die der unserigen Hochschulbildung entspricht, verhältnismäßig gering. Und trotzdem haben wir den großen technischen Fortschritt in Amerika, ein Beweis

dafür, daß das technische und geschäftliche Können dem Amerikaner im Blute liegt. Was wird die amerikanische Technik erst zu leisten in der Lage sein, wenn zu dem angeborenen Gefühl noch eine allgemeine, der unsrigen ebenbürtige Durchbildung weiter Bevölkerungsteile kommt!

Die Ausbildung der Angestellten und Arbeiter in den Arbeiten für eine bestimmte Werksabteilung wird auf zweierlei Art vorgenommen; einmal erfolgt der Unterricht in Klassen, dann aber auch im Betrieb selbst. Oft ist die Dauer jedes Kursus nur kurz, 4—6 Wochen lang. Für die Belange des Unterrichts ist vielfach eine besondere Werksabteilung eingerichtet, um die Angelegenheit zentral bearbeiten zu können. Die Kurse werden für gewöhnlich durch besondere Lehrer abgehalten, um der besten Methode sicher zu sein. Bei der Einrichtung derartiger Ausbildungsabteilungen ist auf Wunsch die zuständige Ministerialbehörde behilflich, indem sie die Pläne für die Organisation und den Unterricht ausarbeitet und für die Ausbildung der Lehrkräfte sorgt, ohne daß daraus dem Werk Kosten entstehen.

Auf der anderen Seite ist die Industrie dazu übergegangen, der Ausbildung der Meister, die ihrerseits wieder die Arbeiter anlernen müssen, große Aufmerksamkeit zuzuwenden, weil der Meister eine doppelte Verantwortung, gegenüber den Arbeitern und der Werksleitung, trägt. Für diese Angestellten kommen daher folgende Kurse besonders in Frage: Beaufsichtigung der Produktion, Kostenkontrolle, Ausbildung der Helfer, technische Kenntnisse und Handgeschicklichkeit. Der Unterricht wird durch freie Diskussion wirkungsvoller gestaltet.

Die allgemeine Fortbildung erwachsener Arbeiter geschieht meist in Abendschulen, und man findet in der Industrie zahlreiche Leute in verantwortungsvollen Stellen, die ihre einzige Ausbildung in solchen Abendkursen genossen haben.

Der Unterricht zur Verhinderung von Unfällen geht von dem Gedanken aus, daß viele Unfälle nur auf Unachtsamkeit beruhen. Durch Besprechung der Gründe von Unfällen und der Wege zu ihrer Verhinderung, sei es in gemeinsamem Unterricht oder in persönlichem Gespräch, wird auf die Verringerung mit gutem Erfolg hingewirkt. Näheres über diesen Gegenstand wurde im Kapitel über das Unfallwesen gebracht.

Bevor wir diese Materie verlassen, wollen wir uns noch zwei Pläne von großen Gesellschaften näher betrachten:

Im ersteren Falle ging die Idee von den Angestellten aus; die Schule wurde im Jahre 1903 ins Leben gerufen und hat heute schon 680 eingeschriebene Schüler. Der Zweck ist, die Angestellten in allem zu unterrichten, was ihnen irgendwie einmal nützlich werden kann, sei es in der Fabrik, sei es im Haushalt. Wir finden demgemäß folgenden Plan: Verkaufsstellenpraxis, Lesen von Blaupausen, kaufmännisches Englisch, Freihandzeichnen, Vorbereitungskurs für Meister, technisches Zeichnen, technische Mathematik, Rednerkurse, Kleidermachen für Mädchen, Stickereien, Haushaltungskurse, Putzmacherei usw. Der Unterricht findet nach Schluß der Betriebe statt.

Der zweite Plan betrifft eine große elektrotechnische Fabrik. Sie hat eine besondere Abteilung für das Unterrichtswesen, die wieder mehrere Unterabteilungen besitzt. Diese letzteren befassen sich mit den besonderen Kursen und es werden folgende unterschieden:

Ingenieurabteilung für die grundlegenden technischen Fächer

Vorbereitungsabteilung für die Fächer der Volksschulen

Fremdenabteilung für englische Sprache und Amerikanisierung

Technische Spezialabteilung für besondere Fächer

Frauenabteilung für Nähen, Putz, kaufmännische Fächer, englisches Diktat und Stenographie, Rechen- und Schreibmaschinen.

Der Unterricht findet abends statt und wird von ausgebildeten Lehrern erteilt. Die eingeschriebenen Schüler müssen zuerst eine vierwöchige Probezeit durchmachen, worauf sie endgültig in die Kurse eingliedert oder, falls sie nicht genügenden Fleiß gezeigt haben, zurückgewiesen werden. Am Ende eines jeden Kursus erhält der Schüler ein Zeugnis, das ihm über seine Arbeit im Betriebe, seine Leistungen in der Schule und das persönliche Urteil der Lehrer Auskunft gibt. Nebenbei führt die Unterrichtsabteilung für sich ein Zeugnis über die Urteilskraft, Gründlichkeit, Persönlichkeit, Zuverlässigkeit, Tatkraft und Gesundheit. Das Unterrichtsgeld beträgt 7,50—16,50 Dollar halbjährlich, je nach der Abteilung. Unbemittelte Schüler können teilweisen Schulgelderlaß erhalten, indem einige Städte der Umgegend einen gewissen Betrag vergüten. Unentschuldigtes Ausbleiben bewirkt eine Herabsetzung der Zeugnisnoten. Das Unterrichtsmaterial, wie Bücher, Zeichenbretter usw., müssen die Schüler selbst kaufen. Gute Schüler werden von Überstunden im Werk entbunden, soweit diese mit den Schulstunden zusammenfallen.

Die Schüler bilden eine Vereinigung, in der alle möglichen ethischen Ziele verfolgt werden. Die einzelnen Klassen wählen Geschäftsleitungen, die mit für das Wohl der Schule besorgt sein müssen. Ein Schulblatt, das jeden Monat erscheint und von den Schülern redigiert wird, erhält jeder Schüler frei geliefert. Im Verbands der Schule besteht eine Musikkapelle, und während des Jahres werden Spiele, Tanzveranstaltungen, Sportkämpfe und andere Feste abgehalten. Jedes Schuljahr wird durch ein Bankett beschlossen; auf diesem Fest werden Preise für die besten Leistungen in den Klassen verteilt.

Die Dauer der Ausbildung beträgt im allgemeinen 2 Jahre, in der Ingenieurabteilung dagegen 4 Jahre; jedes Jahr besteht aus zwei Kursen von je 19 Wochen; jede Woche umfaßt 3 Abende zu je 2—3 Stunden. An Fächern werden alle diejenigen gelehrt, deren Kenntnis zur Erreichung des angeführten Zwecks notwendig ist. Diese Abendschule wird von folgenden Schülerzahlen besucht:

Ingenieur-Abteilung . . . . .	664
Vorbereitungsabteilung . . . . .	108
Fremden-Abteilung . . . . .	123
Technische Spezialabteilung . . . . .	70
Frauen-Abteilung . . . . .	367
<hr/>	
insgesamt	1332 Schüler.

Die Erfahrungen, die von der Firma gemacht wurden, sind ausnahmslos gut; die Schule trägt viel dazu bei, den Geist der Zusammengehörigkeit auf dem Werk zu heben.

## VII. Die Einkommenbesteuerung.

### Bundessteuer.

Die direkte Besteuerung bildet unter Umständen eine sehr starke Belastung einzelner Bevölkerungsgruppen, wie wir es nach dem Kriege in Deutschland finden. Um im nächsten Kapitel eine Bilanz des Arbeiterhaushaltes geben zu können, ist es notwendig, daß wir die Besteuerung des amerikanischen Arbeiters kennenlernen. Wir befassen uns nur mit der Einkommenbesteuerung, weil die indirekten Steuern alle gleichmäßig treffen, ihre Untersuchung aber auch zu weit führen würde. Andererseits wollen wir auch von einer Untersuchung der übrigen Steuern absehen, weil für den Arbeiter in erster Linie die Einkommenbesteuerung in Betracht kommt. Die Automobilsteuer belastet zwar auch den automobilbesitzenden Arbeiter, aber wir müssen dem Auto auch im amerikanischen Leben eine gewisse Luxuseigenschaft zusprechen, wenn auch nicht in unserem Sinne; zumindest gehört das Auto auch drüben in den meisten Fällen zu einem nicht unbedingt notwendigen Gegenstand, also zum Luxus im weiteren Sinne. Wer sich ein Auto hält, kann daher auch die Steuer entrichten, von der die guten Straßen gebaut werden.

Die amerikanische Einkommensteuer zerfällt in zwei Teile, in die Bundes- und Staatssteuer. Die Bundessteuer wird von der Bundesregierung in Washington erhoben, die Staatssteuer fließt den einzelnen Staaten zu. Die erstere ist für das ganze Gebiet der Vereinigten Staaten einheitlich, die letztere dagegen je nach den Staaten verschiedenartig gestaltet. Es gibt Staaten, in denen nur die Bundessteuer erhoben wird.

Wir wollen zuerst die Bundessteuer betrachten. Bei dieser müssen wir zwei Bestandteile unterscheiden, nämlich die normale Steuer und den Zuschlag. Die normale Steuer wird von dem Nettoeinkommen, d. h. dem um die erlaubten Abzüge verminderten Bruttoeinkommen, erhoben; der Zuschlag wird dagegen auf das gesamte Einkommen bezahlt, indem er jedes Jahr neu festgesetzt wird. Da der Zuschlag erst bei einem Einkommen von 10000 Dollar erhoben wird (für 1924 betrug er bei 12000 Dollar z. B. 20 Dollar), kommt er für das Arbeitseinkommen der Arbeiter nicht in Betracht, so daß wir es hier nur mit der normalen Steuer zu tun haben.

Je nachdem ein Arbeiter ledig oder verheiratet ist, hat er einen verschieden hohen Betrag steuerfrei; auch für jedes Kind unter 18 Jahren kann er einen Abzug vornehmen. Die Abzüge betragen:

für einzelne Personen . . . . .	1000 Dollar	(1500) <sup>1)</sup>
für Verheiratete . . . . .	2500	„ (3500)
für jedes Kind unter 18 Jahren . .	400	„

<sup>1)</sup> Die neuesten Steuersätze von 1926.

Das um diese Abzüge gekürzte Bruttoeinkommen unterliegt nun der Besteuerung in folgender Weise:

auf die ersten 4000 Dollar . . .	2 vH pro Jahr <sup>1/2</sup> (1 1/2) <sup>1)</sup>
auf die zweiten 4000 Dollar . . .	4 vH „ „ (3)
auf den Rest . . . . .	6 vH „ „ (5)

Von dem so errechneten Steuerbetrag kann der Steuerzahler einen gewissen Abzug machen: Erreicht sein Bruttoeinkommen nicht mehr als 5000 Dollar, so wird es als ganz im Arbeitslohn empfangen betrachtet; übersteigt das Bruttoeinkommen 5000 Dollar, so werden mindestens 5000 Dollar und höchstens 10000 Dollar als Arbeitslohn betrachtet; der abziehbare Betrag ist 25 vH der Steuersumme. Ein Beispiel wird dieses erläutern:

Gehalt . . . . .	16000 Dollar (Bruttoeinkommen)
Freigrenze für Verheiratete . . .	2500 „
Bleiben 13500 Dollar (Nettoeinkommen)	
Steuer 2 vH von . . . . .	4000 „ 80 Dollar
„ 4 vH „ . . . . .	4000 „ 160 „
„ 6 vH „ . . . . .	5500 „ 330 „
Gesamte Steuer 570 Dollar	
Abzug von 25 vH des Steuerbetrages von	
10000 Dollar (220 Dollar) . . . . .	55 „
Also normaler Steuerbetrag . . . . .	515 Dollar
Zuschlagsteuer von 16000 Dollar . . . . .	80 „
Zu zahlende Einkommensteuer 595 Dollar	

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Steuerbeträge für die verschiedenen Gattungen von Steuerzahlern:

Beträge in Dollar:

Brutto- Einkommen	einzeln lebend	verheiratet	verheiratet mit		
			1 Kind	2 Kindern	3 Kindern
steuerfrei	1000	2500	2900	3300	3700
1100	1,50	—	—	—	—
1250	3,75	—	—	—	—
1500	7,50	—	—	—	—
1750	11,25	—	—	—	—
2000	15,00	—	—	—	—
2250	18,75	—	—	—	—
2500	22,50	—	—	—	—
2750	26,25	3,75	—	—	—
3000	30,00	7,50	1,50	—	—
3250	33,75	11,25	5,25	—	—
3500	37,50	15,00	9,00	3,00	—
3750	41,25	18,75	12,75	6,75	0,75
4000	45,00	22,50	16,50	10,50	4,50

Von der Einkommenbesteuerung sind die folgenden Beträge frei, die hier nur soweit wiedergegeben sind, als sie im Zusammenhang mit der Arbeiterfrage interessieren:

<sup>1)</sup> Die neuesten Steuersätze von 1926.

1. Prämien für Lebensversicherung,
2. Renten aus der Unfallversicherung,
3. Schadenersatzsummen aus der Unfallversicherung,
4. Zinsen von Schuldverschreibungen der Vereinigten Staaten oder eines Einzelstaates.

Die Steuererklärungen müssen von jedermann unter Eid abgegeben werden, und zwar für

Einzelpersonen mit mindestens 1000 Dollar Bruttoeinkommen pro Jahr,

Verheiratete mit mindestens 2500 Dollar Bruttoeinkommen pro Jahr.

Die Fälligkeit der Steuern ist spätestens am 15. März des folgenden Jahres. Auf Wunsch werden vier gleich hohe Teilzahlungen bewilligt, die in der Mitte eines jeden dritten Monats des folgenden Jahres zu entrichten sind. Falls ein Teil nicht fristgemäß gezahlt wird, ist die ganze gestundete Summe fällig.

Im Jahre 1922 gab es in den Vereinigten Staaten

402076	Steuereinkommen unter 1000 Dollar				
2471181	„	zwischen 1000 und 2000 Dollar			
2129898	„	„	2000	„	3000
785267	„	„	3000	„	4000
404848	„	„	4000	„	5000
391373	„	„	5000	„	10000

## Staatssteuer.

Neben der Bundessteuer finden wir noch die Staatssteuer. Es würde zu weit führen, die Unterschiede der einzelnen staatlichen Gesetze herauszuschälen, weswegen wir uns nur auf dasjenige des Staates New York beschränken wollen.

Als persönliche Abzüge kommen in Betracht:

für einzeln Lebende 1000 Dollar,

für Verheiratete mit höchstens 5000 Dollar Bruttoeinkommen 2500 Dollar,

für Verheiratete mit über 5000 Dollar Bruttoeinkommen 2000 Dollar, für jedes Kind unter 18 Jahren 400 Dollar.

Die Höhe der Steuerbeträge beläuft sich auf:

1 vH für die ersten 10000 Dollar Nettoeinkommen,

2 vH für die folgenden 40000 Dollar Nettoeinkommen.

Als nichtversteuerbar gelten:

die Zinsen der Schuldverschreibungen der Vereinigten Staaten, des Staates New York und seiner Gemeinden,

Renten und Entschädigungssummen aus der Unfallversicherung, Prämien für Versicherungen.

Bonusse als Lohnbeträge für geleistete Dienste sind zu versteuern.

Die Zahlung der Steuer hat im ganzen bis zum 15. April des folgenden Jahres zu erfolgen.



Vergleichen wir nun diese Sätze mit denen in Deutschland, so muß hier ein lediger Mann mit einem Stundenverdienst von 1,50 M rund 6,7 vH seines Einkommens und ein Verheirateter mit 2 Kindern rund 4,7 vH an Einkommensteuer zahlen. Während im Jahre 1925 in Amerika ein Familienvater ganz beträchtliche steuerliche Vorteile vor dem Ledigen genoß, ist in Deutschland die Belastung beider nahezu die gleiche.

Betrachten wir nun noch die Freigrenze, so liegt dieselbe seit 1926 folgendermaßen:

Land	ledig	verheiratet ohne Kind
Amerika . . . . .	1500 Dollar = 6300 M.	3500 Dollar = 14700 M.
Deutschland . . . . .	1200 „	bis 1440 „
Verhältniszahl bei 2-facher Lebenskostenverteuerung . . . . .	2,6 : 1	5,1 : 1

Demzufolge steht in Amerika  
 der ledige Arbeiter rund 2,5mal,  
 der verheiratete Arbeiter rund 5mal  
 hinsichtlich der Freigrenze günstiger.

## VIII. Die Wirtschaftsbilanz des Arbeiterhaushaltes.

Bevor wir versuchen, eine Bilanz des Arbeiterhaushaltungsbudgets aufzustellen, müssen wir uns darüber klar sein, daß dieses recht schwierig ist. Jeder Mensch hat andere Bedürfnisse zum Leben und dementsprechend ändern sich seine Ausgaben. Wir müssen daher einmal gewisse Einschränkungen machen und dann auch spezielle Fälle betrachten, da allgemein gültige Regeln sich nicht aufstellen lassen.

Aus diesen Gründen wurde zunächst die Berechnung für einen schlechtentlohnnten deutschen und amerikanischen, ledigen und verheirateten Arbeiter durchgeführt. Da die amerikanische Lebensweise ganz verschieden von der deutschen ist, indem z. B. der Amerikaner mehr Fleisch als Gemüse und Kartoffeln verzehrt und meist in einem Eigenhaus wohnt, müssen für beide zunächst ungefähr die gleichen Lebensbedingungen zugrunde gelegt werden. Im allgemeinen lebt der Amerikaner viel besser als der Deutsche; so ißt der amerikanische Arbeiter zum ersten Frühstück sehr oft ein Stück gebratenes Fleisch oder einige Eier, gebackene Pfannkuchen od. dgl., während der deutsche Brot genießt. Außerdem können wir die Bekleidungsfrage erst an das Ende der Untersuchung stellen, weil sie zu sehr im Belieben des einzelnen steht; manche Zahlen mußten in Ermangelung einer festen Basis nach Gutdünken geschätzt werden.

	Hilfsarbeiter			
	ledig		verheiratet mit 2 Kindern	
	Amerika	Deutsch- land	Amerika	Deutsch- land
<b>A. Ausgaben pro Jahr in Mark:</b>				
Beköstigung . . . . .	1715	960	2040	1200
Wohnung mit Heizung u. Beleuchtung	1015	300	1100	560
Ausgaben für Wohnung u. Beköstigung	2730	1260	3140	1760
<b>B. Einnahmen pro Jahr in Mark:</b>				
Lohn . . . . .	4040	1560	4040	1560
Steuerabzug . . . . .	—	36	—	—
Nettoeinkommen . . . . .	4040	1524	4040	1560
Restbetrag für Kleidung u. Sonstiges	1310	264	900	(— 200)

Stellen wir die jährlichen Mindestausgaben für Wohnung und Beköstigung den Einnahmen (in Mark) der bestbezahlten Maschinenarbeiter gegenüber, so finden wir folgendes:

	Maschinenarbeiter			
	ledig		verheiratet mit 2 Kindern	
	Amerika	Deutsch- land	Amerika	Deutsch- land
Lohn pro Jahr in Mark . . . . .	17 650	3600	17 650	3600
Steuerabzug . . . . .	305	240	—	168
Nettoeinkommen . . . . .	17 345	3360	17 650	3432
Mindestausgaben für Wohnung und Beköstigung . . . . .	2730	1260	3 140	1760
Restbetrag für Kleidung und Sonstiges	14 615	2100	14 510	1672

Aus der Berechnung erkennen wir, daß die schlechtbezahlten Hilfsarbeiter in Amerika, soweit sie verheiratet sind, auch nur das Notwendigste verdienen. Zwar können sie den Aufwand für Kleidung und sonstiges gerade eben decken, während der deutsche Arbeiter mit einem Defizit abschließen würde, wenn er nicht Wohnung und Haushalt über das gesundheitlich zulässige Maß einschränken würde. Wenn diese schlecht bezahlten Hilfskräfte ledig sind, sind sie in der Lage, gewisse Aufwendungen für Kleidung und sonstiges zu machen; der amerikanische Arbeiter hat unter Berücksichtigung des Geldwertes den ungefähr doppelten Betrag dafür zur Verfügung.

Weiter erkennen wir, daß die gutbezahlten Maschinenarbeiter beider Länder in der Lage sind, mehr Rücksicht auf eine bessere Beköstigung und Wohnung zu nehmen.

Der bestbezahlte verheiratete amerikanische Maschinenarbeiter überflügelt seinen deutschen Kollegen außerordentlich stark; er ist in der Lage, große Ersparnisse zu machen, was dem deutschen abgeht.

In Wirklichkeit liegen die Dinge so, daß der Amerikaner weniger Ersparnisse macht, als dafür bequemer lebt; streng genommen muß der

Kauf eines Hauses ja auch als Ersparnis angesehen werden. Betrachten wir nun noch die Ausgabenseite des Arbeiterhaushaltes, wie sie sich tatsächlich darstellen dürfte, so finden wir folgendes:

Ausgabe pro Monat für	Hilfsarbeiter mit Frau und 2 Kindern (Lohn 336 M)		Maschinenarbeiter mit Frau und 2 Kindern (Lohn 1470 M)	
	M	vH bez. auf Lohn	M	vH bez. auf Lohn
Wohnung . . . . .	80	23,8	248	16,9
Beköstigung . . . . .	126	37,5	350	23,8
Heizung und Beleuchtung .	10	3,0	31	2,1
Kleidung . . . . .	55	16,4	248	16,9
Automobil (Abzahlung und Betrieb) . . . . .	—	—	202	13,7
Sonstiges . . . . .	65	19,3	391	26,6
	336	100,0	1470	100,0

Wir wollen jetzt noch sehen, wie hoch die Kaufkraft des amerikanischen Arbeiters ist. Es betragen die Stundenlöhne für

Arbeiter	Deutschland (Berlin)	Amerika
	Mark	Dollar
Hilfsarbeiter . . . . .	0,63—0,66	0,35—0,75
Hochwertige Werkzeugmacher . . .	1,20—1,25	1,10—1,25
Hochwertige Maschinenarbeiter . .	1,20—1,25	0,80—1,00
Hochwertige Former . . . . .	1,20—1,25	0,80—1,10
Arbeiterinnen . . . . .	0,44	0,25—0,62
Stundenspitzenlöhne im Akkord . .	1,50	1,75

Hieraus ergibt sich zwischen den deutschen und amerikanischen Löhnen eine Relation von 1 M.:0,9 Dollar, d. h. die amerikanischen Löhne sind etwas geringer in Dollar als die deutschen in Mark. Wir haben nun folgendes:

Einem deutschen Lohn 1 M. steht ein amerikanischer Lohn 0,9 Dollar = 3,80 M. gegenüber; dem deutschen Lebensmittelpreis 1 M. steht auf Grund der Tabellen Seite 172, 175 über die Lebensmittelpreise ein amerikanischer Preis 1,30 M. gegenüber. Mithin ist die Kaufkraft des amerikanischen Arbeiters für Lebensmittel  $3,80/1,3 = 2,9$ mal so groß als die des deutschen. Ziehen wir aber die Wohnungsmiete mit in die Berechnung ein, die immer einen großen Anteil an den allgemeinen Ausgaben hat, so finden wir eine Kaufkraft von  $3,80/2,0 = 1,9$ mal so groß als die des deutschen Arbeiters. Der Wert von 2,0 errechnet sich aus dem Verhältnis der Gesamtmindestausgaben der Arbeiter für die unbedingten Lebensbedürfnisse an Wohnung und Beköstigung.

Nachdem wir so gesehen haben, daß die Bezahlung der amerikanischen Hilfsarbeiter teilweise recht kärglich ist und ihnen kaum die Möglichkeit zu einem auch schon für deutsche Verhältnisse einigermaßen annehmbaren Lebensunterhalt gibt, kann man nur mit Befriedigung sehen, daß die Mechanisierung des Transportwesens in den Fabriken immer weiter fortschreitet. Hierdurch vermindert sich gerade die Anzahl

der schlechtentlohnnten Hilfsarbeiter, die nun in die produktive Arbeiterstellung gedrängt werden, die der amerikanische Unternehmer im allgemeinen viel besser bezahlt, weil diese Leute wertbildend arbeiten. Ganz besonders kommt aber diesen Arbeitern dann die Möglichkeit der Akkordarbeit zustatten, wodurch sich ihr Verdienst automatisch erhöht. Weiter erkennen wir aber auch, welche Arbeitergruppen die Armut darstellen. Der Ledige kann sich noch leichter helfen als der Verheiratete, weil er billiger wohnen kann; gibt es doch in Herbergen eine Unterkunftsmöglichkeit bereits für 35 Cents für die Nacht. Der Verheiratete hat es dagegen am schwersten; er muß sehen, als Maschinenarbeiter unterzukommen, wenn er eine genügende Geschicklichkeit für Handarbeiten besitzt.

## IX. Das private Leben des Arbeiters und seine Stellung in der bürgerlichen Gesellschaft.

Im Kapitel III habe ich gezeigt, unter welchen Bedingungen der amerikanische Arbeiter im industriellen Betriebe arbeitet, wie sich also sein Leben beim Erwerb seines Unterhaltes abspielt. Es interessiert daher noch, in das private Leben einen Blick zu tun.

Neben der Arbeit im industriellen Betriebe sieht der amerikanische Arbeiter vielfach auch darauf, eine Nebenbeschäftigung zu bekommen, weil für ihn Zeit ebenfalls Geld bedeutet. Aber er betätigt sich auch in der Spekulation und bevorzugt hierin besonders diejenige mit Häusern. Für diese Zwecke kauft er ein Haus, bewohnt es, baut es nach Möglichkeit noch weiter aus und versieht es mit Verbesserungen, die er meist selbst wegen der sehr hohen Handwerkerlöhne ausführt; dann versucht er es nach einigen Jahren mit ansehnlichem Gewinn wieder zu verkaufen.

Im öffentlichen Leben genießt der Arbeiter die gleichen Rechte und das gleiche Ansehen wie der Unternehmer; Standesvorurteile kennt man nicht, und es gilt nur der Vor- und Zuname eines Menschen, wobei darauf hingewiesen sein mag, daß der Amerikaner auf die Kennzeichnung seines Vornamens oder wenigstens der Anfangsbuchstaben großes Gewicht legt.

Trotzdem die Löhne hoch sind, gibt es natürlich auch große Unterschiede in der Kategorie der Handarbeiter. Wir finden solche, die unserem Mittelstand ähneln, aber auch solche, die zum Proletariat im wahrsten Sinne des Wortes gehören. Zu der letzteren Gruppe sind nicht nur sehr oft Neger, sondern auch Weiße zu rechnen, die ein bedauernswertes Leben führen. Sie wohnen in schmutzigen, engen Straßen und Höfen und geben hinsichtlich der Armut vielen unserer Ärmsten nichts nach. Abb. 37 und 38 zeigen derartige Häuser, deren Unsauberkeit und Verwahrlosung auf den Bildern nicht so scharf hervortritt, wie sie tatsächlich ist. Diese Straßen befinden sich meist in nächster Nähe der Fabriken, so daß neben der Unsauberkeit auch noch der Staub,

die schlechte Luft und der große Lärm sich in unangenehmster Weise bemerkbar machen.

Der größte Teil der Arbeiterschaft hält sehr große Stücke auf ein angenehmes und bequemes privates Leben, und wir finden daher, daß das Bestreben dieser Menschen, und ganz besonders, wenn sie heiraten wollen, dahin geht, ein eigenes Haus zu besitzen. Dieses soll nach Möglichkeit ein Einfamilienhaus sein. So wurden im Jahre 1924 Baubewilligungen für 47,4 vH als Einfamilienhäuser, 21,4 vH als Zweifamilienhäuser und 31,2 vH als Mehrfamilienhäuser erteilt; d. h. also nahezu die Hälfte aller Wohnhäuser waren für eine einzelne Familie und nur knapp ein Drittel für mehr als zwei Familien eingerichtet. Eine gesunde Wohnbaupolitik! Der Erwerb eines Eigenhauses wird in Amerika nicht schwer gemacht. Auch hier haben wir das Abzahlungsgeschäft wie in allen anderen Handelszweigen. Durch die Erleichterung des Erwerbes ist das Privateigentum solcher Häuser weit verbreitet. Wer mehrere Jahre bei derselben Firma tätig ist, hat bei den Geschäftsleuten großen Kredit; bei Abzahlungskäufen holt der Lieferant bei der Firma seines Kunden Auskünfte über diesen ein, worin nichts besonderes gefunden wird, da die Käufe auf Abzahlung allgemein üblich sind.

Man kann im Lande die verschiedensten Arten von Häusern sehen. So zeigt Abb. 39 massive Reihenhäuser, aus Backsteinen erbaut, wie sie in normalisierter Form zu Dutzenden an der Peripherie der Großstädte aufgeführt werden. Es sind Einfamilienhäuser mit allen Bequemlichkeiten, wie Zentralheizung, elektrischem Licht, Bad, Warmwasserversorgung, Veranda nach der Straße zu, Gas und letzten Endes einer Garage, die bei keinem neuzeitlichen Haus fehlen darf. Entsprechend der allgemeinen Einstellung des Amerikaners werden wir uns vergeblich nach einem, wenn auch kleinen Garten umsehen. Vor dem Hause befindet sich meist ein gutgepflegter Rasenstreifen mit etlichen kleinen Bäumchen und Sträuchern; große, schattige Bäume, wie wir sie in Deutschland zur Erholung unserer Augen und zu unserer Freude sehen, finden wir verhältnismäßig sehr selten. Diese Häuser kosten in Philadelphia rund 6000 Dollar = rund 25000 M. In New York stellen sich ähnliche Einfamilienhäuser mit 5—7 Räumen auf 5000—9150 Dollar, wobei im Abzahlungskauf ungefähr 500—700 Dollar anzuzahlen und ungefähr 60—80 Dollar monatlich abzuzahlen sind. Wohnt der Amerikaner zur Miete, so muß er für ein massives Häuschen mit 5—6 Räumen, die Wohnzimmer, Esszimmer und 2—3 Schlafzimmer neben Küche, Badezimmer, Keller und eventuell Bodenraum sowie Garage einschließen, rund 50 Dollar pro Monat zahlen.

Außer massiven Häusern gibt es aber, wie bereits früher gesagt wurde, vielfach, ja vielfach überwiegend, Holzhäuser, wie ein solches Abb. 40 darstellt. Der Besitzer dieses Hauses ist ein Deutscher, der seit 20 Jahren in Amerika lebt und zuerst als Former in einer Gießerei, jetzt aber als Maschinist in einer Mälzerei tätig ist. Er ist Gewerkschaftsmitglied und arbeitet in einem geschlossenen Betrieb wöchentlich 56 Stunden bei einem Stundenlohn von 1 Dollar. Wie so viele Arbeiter hat auch er sich ein für unsere Begriffe nicht kleines Vermögen erspart

Lebensunterhalts- preise Herbst 1925 in	Roggen- brot	Weizen- mehl	Gelbe Erbsen	Reis	Kartoffeln	Feiner Zucker	Tafelsalz	Butter	Schmalz	Geräu- chter Speck	Milch	Kaffee
	Cents pro 1 engl. Pfund											Cents pro Quart
New York . . .	8	4	15	10	4,5	6	2,5	50	24	40-54	15	43-49
Bethlehem . .	10	5	10	10-12	5-7	6,5	2,5	60	25	35-55	12	39-42
Philadelphia .	8	4	10	8-10	5	6	2,5	50	22	34	13	40
Pittsburgh . .	12	7	10	12	4	9	3	60	24	45	15	45-55
Cleveland . . .	7,5	5-7	8-12	10	4	6-7	2	45-50	19-21	40	12	40-60
Cincinnati . .	10	5	10	10	4	6,5	2	50	21	25-45	10	38-60
Indianapolis .	8	6-7,5	10	10-15	4-5	6-8	3,5	46-55	20-23	50	12	44-60
Moline . . . .	8	5	15	10	3,5	6-7	2,5-3	44-50	20	18-45	10	30-75
Chicago . . . .	10	6	12	8-15	3	5-6,5	2	46-52	14-22	40-50	10-14	42-59
South Bend . .	8	7	12	11-12	2-3	6-7	2	49-52	22-24	40-52	12	45-55
Detroit . . . .	8	6	12	10	3,5	7	2	44-50	19-20	32-40	11	37-47
Rochester . . .	9	7	12,5	10	3-4	6	2	48-55	19	35	10	41-55
Schenectady . .	9	5-6,5	10-12	12	2,5-4,5	5,5-6	2	50	20-23	29-52	11	41-55
Springfield(Vt)	9	6	11	12	3-4	6	2	50	21	30-45	12	43-59
Boston . . . .	9	5,5-6	8-10	8-12	3	6	2	51	20	25-35	13	40-60
Providence . .	9	6	10	10	3	6	2	50	21	40	12	35-60
Bridgeport . .	8	5	12	11	3	6	2	50	22	45	11	40-62

und seine Wohnung, deren Wohnzimmer aus Abb. 41 und deren Eßzimmer aus Abb. 42 hervorgeht, behaglich und mit guten Möbeln ausgestattet. Wir finden im Wohnzimmer geschmackvolle Bilder an den Wänden, Sessel und Sofa mit Lederüberzügen, überall gute und in bestem Zustande befindliche Teppiche, dazu Telephon (ungefähr 3—4 Dollar pro Monat Kosten) und elektrisches Licht. Das Eßzimmer, das unmittelbar an das Wohnzimmer angrenzt und nach der Seite heraus gelegen ist, birgt eine echt deutsche Gemütlichkeit. Die 3 Schlafzimmer befinden sich in gleichem Zustand. Auch hier finden wir wieder alle Bequemlichkeiten, die wir bei uns in den gutsituierten Kreisen zu finden gewöhnt sind. Es muß ausdrücklich hervorgehoben werden, daß diese Art der Ausstattung keine Einzelperscheinung, sondern der allgemeine Typ der artiger Arbeiterwohnungen ist. In anderen Wohnungen findet man noch Klavier und große Radioapparate. Sonst ist der deutsche Geschmack hinsichtlich der Möbel vielfach ganz anders; es herrscht hier genau wie in der Architektur vieler öffentlichen Bauwerke, in den Vergnügungsstätten, in der Kleidung und Gesichtspflege der Frauen der französische Einfluß, was mit Rücksicht auf den angelsächsisch-germanischen Ursprung der großen Mehrheit des Volkes merkwürdig ist.

Die Holzhäuser haben den Vorzug, daß sie billiger in der Herstellung und demgemäß auch im Preise sind. Es sei daran erinnert, daß solche Holzhäuser sogar in den großen Warenversandgeschäften in fertig zugeschnittenem Holzwerk mit allen Zutaten zu kaufen sind; sie müssen alsdann nur noch aufgestellt werden. Die Holzhäuser haben sich bei den günstigen klimatischen Verhältnissen in Nordamerika sehr gut bewährt; sie haben Doppelwände und lassen kaum erkennen, daß

Tee	Eier	Schweine- Konelett	Kalbs- keule	Rind- schnitt	Ziga- retten	Zigarren	Arbeits- stüffel	Gute Stüffel	Socken	Taghemd	Anzug	Mittag- essen bzw. Abend- essen im Wirtschaus
ents pro engl. und	Cents pro Stück	Cents pro 1 engl. Pfund			Cents pro Stück		Dollar pro Paar		Cents pro Paar	Dollar pro Stück		Cents
-100	3-5	35-45	50	48	1-1,5	1-10	3-4	4-7	14-65	0,7-1,8	20-50	40-55
36	4	30-44	50	42	1-1,5	4-10	3-5	4-8	15-95	1,2-2,2	15-35	60-75
35	3-4	30	40	35	1-3	4-10	4-6	5-10	14-70	1,0-2,0	18-35	45-55
-104	4	30-40	30-40	32-55	0,6-1	4,5-12	3-4	3-5	10-39	1,0-2,0	20-40	55-75
-104	3-4	30-40	20-30	25	0,6-2	4-15	3-5	4-7	10-65	1,3-2,5	22-35	40-55
-70	3-4	35-39	33	30-32	0,5-1	3-8	3-4	5-8	15-75	1,0-3,0	20-35	40-50
-100	3-4	35-40	35-55	30-40	1-2	2-10	2-4	4-8	13-75	1,0-2,5	20-50	40-50
-90	3	30	20-30	20-30	1	1,5-8	3-5	3,5-8	10-45	0,5-3,0	15-40	35-45
74	3-3,5	26-35	28	20-35	0,7-1,5	5-12	2,8-4,5	3,6-10	10-75	1,0-2,0	15-35	25-60
-80	3,5	35	30	22-35	0,7-2	5-12	2-3,5	4-8	15-75	1,0-2,0	25-35	35-60
-70	3,5	22-35	30	20-32	1-2	4-10	3,5-5	3-8	10-65	1,0-2,0	20-60	35-60
-74	3-4	32	35	24-48	1-1,5	5-12,5	3,5-5	4-8	10-50	1,0-2,0	20-40	25-50
-59	3-4	29-38	21-28	23-39	1-2	6-10	2-4	3-6	10-75	1,4-2,0	20-40	40-60
-70	3-4	30-40	25-15	25-40	1-2	6-10	2-4	3-7	10-65	1,4-2,0	20-40	35-60
-90	4	25-49	25-35	35-55	1-2	3-12	3,5-4,5	4-8	10-45	1,0-2,0	20-50	50-60
-95	3,5-4	25-35	28-40	30-50	1-2	2-12	3-5	4-10	15-45	1,0-2,0	18-50	50-60
-80	3-4	30-45	25-40	40-50	1-2	3-10	3-4	4-8	10-55	1,0-2,0	20-50	45-60

man sich in einem Holzhaus befindet. Bekanntlich ist das Klima in der nördlichen Zone der Vereinigten Staaten von Amerika im Sommer sehr heiß (oft bis 40° C) und im Winter nicht allzu kalt, wenn auch hier und da gelegentlich strenge Kälte auftritt. Der starke Wechsel besonders in den Übergangsjahreszeiten, der durch die ungeschützte Lage nach Kanada und dem Norden des Kontinents hervorgerufen wird, ist allerdings unangenehm. Die Holzhäuser sind durchaus warm und wohl geeignet zum Wohnen. Trotzdem die Hitze im Sommer so außerordentlich stark ist und sich in längeren Hitzewellen mit nachfolgenden kühleren Tagen äußert, mutet es merkwürdig an, daß der Amerikaner sehr wenig Gewicht auf schattige Wege und Gärten legt. So sieht man z. B. in Pittsburgh auf den kahlen Anhöhen am Monongahela- und Alleghanyfluß entlang, in deren Tälern sich meilenweit ein Stahlwerk an das andere reiht, die Häuschen regellos und in teilweise großen Zwischenräumen wie Schwalbennester angeklebt, und dieses alles ohne Baum und Strauch; ein kahleres Bild kann man sich nicht denken. Auf der anderen Seite hat jedoch Pittsburgh wieder hübsche Anlagen, wenn diese auch bei weitem nicht mit den unserigen zu vergleichen sind.

Während wir in Abb. 39 eine Kolonie massiver Häuser sehen, die in langen Straßenzügen dicht zusammengebaut sind, sehen wir in Abb. 43 eine Kolonie villenartig angelegter Zweifamilienhäuser, die aus Holz bestehen. Sie gehören Arbeitern.

Die Vergnügungen der Arbeiter gleichen denen der übrigen Bevölkerung, weil ja in den Vereinigten Staaten kein so krasser gesellschaftlicher Unterschied herrscht. Die Arbeiter gehören meist Klubs an, zu denen ich hier auch die zahlreichen Freimaurerlogen rechne.

Eine der wichtigsten Vereinigungen ist die christliche Vereinigung junger Männer bzw. junger Frauen. Sie haben eigene Häuser, die vorzüglich und behaglich eingerichtet sind. In den großen Städten sind es Wolkenkratzer mit 15—20 Stockwerken, in den kleinen Städten entsprechend kleinere Gebäude. Abb. 44 zeigt ein solches Heim, das in Moline am Mississippi, einer kleinen Stadt von 30000 Einwohnern, zu finden ist.

Der amerikanische Arbeiter lebt entsprechend seinem hohen Lohn gut und auskömmlich; schon zum ersten Frühstück pflegt er warme Speisen zu essen, und der einfachste leistet sich dann z. B. ein Setzei mit gebackenen Schinkenscheiben und Bratkartoffeln, dazu Kaffee, zum Preise von 35 Cents = 1,47 M. Diese gute Lebensweise ist mit Rücksicht auf die angestrengte tägliche Arbeit notwendig.

Das größte Interesse der Arbeiter richtet sich auf den Erwerb eines Autos. Für gewöhnlich wird erst dann geheiratet, wenn die Mittel zum Ankauf eines Hauses reichen, während er das Auto beschafft, sobald er selbständig ist und eine etwas gesicherte Stellung hat. Wie weit das Auto in Arbeiterkreisen gebraucht wird, geht aus der Tatsache hervor, daß es Familien gibt, in denen die drei erwachsenen und verdienenden Söhne auch drei Autos haben, und daß man Firmen findet, bei denen 60—80 vH der Arbeiter und Angestellten im Besitze eines Autos sind. Abb. 45 zeigt einen Teil eines Parkplatzes mit den Autos der Arbeiter und Angestellten einer großen Autofabrik. Da die von den Fabriken angelegten Parkplätze (Abstellplätze) bei weitem nicht reichen, um die vielen Autos aufnehmen zu können, müssen diese zum allergrößten Teil an den Straßen und auf öffentlichen Plätzen untergebracht werden. Die Arbeiter besitzen nicht nur die billigen Fordwagen; diese stellen vielmehr meistens nur den Übergang vom ersten Wagen zu einem großen dar. Daher finden wir viele, die die schönsten und elegantesten Wagen besitzen, was, wie bereits gesagt wurde, nur mit Hilfe des Abzahlungsgeschäftes möglich ist. Der Arbeiter will mit seiner ganzen Familie, und wenn diese aus 10 Personen besteht, zusammen ins Freie fahren können; man kann sich daher das Bild vorstellen, das manche Wagen mit ihrem zusammengedrängten Inhalt geben. Die Autos der Arbeiter bieten sehr oft einen wenig schönen Anblick, und man hat den Eindruck, daß sie nicht gut gepflegt werden. Dies ist durchaus nicht etwas Absonderliches, sondern entspricht ganz dem amerikanischen Charakter, der jeden Gegenstand nur als einen Gebrauchs- und Verbrauchsartikel ansieht und ihn nach Abnutzung lieber durch einen neuen ersetzt als umständliche Reparaturen vornimmt. Der Deutsche ist eher geneigt, dauernde Reparaturgelder in eine Sache zu stecken, weil er von Hause aus sparsamer ist und nicht über die großen Mittel verfügt; es ist vielleicht auch bei dem Deutschen ein psychologisches Moment stärker ausgeprägt, das in einer Liebe zum Gegenstand wurzelt, während der Amerikaner nüchterner Wirklichkeitsmensch ist.

Entsprechend der gehobenen Stellung, die der Arbeiter in Amerika einnimmt, beteiligen sich viele, und ganz besonders Leute deutschen

## Mittlere Lebensunterhaltspreise (Herbst 1925):

Gegenstand	Vereinigte Staaten von Amerika				Bemerkungen	Berlin	ameri- kanische: deutsche Preise
	Einheit (amerikanisch)	Preis	Einheit (deutsch)	Preis		Preis	
Roggenbrot . .	cts/e. Pfd	9	Pfg/d. Pfd	42	—	18	2,3
Weizenmehl . .	„	6	„	28	—	28	1,0
Gelbe Erbsen . .	„	11	„	51	—	36	1,4
Reis . . . . .	„	11	„	51	—	35	1,5
Kartoffeln . . .	„	4	„	18	—	4	4,5
Fein. Zucker . .	„	6	„	28	—	35	0,8
Tafelsalz . . . .	„	2	„	9	—	5	1,8
Butter . . . . .	„	50	„	230	—	210	1,1
Schmalz . . . . .	„	21	„	97	—	90	0,9
Ger. Speck . . .	„	40	„	185	—	160	1,2
Milch . . . . .	cts/Quart	12	Pfg/l	44	—	33	1,3
Kaffee . . . . .	cts/e. Pfd	48	Pfg/d. Pfd	222	—	340	0,7
Tee . . . . .	„	68	„	314	—	400	0,8
Eier . . . . .	cts/Stck	3,5	Pfg/Stck	15	—	15	1,0
Schweinekotel.	cts/e. Pfd	34	Pfg/d. Pfd	157	—	150	1,0
Kalbskeule . . .	„	34	„	157	—	160	1,0
Rindschnitten .	„	35	„	162	—	150	1,1
Zigaretten . . .	cts/Stck	1,5	Pfg/Stck	6,5	—	6	1,1
Zigarren . . . . .	„	7,5	„	32	—	15	2,1
Arbeitsstiefel .	Doll/Paar	3,5	Mk/Paar	15	—	11	1,4
Gute Stiefel . .	„	6	„	25	—	22	1,1
Socken . . . . .	cts/Paar	38	Pfg/Paar	160	—	250	0,6
Taghemd . . . .	Doll/Stck	1,6	Mk/Stck	6,70	—	700	1,0
Anzug . . . . .	„	30	„	126	—	100	1,3
Mittag- bzw. Abendessen im Wirtshaus	cts	50	Pfg	210	Suppe, Brot, Butter, Fleisch, Gemüse, Kar- toffeln, Milch oder Kaffee	150	1,4
Weintrauben . .	cts/e. Pfd	11	Pfg/d. Pfd	51	—	40	1,3
Tafeläpfel . . .	cts/Stck	5	Pfg/Stck	21	mittelgroß	—	—
Tafelbirnen . . .	„	5	„	21	„	—	—
Apfelsinen . . .	„	9	„	38	—	—	—
Bananen . . . . .	„	5	„	21	mittelgroß	—	—
Blumenkohl . . .	„	50	„	210	„	—	—
Mittel:							1,3
Steinkohlen . .	Doll/e. to	14,3	Mk/50 kg	2,95	Nuß, New York	2,17	1,4
„	„	14—17	„	2,9—3,6	„ Springfield	„	—
„	„	12	„	2,48	Hausbrand; „	2,60	1,0
„	„	16	„	3,32	Nuß; Detroit	—	—
„	„	16,5	„	3,40	„ Chicago	—	—
Elektr. Licht . .	cts/KWStde	7	Pfg/KWStde	29,4	„ New York	35	0,8
Leucht- und Heizgas . . . .	cts/100 cbf	11,5	Pfg/cbm	17,3	„	20	0,9
„	„	7,9	„	11,8	Detroit	—	—
Gasolin . . . . .	cts/10 Gall	208	Pfg/l	19,3	„	—	—
Motorenöl . . .	cts/Gallone	50	„	46	„	—	—
Möbl. Zimmer .	Doll/Woche	4—7	Mk/Monat	(73)—127	Beleuchtung, Heizung, ohne Frühstück	30	4,2
Wohnungsmiete							
5 Räume . . . .	Doll/Monat	60	„	252	Chicago	—	—
6 Räume . . . .	„	35	„	147	Bethlehem	—	—
8 Räume . . . .	„	50	„	210	„	—	—

Ursprungs, an den öffentlichen Angelegenheiten. Man findet sie daher in mancherlei Ehrenämtern, als Geschworene, Synodalmitglieder der Kirchen usw., für welche Ämter sie sich infolge ihrer geistigen Regsamkeit und Schulung besonders eignen.

Das Selbstbewußtsein, das dem amerikanischen Arbeiter anhaftet und in ihm das Gefühl des Gentleman-Sein wachruft, beeinflußt sein ganzes Gebaren auf der Straße und in öffentlichen Lokalen. Er geht gut gekleidet, aber ganz zwanglos spazieren; nie wird ein junger Bursche eine laute Bemerkung über einen Mitmenschen machen oder ihn gar belästigen; man muß das Benehmen in jeder Beziehung als einwandfrei bezeichnen. Es ist merkwürdig, wie dieses in vieler Beziehung noch nicht mit der europäischen Kultur behaftete Volk sich im Zaume hat; keine Belästigung der Frauen und Mädchen, keine Auseinandersetzungen in den Bahnen, kein Geschrei auf den Straßen von Kutschern, Chauffeuren oder sonstigen Arbeitenden; immer die gleiche, großartige Disziplin und das ruhige Handeln, das den Verkehr so unendlich erleichtert.

Die vorangehenden Betrachtungen beziehen sich auf die Arbeiterschaft in den großen Städten und ganz besonders auf diejenigen der Metall- und Maschinenindustrie. In vielen anderen Industrien liegen die Verhältnisse genau so; aber es gibt auch solche, in denen die Lebensbedingungen der Arbeiter nicht auf dieser Höhe stehen; hierzu gehört die Bergwerksindustrie.

Im Jahre 1922/23 wurden die Verhältnisse in der Bergwerksindustrie durch eine amtliche Kohlenkommission untersucht, deren Ergebnis von allgemeinem Interesse ist. Die Kommission hat eingehende Untersuchungen über die Familienverhältnisse angestellt und im Zusammenhang damit 1094 Gemeinwesen aufgesucht; 811 wurden durch Bergwerksgesellschaften kontrolliert, 283 Städte waren unabhängig. Es wurden 15 500 Arbeiter vernommen, von denen 39 vH in Werkshäusern wohnten. Für die letzteren besteht insofern eine große Unsicherheit, als sie im Falle des Verlustes ihrer Arbeitsstelle auch die Wohnungsräumen müssen; diese Unsicherheit wird auch nicht durch billigere Miete, Beleuchtung und Heizung sowie durch die Tatsache aufgewogen, daß eine allgemeine Klage über rigoroses Vorgehen von seiten der Gesellschaften nicht zu hören war. Außerdem besitzen die Städte der Bergwerkszentren nur in geringem Maße öffentliche Parks, Leseräume, Bibliotheken, Erholungsräume und andere Annehmlichkeiten, die der ansässigen Bevölkerung Abwechslung bieten können.

Ungefähr 20 vH der Frauen und Töchter beschäftigen sich mit dem Geldverdienst, sei es, daß die Frauen Zimmer an Arbeiter vermieten und in zweiter Linie waschen und putzen, sei es, daß die Töchter, von denen insgesamt rund 33 vH der über 15 Jahre alten Mädchen erwerbstätig sind, in Fabriken und Bureaus gehen.

Die Wohnverhältnisse können auch nicht als die besten bezeichnet werden, was aus dem folgenden hervorgehen mag. Von den über 80 000 besuchten Wohnungen haben nur ungefähr 20 vH fließendes Wasser, ungefähr 3 vH Bad oder Brause und weniger als 1 vH im Hause

gelegene Aborte. Ungefähr 61 vH der Ortschaften, die den Bergwerksgesellschaften gehörten, hatten Kanalisation, was aber immerhin noch bedeutend besser war gegenüber 29 vH bei den selbständigen Ortschaften. In nur ungefähr 1,2 vH der Ortschaften war jedes Haus an die Kanalisation angeschlossen, und nur 4 vH der im Steinkohlengebiet und 20 vH der im Anthrazitkohlengebiet liegenden Gemeinden hatten ein vollständiges Kanalsystem.

Die Beleuchtung der Wohnungen durch Elektrizität oder Gas wurde in den Gemeinden der Steinkohlenbergwerksgesellschaften in 66 vH und im Anthrazitkohlenbezirk in nur 27 vH der Wohnungen angetroffen. Von den selbständigen Ortschaften hatten im Durchschnitt nur 85 vH öffentliche Straßenbeleuchtung.

Es ist von Interesse, daß 31 vH der von Minenarbeitern bewohnten Häuser im eigenen Besitz der Bewohner, 67 vH dagegen gemietet waren, sei es, daß letztere den Bergwerksgesellschaften oder dritten Personen gehörten. Die Wohnbedingungen der Bergwerksgesellschaften sehen vor, daß der Arbeiter nur das Recht des Ein- und Ausganges für sich und seine unmittelbaren Familienangehörigen hat, daß er nur mit Einwilligung der Gesellschaft und nur ihr zusagende fremde Personen aufnehmen darf sowie daß er in seinem Hause ohne Einwilligung der Gesellschaft keine Kostgänger und Untermieter aufnimmt, die nicht im Bergwerk der Gesellschaft arbeiten; außerdem gewährt er der eigenen Gesellschaft das Recht des Zutrittes zu seinem Hause für Besichtigungszwecke während einiger Stunden am Tage oder in der Nacht.

## X. Die Stellung des Arbeiters zum Staat, der bürgerlichen Gesellschaft und der Industrie.

### Politisches Parteiwesen.

Die Stellung eines Menschen zum Staat spiegelt sich in seiner Parteizugehörigkeit wider. Wir müssen also diese betrachten, wenn wir erkennen wollen, welche Stellung der amerikanische Arbeiter zu den staatlichen Einrichtungen seines Landes einnimmt.

In den Vereinigten Staaten finden wir im Parlament ein ausgesprochenes Zweiparteiensystem. Neben den Republikanern, denen Hochfinanz und Schwerindustrie angehören, sitzen die Demokraten, zu denen hauptsächlich der Geschäftsmann und viele Arbeiter rechnen. Als dritte Partei ist noch die sozialistische vertreten, die aber nur einen einzigen Abgeordneten hat und somit überhaupt nicht in die Wagschale fällt. Das Vorhandensein von nur zwei Parteien hat bekanntlich den großen Vorzug der Klarheit in der Innen- und Außenpolitik und gewährleistet in jedem Falle eine günstige wirtschaftliche Entwicklung des Landes. Die Federation of Labor, die Spitzenorganisation der gewerkschaftlich organisierten Arbeiter, die sich von jeder Parteipolitik fernhält und den von ihr vertretenen rein wirtschaftlichen Gedanken in

keiner Weise mit politischen Maximen verbunden wissen will, ergreift wohl eine große Initiative im Wahlkampf, aber sie pflegt, wie wir dies bereits sagten, mit den Kandidaten der beiden Parteien zu unterhandeln, um die größten Vorteile zu suchen. Derjenige Kandidat, der ihr die Gewißheit gibt, ihre Interessen am besten zu vertreten, erhält dann ihre Stimme, d. h. die Stimmen derjenigen Arbeiter, die sich in ihrer Meinungsäußerung nach dem Rat der Gewerkschaft zu richten pflegen. Die Federation of Labor einigt sich bei den Wahlen gleich oft mit den Demokraten und Republikanern; sie unterstützt also unter Umständen auch den Abgeordneten der Partei der Hochfinanz und Schwerindustrie. Diese Tatsache gewährt einen vorzüglichen Einblick in die geistige Einstellung der amerikanischen gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung. Aber wir finden eine derartige Vermengung nicht nur bei der Federation of Labor, sondern auch zwischen der sozialistischen Partei und den anderen, die unter Umständen gewisse gemeinsame Kandidaten aufstellen. Hierbei sei gleich bemerkt, daß die sozialistische Partei unserer sozialdemokratischen Partei entspricht und von den anderen linksgerichteten Parteien Amerikas als reformistische bezeichnet wird.

Man wird sich mit Recht fragen, wie es kommt, daß die Federation of Labor einen ablehnenden Standpunkt zu den politischen Parteien einnimmt. Der Grund liegt darin, daß der amerikanische Arbeiter sich vielfach nicht nach den Weisungen der Gewerkschaften, die ihm einen bestimmten Kandidaten zur Unterstützung im Wahlkampfe vorschlagen, richtet, sondern seine eigenen Wege geht und den Mann wählt, der ihm persönlich am meisten zusagt. Es hat sich dieses bei der letzten Präsidentenwahl gezeigt, bei der die Federation eine andere Politik einzuschlagen versuchte. Dadurch, daß die Mitglieder den Weisungen der Federation nicht gehorchten und lieber an dem allgemeinen Prinzip der Freiheit in Meinung und Handlung festhielten, ergab sich für sie der Anlaß, auf dem Konvent von 1925 in Atlantic City entsprechend der von Gompers vertretenen Anschauung erneut die Fernhaltung von einer Parteipolitik auszusprechen. Die Stellung von Samuel Gompers gegenüber dem Sozialismus geht aus einer Erklärung deutlich hervor, die er gelegentlich eines Festessens des Executive Council of the National Civic Federation (eine Vereinigung zur Bekämpfung des Sozialismus und Kommunismus) als maßgebendes Mitglied der Vereinigung auf eine Anfrage abgab:

„Ich studierte als junger Mann die Lehren von Karl Marx. Ich las ‚Das Kapital‘, sein berühmtestes Werk, in deutscher Sprache. Die ganze Philosophie des Sozialismus bedeutet Zwangsarbeit, und meine ganze Seele lehnte sich gegen jenen Gedanken auf. Ich wünsche nicht, daß die Arbeiter des Landes oder der Welt eine besonders bevorrechtigte Klasse oder Gruppe sind, aber ich wünsche für sie die Freiheit zur künftigen Entwicklung; der ganze Plan der unfreiwilligen Knechtschaft erzeugte in mir einen derartigen Umschwung der Gefühle, daß ich meinen Genossen schuldig zu sein fühlte, für alle Zeiten jene Philosophie mit jeder Faser meines Herzens zu bekämpfen.“

Sehen wir uns nun die einzelnen linksgerichteten Parteien kurz an, weil uns diese auf Grund der deutschen Parteiverhältnisse am meisten interessieren. Da finden wir zuerst die sozialistische Partei, die, wie gesagt, unserer Sozialdemokratie gleicht. Sie wurde 1901 gegründet. Die Stärke dieser Partei geht aus folgendem hervor:

	1912	1920	1924
Mitglieder . . . . .	118 045	26 766	18 000
Stimmen bei der Präsidentenwahl .	897 011	919 799	nicht bekannt

Hieran sehen wir einen gewaltigen Rückgang der Partei; durch Abspaltung der radikalen kommunistischen Elemente ist die Partei zusammengebrochen und hat sich bis heute nicht wieder erholen können. Hinsichtlich der in ihr vertretenen Nationalitäten nehmen die Finnen, Jugoslawen, Italiener, Deutschen und besonders die Juden einen sehr großen Anteil in Anspruch; die Führerschaft liegt zu ca. 85 vH in jüdischen Händen. Die Partei hat einen Abgeordneten im Repräsentantenhaus. Das Vorherrschen des jüdischen Elementes hängt damit zusammen, daß die Partei sehr viel Anhänger unter den Arbeitern der Bekleidungsindustrie hat, die meistens jüdischer Abstammung sind. Die sozialistische Partei steht im übrigen der Federation of Labor nicht günstig gegenüber, weil sie deren Politik gegenüber dem Arbeitgeber nicht für richtig hält; sie neigt in diesem Punkte der Auffassung der sozialistischen Arbeiterpartei zu. Im übrigen lehnt die sozialistische Partei den Umsturz grundsätzlich ab und erstrebt die Nationalisierung der Industrie und Landwirtschaft durch die Methoden der Erziehung und Propaganda. Die Mitglieder machen, in Versammlungen gesehen, den Eindruck gutsituierter Bürger und erinnern in keiner Weise an ein verarmtes „Proletariat“. Bezeichnend für den sozialistischen Gedankengängen abholden Boden Amerikas ist die Tatsache, daß in einer großen Versammlung in New York, in der ein so bekannter Arbeiterführer wie Arthur Henderson, das englische Parlaments- und Regierungsmitglied der Mac Donald-Regierung, sprach, von 1200 Sitzen nur ca. 900 besetzt waren.

Neben der sozialistischen Partei finden wir dann noch die sozialistische Arbeiterpartei, aus der im Jahre 1901 die erstere durch Abspaltung hervorgegangen ist. Diese Arbeiterpartei ist 1876 aus der Arbeiterpartei der Vereinigten Staaten entstanden. Sie hat nur ungefähr 4000 Mitglieder, darunter meist bulgarisch, ungarisch, schwedisch und südslawisch sprechende. Sie bekämpft die Federation of Labor, weil sie in deren fachgewerkschaftlicher Gliederung eine Lähmung der Stoßkraft der Arbeiterbewegung sieht, indem infolge dieser Organisation die Verträge zwischen den Trade Unions und den Unternehmern stets zu verschiedenen Zeiten ablaufen, so daß ein einheitliches Vorgehen der Arbeiter im Falle von Streitigkeiten einer Arbeitergruppe nicht möglich ist. Sie will dafür die industrielle Union setzen, die alle Arbeitergruppen zugleich umfaßt und sie für die kommende Übernahme der industriellen Geschäfte vorbereitet. Die Arbeiterpartei wirft daher der Federation vor, durch ihre Gliederung den Unternehmer zu unterstützen, weil der von ihr propagierte Gedanke der Schiedsverträge und

Versöhnung die Arbeiter der Gnade der Industrie und zugleich die Führer der Gewerkschaften der Korruption ausliefere; außerdem würden die Trade Unions mit Hilfe der Industrie zu reinen Wohltätigkeitsvereinen umgestaltet. Die Arbeiterpartei steht auf streng marxistischem Boden, sie will an die Stelle der territorialen Vertretung des jetzigen Parlamentes die Wirtschaftsvertretung setzen. Sie will aber den Umsturz nicht durch Gewalt und Inbesitznahme der politischen Macht erreichen, sondern mit Hilfe konstitutioneller Methoden unter Ausschluß einer Anarchie, indem sie sich zuerst in den Besitz der ökonomischen Macht und nachher in den der politischen setzt. Die Partei will das Land, die Produktionsmittel und Transporteinrichtungen den privaten Besitzern entreißen und zum Kollektiveigentum machen; sie glaubt, daß in Zukunft eine ungeheure Arbeiterbewegung in Amerika kommen wird, die alles bisherige in Europa in den Schatten stellt; sie beruft sich dabei auf die ungeheure Macht der Lohn- und Gehaltsempfänger in den Vereinigten Staaten, die heute eine Höhe von ungefähr 42 Mill. Menschen und mit ihren Angehörigen rund 65 Mill. erreichen. Diese Macht erscheint allerdings ungeheuer groß und sie wird vermutlich auch von seiten der Unternehmerschaft gebührend berücksichtigt, so daß diese bei dem starken Anwachsen der abhängigen Erwerbstätigen gezwungen ist, vorsichtig zu steuern.

Die Partei rechnet aber auch noch mit der wirtschaftlichen Entwicklung, die infolge des Kapitalüberflusses zu den größten Konzentrationen in Industrie und Handel führen dürfte; die Entwicklung der sogenannten Kettenläden, die man bereits im Zigarren-, Kolonialwaren- und Drogenhandel antrifft und sich in einer in die Tausende von Filialen gehenden Organisation zeigt, dann die Kapitalanhäufungen bei den Banken und großen Industriekonzernen, die einem einzelnen Manne die Gewalt über Wirtschaftswerte in Höhe von 30 und mehr Milld. Dollar und einzelnen Gesellschaften die Kontrolle über 3000 Aktiengesellschaften geben, sind natürlich ein großer Anreiz für eine Partei, die Entwicklung in ihrem Sinne zu deuten.

Wir kommen nun zu der kommunistischen Partei, die sich 1919 von der sozialistischen Partei abgespaltet hat. Sie hat ungefähr 25000 Stimmen bei der letzten Präsidentenwahl erreicht; ihre Mitgliederzahl soll 17000 betragen. Sie untersteht russischem Einfluß und bekämpft ebenfalls die Federation of Labor. Sie vermutet, mit Hilfe der rasenden Entwicklung der amerikanischen Industrie einst ein reiches Erbe antreten zu können. Die Partei hat fast nur fremdgeborene Leute in ihren Reihen, und zwar in der Reihenfolge der Massen Finnen, Juden, Engländer, Südslawen, Litauer, Russen usw.

Aus allem Gesagten sehen wir, daß die radikalen Parteien in den Vereinigten Staaten nur über einen sehr geringen Anhang verfügen. Insgesamt kann man ungefähr 40000 eingeschriebene Mitglieder bei einer Gesamtbevölkerung von über 115 Millionen annehmen. Es ist das um so verwunderlicher, weil, wie wir sahen, auch in Amerika viel Elend herrscht, das die Menschen leicht in eine radikale Partei zu treiben geeignet ist; dann ist aber auch merkwürdig, daß die deutschen Ein-

wanderer, die doch zu allermeist in der Heimat einer linksgerichteten Partei angehörten, verhältnismäßig wenig vertreten sind, obwohl sie zu Hause doch immerhin straff organisiert waren; es dürfte in bezug auf die politische Partei auch das zutreffen, was bei der Behandlung dieser Frage im Zusammenhang mit den Gewerkschaften gesagt wurde. Auf jeden Fall sehen wir aber, daß die amerikanischen Lebensbedingungen keinen Nährboden für eine radikale Gesinnung abgeben. Auch in den besten Zeiten waren die Parteien nicht sehr stark, und man wird daraus schließen können, daß, wenn die Verhältnisse sich nicht grundstürzend zum Nachteil der ärmeren Bevölkerungsgruppen ändern, auch in Zukunft der Sozialismus und Kommunismus keine großen Fortschritte machen dürften. Nach welcher Richtung die Entwicklung aber gehen kann, soll im letzten Kapitel entwickelt werden. Auf jeden Fall liegt es in den Händen des amerikanischen Kapitals, welchen Weg die Verhältnisse in der nächsten Zukunft einschlagen. Ich glaube, daß die Industrie sehr viel von Europa gelernt hat; wie es zur Zeit aussieht, ist sie mit Erfolg bemüht, für ruhige Arbeiter- und damit Wirtschaftsverhältnisse zu sorgen.

## Labor Day.

Am ersten Montag im September jeden Jahres wird in Amerika der Labor Day (Arbeitstag) als Feiertag begangen. An diesem Tage ruht die gesamte Arbeit und die Geschäfte sind geschlossen. Er wurde 1877 unter Mitwirkung der Arbeiterorganisationen zuerst in einem Staate durch Gesetz ins Leben gerufen und nachher bei allen anderen Staaten, mit Ausnahme eines einzigen, ebenfalls eingeführt. Dieser Tag hat die gleiche Bedeutung wie in Deutschland der 1. Mai. Die Industrie feiert ebenfalls, und wohl die meisten Fabriken bezahlen ihren Angestellten und Arbeitern den vollen Lohn. Am Labor Day veranstalten die Angehörigen der Werke große Feste und Sportwettkämpfe. Bei dieser Gelegenheit gibt die Werkszeitung eine Festnummer heraus, in der neben dem Programm der den ganzen Tag ausfüllenden Veranstaltungen eine Übersicht über die im verflossenen Jahr ausgefochtenen Wettkämpfe gegeben und diese durch die Bilder der Sieger erläutert wird. Die vor mir liegende Nummer des Gary Works Circle der United States Steel Corporation in Gary hat auf der ersten Seite den folgenden Willkommensgruß:

„Begrüßung!

Die Direktion der Gary-Werke sagt den Tausenden von Gary-Arbeitern und ihren Freunden, die auf das Gleasensfeld gekommen sind, um sich an den Darbietungen des 12. jährlichen Arbeitstages und der Feldversammlung, wie wir hoffen, zu erfreuen, den herzlichsten Willkomm. Es ist die Absicht gewesen, ein Programm aufzustellen, das die Herzen aller und jeden Alters ergötzt, und wir hoffen, daß diese festliche Gelegenheit den Geist für ehrliche Zusammenarbeit hervorbringt, der ein so notwendiger Teil eines erfolgreichen Lebens ist.“

Theatervorstellungen und Tanz beschließen solch ein Fest, worauf alle Teilnehmer zufrieden in ihren Autos nach Hause zurückkehren.

## **Arbeiter, bürgerliche Gesellschaft und Industrie.**

Was nun die Stellung des Arbeiters zur bürgerlichen Gesellschaft anbelangt, so ist dazu nur zu sagen, was bereits aus dem Vorhergehenden von selbst hervorgeht. Der Arbeiter kennt keine Verbitterung, wie wir sie bei unseren Leuten so oft finden; dadurch, daß es keine Klassen in Amerika gibt, hat er nicht das Gefühl der Zurücksetzung und trägt deshalb keinen Haß in seiner Brust auf diejenigen Leute, die vielleicht besser als er gekleidet sind und in prunkvollen Häusern wohnen. Seine Fernhaltung von den politischen Parteien, die den Klassenkampf propagieren und mit Gewalt das amerikanische Volk in Klassen einteilen wollen, trägt dazu bei, das die Zufriedenheit vernichtende Übel einer Klassifizierung der Bevölkerung in ihm nicht aufkommen zu lassen. Von seiten der Unternehmer wird aber auch alles unterlassen, um den Arbeiter in eine minderberechtigte Stellung zu drängen. In Amerika ist die Arbeiterschaft ein Teil der bürgerlichen Gesellschaft selbst.

Das gleiche kann von der Stellung des Arbeiters zur Industrie gesagt werden. Die Arbeit als solche scheut der Arbeiter nicht, auch wenn sie schwer ist, weil das amerikanische Leben viel zu stark auf die körperliche Arbeit eingestellt ist. Die Gewohnheit im Verein mit dem guten Verdienst läßt ihn das Fehlen der in Europa beliebten Vergnügungen nicht fühlen. Er hat seine Bequemlichkeit und alles, was er zum Leben gebraucht, und das genügt ihm, zumal ihm auch der Brotherr jene Achtung entgegenbringt, die er zugleich im privaten Leben genießt. Fühlt sich der amerikanische Arbeiter durch irgendwelche Umstände in seinen Arbeitsbedingungen beschwert, so läßt er seinen Unwillen nicht hören. Es bietet sich hier das gleiche Bild wie im Straßenverkehr, wo alles lautlos zugeht und glücklich vermiedene Zusammenstöße durch ein beiderseitiges sieghaftes Lachen beantwortet werden.

## **XI. Was lehren uns die amerikanischen Verhältnisse?**

Wenn man die Verhältnisse in fremden Ländern studiert, so hat dieses nur dann einen praktischen Wert, wenn man die Absicht damit verbindet, Erfahrungen zu sammeln, um diese vielleicht im eigenen Lande nutzbringend anwenden zu können. Wir müssen uns daher die Frage vorlegen, lassen sich überhaupt die Methoden und welche von ihnen auf deutsche Verhältnisse übertragen, und was können wir von einer Übertragung erwarten? Aber wir müssen uns auch die Frage vorlegen, auf Grund welcher Tatsache Amerika diesen Vorsprung ge-

winnen konnte, und ob es uns überhaupt möglich sein wird, ihn wieder einzuholen.

Die starke Industriestellung Amerikas beruht auf folgenden Grundfeilern:

1. der Naturreichtum des Landes,
2. der unerschöpfliche Kapitalmarkt,
3. die zufriedene Arbeiterschaft,
4. der technische Vorsprung in der Ausrüstung und Organisation der Fabriken,
5. der freie Wettbewerb,
6. die technische Begabung des Volkes,
7. die Großzügigkeit des Amerikaners in geschäftlichen Dingen.

Der Naturreichtum Deutschlands ist leider nur beschränkt, wie allgemein bekannt ist, und steht weit hinter dem amerikanischen zurück.

Der Kapitalmarkt hat seit der Inflation aufgehört zu bestehen und die Kapitalneubildung wird viele Jahrzehnte in Anspruch nehmen, denn bei dem geringen Einkommen des Hauptteiles der deutschen Bevölkerung lassen sich Ersparnisse auch nur in geringem Umfange machen. Eine Kapitalneubildung kann aber nur durch Ersparnisse aus Exporten zustande kommen, weil wir keine nennenswerten Guthaben mehr im Auslande besitzen und demgemäß nur auf den Ertrag aus unserer Hände Arbeit angewiesen sind. Eine Binnenkonsumierung kann nicht unmittelbar das fehlende Kapital neu bilden, sondern dieses können wir nur durch Einfuhr aus dem Auslande auf dem Wege der internationalen Umschichtung erhalten. Aber darunter ist nicht die Kreditgewährung zu verstehen, da diese wohl zur Neubildung beitragen, sie aber nicht ersetzen kann. Das Kapital muß vielmehr unser Eigentum sein, erst dann kann es unseren Wohlstand heben und das Volksvermögen erhöhen. Wir sehen also, daß ein verstärkter Binnenkonsum wohl Umschichtungen in den nationalen Vermögen bewirken, aber kein neues lebendes Kapital schaffen kann. Erhöhung der Kaufkraft der Bevölkerung hat also nicht ohne weiteres die Wirkung einer Vermehrung des Volksvermögens.

Die Arbeiterverhältnisse stellen bei uns den wundesten Punkt dar. Und doch ist das Problem eines der wichtigsten, vielleicht noch wichtiger als das Problem der Methoden, denn der Arbeiter ist ein lebendes Wesen mit allen Eigenheiten, die einem solchen von der Natur gegeben sind. Die Maschinen sind dagegen tot; sie können wir nach Belieben bilden und gestalten und unter den beliebigsten Verhältnissen arbeiten lassen; sie tun immer ihre Pflicht, ohne Murren und Verdruß. Wie anders ist es aber mit dem Menschen! Bei ihm müssen wir immer auf die Eigenart Rücksicht nehmen, denn er hat einen eigenen Willen und ist in seiner Arbeitsleistung Einwirkungen physischer und psychischer Natur ausgesetzt. Wenn wir einen Arbeiter wie eine Maschine behandeln wollen, indem wir ihm beliebig gute oder schlechte Arbeitsbedingungen geben und keine Rücksicht auf seine Körperkräfte und sein Befinden nehmen, dann wird er tatsächlich zu einer Maschine, mit allerdings eigenartigen Eigenschaften, die einmal langsam, ein anderes Mal schnell arbeitet,

einmal einen guten und ein anderes Mal einen schlechten Wirkungsgrad hat, kurz, eine Maschine von einer derartigen Unzuverlässigkeit, daß sie eher hinderlich als vorteilhaft ist. Haben wir dagegen eine zufriedene Arbeiterschaft, so haben wir nach dieser Richtung hin weniger Sorgen im Betriebe, denn wir wissen, daß wir uns auf die Leute verlassen können und daß sie Menschen mit gutem Willen und gutem Wirkungsgrad sind. Ich denke, daß es für die Menschen, die auf die geschilderte Art zu unzuverlässigen Maschinen gemacht wurden, selbst unvorteilhafter ist, als wenn sie infolge einer weitgetriebenen Mechanisierung rein mechanische Arbeiten verrichten, sie dafür aber immer Menschen bleiben. Die Zufriedenheit von Menschen erreichen, heißt aber, in ihnen das Gefühl und die Überzeugung erwecken, daß sie gleichberechtigt mit allen anderen Menschen sind und nicht im anderen, der vielleicht mehr mit Glücksgütern gesegnet ist oder eine andersgeartete Arbeit hat, einen Feind sehen. Es heißt also Schaffung einer Volksgemeinschaft! Leider müssen wir in diesem Punkte den größten Passivposten unserer Wirtschaftsbilanz sehen, denn der deutsche Charakter, die alte Kultur und die bisher getriebene Volkserziehung und Volksbeeinflussung von allen Seiten hat es zuwege gebracht, daß wir in dieser Beziehung nicht so schnell, vielleicht nie mehr mit einer Umkehr rechnen können. Trotzdem muß das Problem angefaßt werden, wenn nicht das Ganze Schaden leiden soll, und wir müssen wenigstens das heraus Schälen, was zunächst möglich erscheint. Zur Zufriedenheit gehört in erster Linie ein genügendes Einkommen, das dazu angetan ist, allen Kämpfen die Spitze abzubrechen, denn ein solches schafft ein angenehmes Heim, bessere Lebensbedingungen und vermindert den Neid und das Gefühl, eine minderwertige Arbeit in der Volkswirtschaft machen zu müssen. Aber die Erhöhung der Kaufkraft der Arbeiterschaft läßt sich auf zweierlei Weise erreichen, einmal durch Erhöhung der Löhne und dann durch einen Preisabbau; beides kommt auf dasselbe heraus. Unter den heutigen Verhältnissen läßt der gedrückte Lebensstandard der übrigen Bevölkerung sowie die Lage der Wirtschaft eine Lohnerhöhung im allgemeinen nicht zu; ein Erfolg würde damit auch kaum erreicht werden. Dagegen ist eine Preisherabsetzung sehr wohl möglich, wenn die Unkosten ermäßigt und der Gewinn, der in künstlicher Weise hochgehalten wird, in seine natürlichen Grenzen abgebaut würden. Es führt uns dieses zum technischen Problem, das nachher behandelt werden soll. Vorerst müssen wir erkennen, welche weiteren Vorteile eine genügende Besoldung hat. Diese gibt dem Arbeiter die Möglichkeit, Rücklagen zu machen und schafft dadurch Vermögenswerte, die der Volkswirtschaft wieder zugute kommen. Soweit diese Werte aus dem Export bezahlt werden — und das muß das Ziel aller unserer Bestrebungen sein —, stellen sie eine Erhöhung des Volksvermögens dar. Aber damit ist die Arbeiterfrage noch lange nicht gelöst; vielmehr stehen hier noch große Aufgaben bevor. Dazu gehört die Wohnungsfrage, denn ein Mensch ist nur dann zufrieden, wenn er menschenwürdig, womöglich mit guter Behaglichkeit wohnt und sich gewisse Kultur- und Zivilisationsfortschritte leisten kann. Kultur und Zivilisation haben

ja überhaupt nur dann einen Sinn, wenn sie dem ganzen Volke zugute kommen, weil sie sonst klassenbildend wirken und dadurch sich selbst untergraben. Die Wohnungsfrage ist daher von ähnlicher Bedeutung wie alle anderen. Wir müssen uns mit Ernst bemühen, die in den Vereinigten Staaten beliebte Bauart des Einfamilienhauses nachzuahmen, das frei für sich im Grünen steht; dadurch schafft man nicht nur zufriedene Menschen, sondern auch ein gesundes Volk. Die Baupolitik würde außerdem der Autofabrikation zugute kommen, da die am Rande der Städte wohnenden Menschen zu ihrer Arbeitsstätte fahren müssen. Aber auch damit ist nicht alles getan. Wir können ruhig die Verfahren im Betriebe übernehmen, die auf die Behandlung des Menschen hinauslaufen. Auslese und Anerkennung der Tüchtigkeit, Vermeidung der oft beliebten Konnexionswirtschaft, Anspornung des Schaffensdranges durch Beförderung und Belohnung, Ausschaltung aller hinterhältigen Gedanken bei Verhandlungen mit dem einzelnen Manne in irgendwelchen Dingen und damit Vermeidung der Schaffung einer späteren Enttäuschung usw. Hierher gehört auch die Erziehung des Arbeiters zur Verantwortung. Die Untergebenen von aller „Mitarbeit“ ausschließen, etwa weil man eine ungünstige Beeinflussung befürchtet oder indem man alles, was nicht in den unmittelbaren, dienstlichen Tätigkeitsbereich der Angestellten fällt, hinter verschlossenen Türen ordnet, ist nicht der rechte Weg; es ist die Art eines Obrigkeitsstaates, aber nicht einer auf einem freien Arbeitsvertrag gegründeten Zusammenarbeit. Von seiten der Arbeiter ist natürlich Verantwortungsfreudigkeit, Verständnis und Unterstützung zu verlangen. Alles dieses wird dazu beitragen, im Laufe der Zeit wieder den Geist gegenseitigen Vertrauens im öffentlichen Leben mehr zu befestigen und den besten Schutz gegen eine zu weit getriebene und damit die Wirtschaft fesselnde Sozialpolitik und Arbeitsgesetzgebung zu bilden. Für die Arbeiter besteht alsdann der Vorteil, daß sie selbständiger werden und mehr der eigenen persönlichen Kraft vertrauen; sie werden selbstbewußter. Für den Unternehmer aber erwächst ein Vorteil daraus, daß eine große Quelle für Unstimmigkeiten fortfällt, als welche gesetzliche Zwangsmaßnahmen immer zu gelten haben.

Die deutsche Industrie muß sich stets vor Augen halten, daß Wirtschaftsführung mehr bedeutet als technische oder kaufmännische Organisation; als drittes kommt die soziale Frage in Betracht, auf die bei uns leider im Gegensatz zu Amerika viel zu wenig Gewicht gelegt wird. Der Amerikaner studiert nicht nur in äußerst intensiver Weise die inneren Zusammenhänge seiner Geschäftsorganisation, wie die Abteilungen zusammenarbeiten, ob in den Bureaus und im Betrieb alles geschieht, um Zeitvergeudung zu vermeiden, ob an Stelle von Handarbeit nicht Maschinenarbeit und an Stelle von gewöhnlichen Maschinen nicht Automaten zum Zwecke der Lohnersparnis gesetzt werden können, ob der Briefwechsel, von dessen geschickter Abfassung so vieles abhängt, einwandfrei ist, ob die Reklame wirksam gestaltet wird u. dgl. mehr; er studiert auch in gleichem Maße die Psyche des Arbeiters und dessen Arbeitsbedingungen bei sich und der Konkurrenz; er achtet auf die

Art der Anwerbung der Kräfte und die Auswahl derselben nach Äußerem, Gesundheit und Charakter, auf die Art des Anlernens durch Betriebsordnungen, Bedingungen und Methoden, auf die Führung des Mannes während der Arbeit, wie Aufmerksamkeit, Genauigkeit und Gewohnheiten, auf die Entlohnung nach Zeit und Produktionshöhe, nach Sondervergütungen, Pensionen, Versicherungen und Profitanteil, auf die Arbeiterpolitik in der Verwaltung mit Rücksicht auf Autorität, Disziplin, Behandlung von Streitigkeiten, auf die Arbeitsbedingungen, wie Arbeits- und Ruheperioden, Überzeit, Feiertagsarbeit, Arbeits erleichterungen durch Licht, Luft, Wärme und Betriebsausrüstungen, sanitäre Maßregeln hinsichtlich Ventilation, Wasser, Waschräumen, Toiletten, Dämpfen, Gasen und Staub, Sicherungen der Maschinen und Werkzeuge, Unfallstation, auf Erholung und Gesundheit durch Sport, Ruhe- und Eßräume, persönliche Hygiene, auf die Erziehung durch Büchereien und Unterricht usw.

Und nun zur technischen Seite des Gesamtproblems! Den amerikanischen Vorsprung werden wir menschlichem Ermessen nach nie mehr einholen können, weil wir über die eingangs erwähnten natürlichen und künstlichen Schätze des Landes nicht verfügen. Zwar können wir prinzipiell alle Methoden nachahmen, weil die technische Begabung unseres Volkes dies zulassen würde, aber wir müssen doch in vielem eigene Wege gehen. Infolge eines schweren Wettkampfes auf dem Weltmarkt, auf den wir wegen unserer notwendigen Kapitalneubildung unbedingt angewiesen sind, und zwar in noch stärkerem Maße als es früher der Fall war, müssen wir uns auf ganz neue wirtschaftliche Gedanken umstellen. Wir werden die Massenproduktion anstreben müssen, nicht die der minderwertigen Waren, sondern die der hochwertigen; hierin haben wir auf Grund unseres unvergleichlich ausgebildeten Arbeiterstammes einen ungeheuren Vorteil, der ausgenutzt werden muß. Wenn man auch gute Waren mit Maschinen herstellen kann, die vom ungelerten Neger bedient werden, so ist zu berücksichtigen, daß für die meisten Gegenstände eine gewisse Handarbeit nicht zu umgehen ist; auch kann man einen Automaten gut und schlecht bedienen. Der Arbeiter ist also nie zu vermeiden, was für Maschinen man auch hat; und da ist es klar, daß der geschickte, tüchtige Mann immer die bessere Arbeit liefert. Versehen wir also unsere Leute mit den besten Werkzeugen, Maschinen und Hilfseinrichtungen und wir werden Wertvolles erreichen. Dort, wo die automatische Arbeitsweise angebracht ist, soll man sie einführen; dort, wo Bandarbeit vorteilhaft ist, ist sie anzuwenden.

Neben der Neuorientierung der Betriebe spielt die Spezialisierung der Produktion eine große Rolle; hier können wir Amerika ebenfalls nachahmen und müssen es sogar tun, wenn wir die Konkurrenz auf dem Binnenmarkt in natürlicher Weise einschränken wollen. Eine derartige Einschränkung ist besser und im größeren volkswirtschaftlichen Interesse als die durch Kartelle, Preiskonventionen, Verbände und Innungen, die den Markt in unnatürlicher, künstlicher Form zu stützen suchen, denn die natürliche Art hält immer noch den Wettbewerb, die Wurzel allen Fortschrittes, aufrecht.

Die technische Begabung unseres Volkes ist sicher vorhanden, wenn wir Deutschen vielleicht auch den sich in der Praxis auswirkenden Fehler haben, zu theoretisch zu sein und Probleme oft unnötig lange ohne Rücksicht auf die aufgewendete Zeit und Kosten zu verfolgen. Es hängt dieses ohne Zweifel mit unserem gründlichen Charakter zusammen, der überall erst restlos Aufklärung verlangt und sich zu wenig um das praktisch Notwendige kümmert. Man braucht hier nur auf die gründlichen theoretischen oder rein wissenschaftlichen Arbeiten hinzuweisen, die bei uns in großen Mengen mit bewundernswertem Fleiß gemacht werden, ohne weitere praktische Ziele dabei zu verfolgen. Mit anderen Worten, wir betreiben auch die technische Wissenschaft oft mehr vom kulturethischen Standpunkt aus als vom Nützlichkeitsprinzip. Wohl steht dieses einem kulturell hochstehenden Volk gut an und bringt reichen Kulturgewinn, aber damit werden keine realen Werte geschaffen, die wir jetzt sehr, und zwar, wie die Verhältnisse liegen, für lange Jahre zunächst einmal allein benötigen. Deshalb würde ein etwas praktischerer Sinn uns sicherlich recht nützlich sein.

Die Großzügigkeit des Amerikaners ist leider bei uns in keiner Weise zu finden. Es hängt das einmal mit unserem ins Gründliche und damit ins Kleinliche gehenden Volkscharakter zusammen, dann aber natürlich auch mit den wirtschaftlichen Verhältnissen, die auch vor dem Kriege uns nicht zu den reichsten Völkern zählen ließen. Dadurch war der Unternehmer gezwungen, mit seinen Mitteln hauszuhalten und jeden Pfennig erst dreimal herumzudrehen, ehe er verausgabte wurde. Nun ist es aber vielfach gar nicht möglich, vorher den Erfolg eines Geschäftes sicher abzuschätzen; und in solchen Fällen ist daher der Sparsame eher geneigt, den Plan beiseitezulegen. Aber schließlich kann eine derartige Sparsamkeit auch ausarten, und man hat den Eindruck, daß dieses oft genug zum eigenen Schaden und dem der Gesamtwirtschaft geschehen ist. Entsprechend der geistigen Einstellung unseres Volkes ist man daher auch leicht geneigt, persönliche Dinge auf das Geschäftliche zu übertragen, anstatt hier eine reine Scheidung vorzunehmen und in erster Linie an die Belange des Geschäftes zu denken. Also etwas mehr Großzügigkeit und realeres und nüchternes Denken unter Hintanstellung persönlicher Gefühlsmomente dürften auch zu einer gesunden Entwicklung unserer Wirtschaft beitragen.

Die im vorstehenden ausgeführten Gedanken werden der Wirtschaft nur dann Gesundung bringen, wenn sie gemeinsam ausgeführt werden. Sie setzen voraus, daß alle beteiligten Kreise sich ihrer Verantwortung bewußt und gewillt sind, von ihren angeblichen Rechten im Interesse ihrer tatsächlichen Pflichten das zu opfern, was geopfert werden muß. Volkswirtschaftliches Denken muß an die Stelle des privatwirtschaftlichen treten, um alle wirtschaftlichen und technisch wissenschaftlichen Kräfte zusammenzufassen, beseelt von dem einzigen Gedanken, wie bringen wir die deutsche Wirtschaft auf gesunde Bahnen, wie heben wir den Export, wie können wir das ganze Volk zur Mitarbeit und zum Mitverdienst in Gestalt einer wirt-

schaftlichen Mobilmachung heranziehen, wie verhindern wir die Arbeitslosigkeit und erreichen eine große innere Kaufkraft! Diese volkswirtschaftliche Denkungsweise, unparteiisch, objektiv und jedem das Seine gebend, ist der Schlüssel für das Wohl des Volkes und Vaterlandes. Man bedenke, daß Rußland und Amerika mit dem intensivsten Aufbau und Ausbau ihrer Wirtschaften beschäftigt sind; sollte es uns aus Mangel an Schaffenskraft nicht möglich sein, ein Gleiches, aber nach unserem eigenen Geschmack zu tun, dann haben wir nicht mehr das Recht, zu klagen; schwere Arbeitskämpfe im Innern und schwere Wettbewerbskämpfe auf dem Weltmarkt werden folgen und endlich die Erdrückung durch Amerika und vielleicht später auch durch Rußland.

## XII. Ausblicke.

Auf einer Ausstellung in New York im Jahre 1925 war ein Gemälde eines amerikanischen Künstlers ausgestellt, das die Entwicklung Amerikas darstellte. Im Vordergrund sah man im Meere die ankommenden ersten europäischen Schiffe, an der Küste die Zelte und ersten Hütten der eingewanderten Kolonisatoren, weiter landeinwärts die ersten, festen 2- und 3stöckigen Häuser; dann folgten die 6- und 8stöckigen, dann die 15stöckigen, dann die 30-, 40-, 50stöckigen und endlich ganz im Hintergrund die mit ihren obersten Geschossen im Himmel verschwindenden Bauwerke. Das Gemälde charakterisierte die schnell wachsende Blüte der amerikanischen Wirtschaft und führte den Amerikanern das schließliche Ergebnis vor Augen. Und wenn man mit dem Dampfer in den Hafen von New York einfährt, erkennt man das, was das Gemälde zeigt, als Wirklichkeit wieder, denn zu beiden Seiten der langgestreckten Halbinsel Manhattan, auf der New York City liegt, das eigentliche New York, die Stadt der Arbeit, der Hochfinanz und des Handels, eingeschlossen vom Hudson-River auf der einen Seite und vom East-River auf der anderen Seite, erhebt sich jenen Strömen entlang zunächst ein Gürtel alter Gebäude von gewöhnlicher Höhe, während sich im Innern eine langgestreckte Zone gewaltiger Wolkenkratzer befindet, von unerhörter Wucht und Majestät. Die Innenzone ist die Stelle der größten Betriebsamkeit, wo die Menschen wie Bienenschwärme und Ameisenkolonien arbeiten und kein anderes Vergnügen als die Arbeit kennen; es ist die Stadt der Bureaus, der großen Banken, der gewaltigen Versicherungsgesellschaften und des Riesenverkehrs; es ist der Puls Amerikas. Es ist noch nicht allzulange her, daß die ersten Ansiedler ins Land kamen, und im Jahre 1804 stand an der Stelle, wo sich heute der zweitregste Platz Amerikas befindet, nämlich das Hauptgeschäftsviertel Chicagos, eine vereinzelte Blockhütte als Farm, und vor 150 Jahren wurde bei Pittsburgh, wo sich heute eines der Hauptindustriezentren Amerikas erhebt, noch gegen die Urbewohner des Landes gekämpft. 1906 aber finden wir noch südlich von Chicago am Michigansee eine sandige Einöde mit Gestrüpp bewachsen und heute

befindet sich an dieser Stelle eine blühende Stadt von ungefähr 55 000 Einwohnern, Gary, und eine gewaltige Industrie, vornehmlich Stahlwerke und Zementfabriken von einer Größe, wie wir sie in Europa vergebens suchen würden.

Alles dieses zeigt, daß die Wirtschaft des Landes sich noch im Anfangsstadium der Entwicklung befindet; es zeigt aber auch, daß diese Entwicklung sich schnell vollzieht und in ein immer rascheres Tempo gleitet. Schon finden wir in Amerika einzelne Gesellschaften, die bis zu 3000 andere Gesellschaften kontrollieren, und viele haben 10, 20 und mehr Zweigwerke im Lande; gewisse Industrien verfügen über Verkaufsorganisationen, die bis zu 40 000 Stellen besitzen, und nicht wenige Unternehmen beschäftigen 100 000—150 000 Arbeiter und Angestellte. Und alles dieses in 100—150 Jahren, vom Blockhaus zum Wolkenkratzer, vom Reitpferd des Farmers zur Untergrundbahn. Es ist daher kein Wunder, daß sich noch viel Unausgeglichenes im Lande und im Charakter des Amerikaners findet und sich bei aller geistigen Harmonie zwischen den einzelnen Menschen doch überall ein Mangel einer gereiften Kultur zeigt, der in vielen Disharmonien zutage tritt. Doch dieses wird im Laufe der kommenden Generationen verschwinden und an seine Stelle der amerikanische Übermensch treten entsprechend dem westlichen Lauf mit einer Kultur, die die Fortsetzung der europäischen ist, entweder im fortschrittlichen oder rückschrittlichen Sinne; aber sicherlich wird die Zivilisation weiter fortschreiten, denn sie kennt keinen Rückschritt. Man kann annehmen, daß die heute bestehende Harmonie zwischen den Menschen und zwischen Kapital und Arbeit noch für lange Zeit bestehen bleiben wird, bis vielleicht eine Überindustrialisierung auch dort die Menschen zu rücksichtslosem Kampfe ums Dasein zwingt. Bis dahin kann aber Amerika schon längst die überwältigende wirtschaftliche Vormachtstellung auf der Erde erreicht haben, weil Europa durch seine Klassenkämpfe aufgezehrt wird. Und wenn wir weiter denken wollen, so kommen wir zu dem Punkte, wo wir uns sagen müssen, daß die Wirtschaftsform der Amerikaner auch einmal ein Ende erreicht, daß der Überkapitalismus auf seinem Höhepunkt angelangt ist. Mittlerweile werden aber die Mechanisierung und Automatisierung so große Fortschritte gemacht haben, daß zur Bewältigung der erforderlichen Produktion nicht mehr 8 Arbeitsstunden, sondern nur noch 5 oder gar 3 Stunden täglich notwendig sind, denn heute ist man schon so weit, daß 40 vH der Kohlengruben mit 75 vH der Bergarbeiter den gesamten Kohlenbedarf der Vereinigten Staaten decken, daß die Eisen- und Stahlindustrie in 7 Monaten, die Fensterglasfabriken in 17 Wochen den ganzen Jahresbedarf befriedigen und daß eine einzige Schuhfabrik jährlich bis 325 Mill. Paar liefern, d. h. alle benötigten Schuhe decken kann, während die Fabrikationsmöglichkeiten aller Schuhfabriken 578 Mill. Paar jährlich betragen. Und die neueste Ziegelformmaschine, die mit Hilfe eines einzigen Menschen zur Bedienung in 1 Stunde 49 000 Ziegelsteine formen kann, bringt es fertig, daß der gesamte Bedarf statt bisher von 33 000 Arbeitern durch 5000 geschafft werden kann. Muß man sich in Anbetracht dieser Tatsachen nicht die

Frage vorlegen, ob nicht letzten Endes doch die stets bestrittene und auch bisher nicht beweisbare Meinung richtig ist, daß die Mechanisierung Arbeitskräfte dauernd entbehrlich macht, zumindest, wenn die Entwicklung der Technik in ein immer rascheres Tempo gerät? Nicht unmöglich erscheint es, daß dann die Verhältnisse zu einer Nationalisierung der Industrien, dem Wunsche der Federation of Labor, führen, und es würde das in kapitalistischer Entwicklung erreicht sein, was die Sozialisten der europäischen Länder sich vergeblich abgemüht haben zu erreichen; denn wie viele große Werke gehören auf Grund der Verteilung des Aktienbesitzes nicht mehr einigen wenigen Kapitalisten, sondern sind bereits zum Teil Gemeingut der Arbeiterschaft und des Volkes geworden! Die wirtschaftlichen Verhältnisse des Landes, die großen Ausmaße der industriellen Unternehmen, die damit verbundene Verantwortung für die führenden Volksschichten, drängen zu einer Lösung, die sich heute schon in vielem praktischen Vorwärtstasten, verbunden mit einem geistigen Suchen kundtut, an dem alle Volkskreise teilnehmen. Eine Verkürzung der Arbeitszeit würde jedoch eine Geißel für das Menschengeschlecht bedeuten, und wenn dabei auch der Kapitalismus zu Fall kommen würde, so würde er auch einen Sozialismus hinter sich herziehen.

Oder sollte etwa die wirtschaftliche Umkehr doch von Europa kommen? Zwar nicht von Deutschland und den anderen Weststaaten, vielleicht aber vom kommunistischen Rußland und nicht vom kapitalistischen Amerika? Beides sind Länder mit unerschöpflichen Reichtümern und von ungeheurer einheitlicher Größe, beide zeigen dem gewöhnlichen Menschen und Europäer eine Überspannung der wirtschaftlichen Verhältnisse, aber beides sind Antipoden und Extreme. Für die nächsten Generationen bleibt es jedoch Amerika vorbehalten, der Welt die wirtschaftlichen Gesetze zu diktieren.

---



Abb. 1. Moderner Fabrikbau in mehrstöckiger Ausführung.



Abb. 2. Moderner Fabrikbau in ebenerdiger Ausführung.

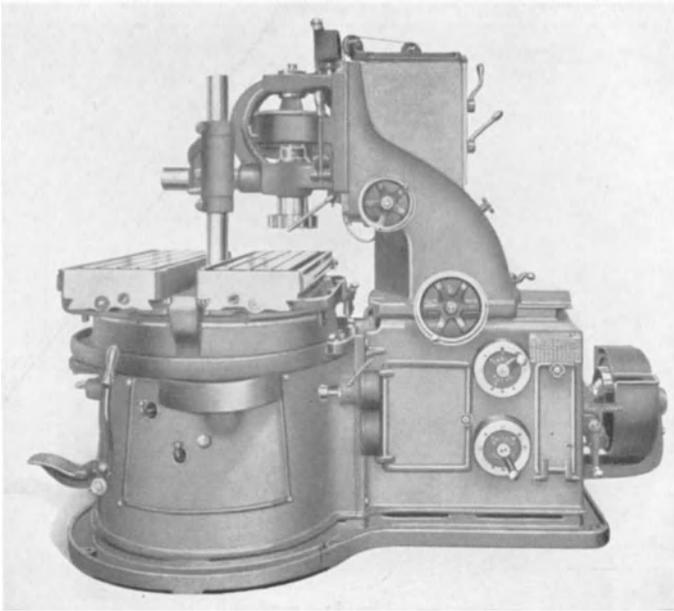


Abb. 3. Fräsmaschine mit Doppeltisch.  
(Abb. 4 siehe S. 193.)

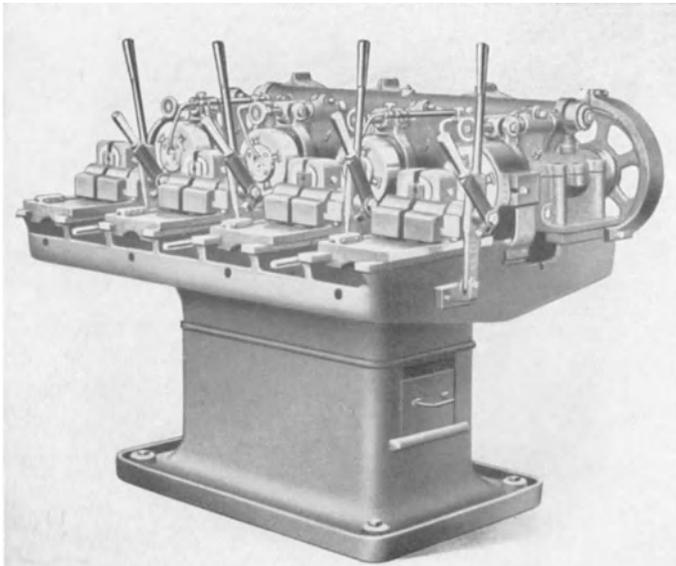


Abb. 5. Vierfach-Gewindeschneidmaschine.



Abb. 4. Doppelformmaschine.

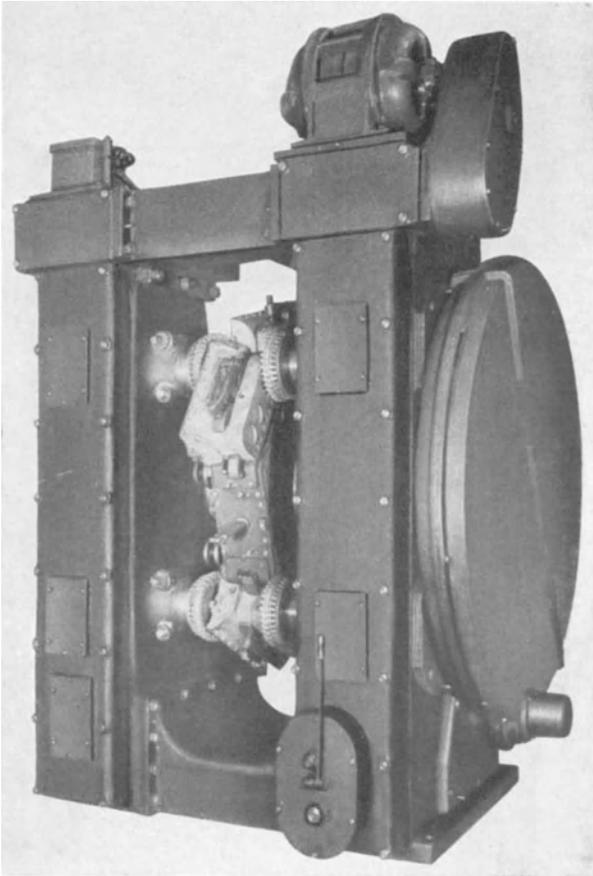


Abb. 6. Spezialfräsmaschine für Motorzylindergehäuse.

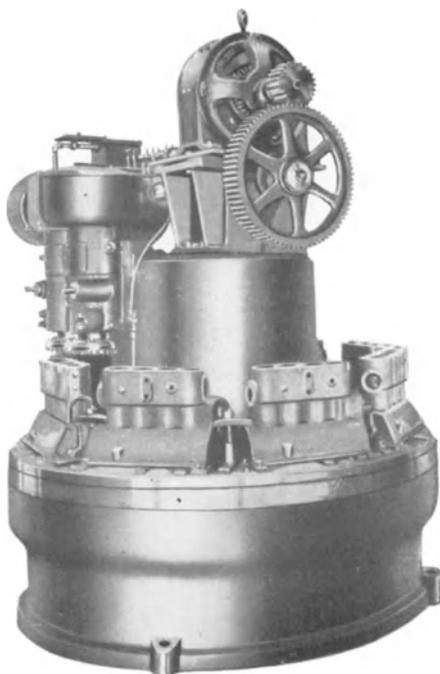


Abb. 7. Spezialfräsmaschine für Motorzylindergehäuse.

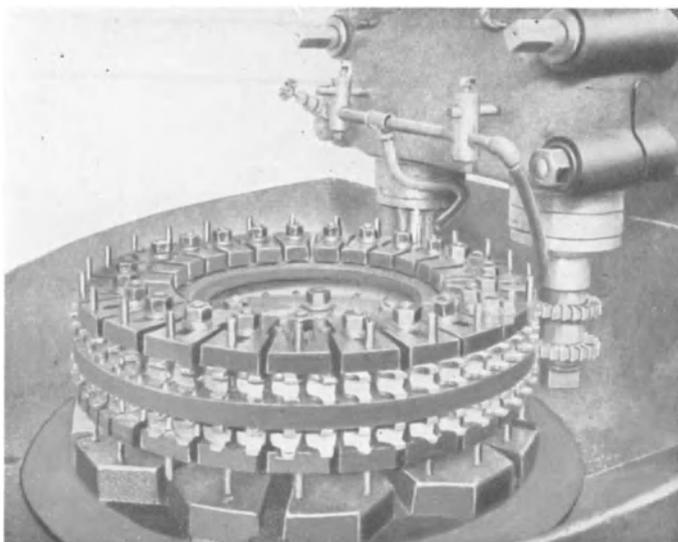


Abb. 8. Spezialfräsmaschine für Massenteile.

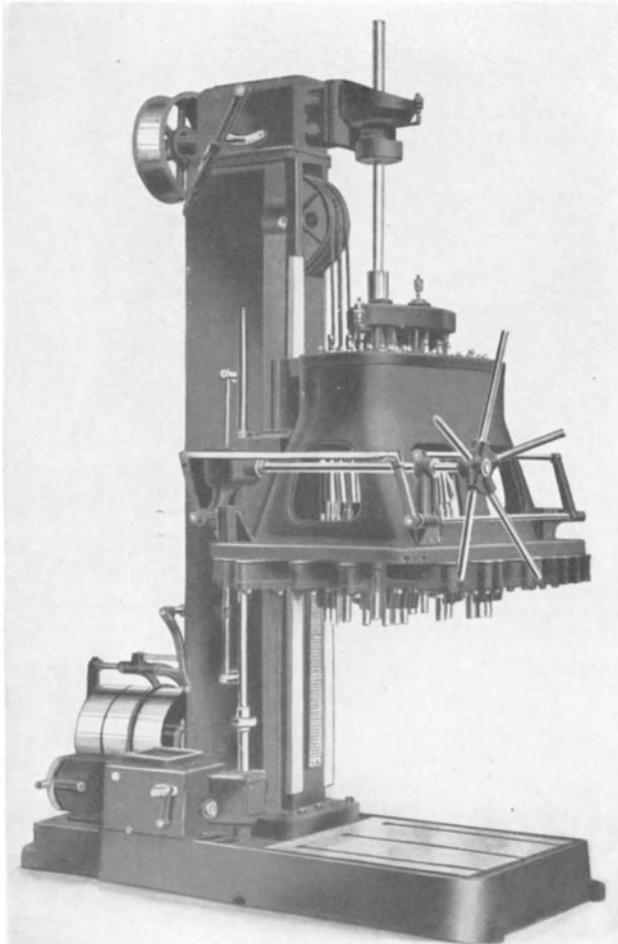
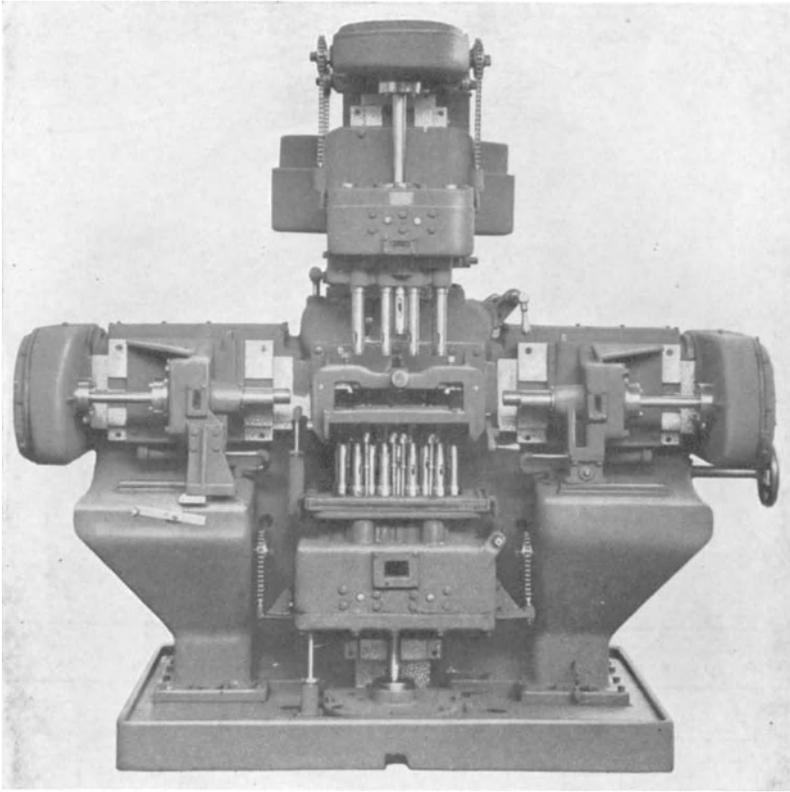


Abb. 9. Vertikalbohrmaschine zum gleichzeitigen Bohren von 60 Löchern.



[ Abb. 10. Spezialbohrmaschine für Motorgehäuse. (Bis 63 Löcher zu gleicher Zeit zu bohren.)  
(Abb. 11 siehe S. 197.)

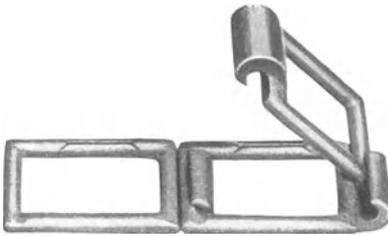
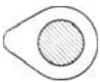


Abb. 12. Gliederkette aus Bandstahl.



Abb. 13. Nockenwelle.



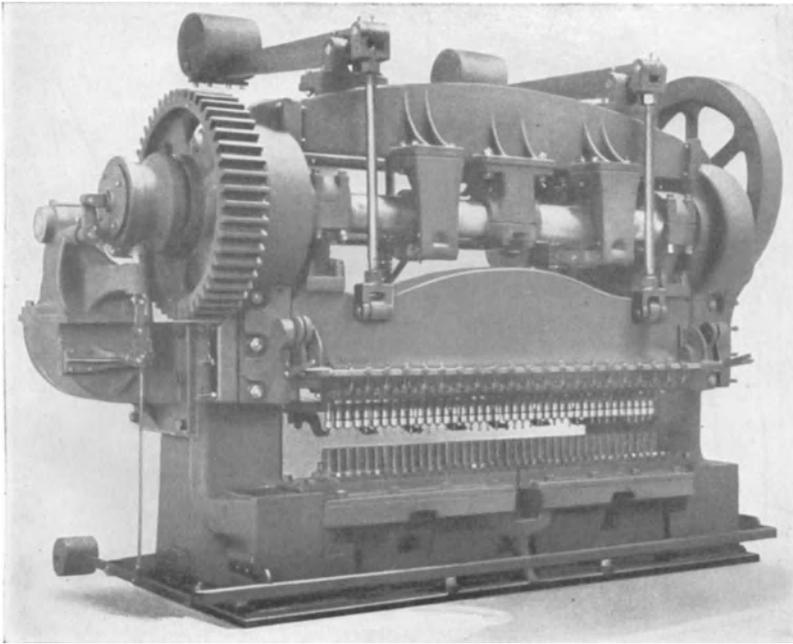


Abb. 11. Mehrfach-Stanzpresse.

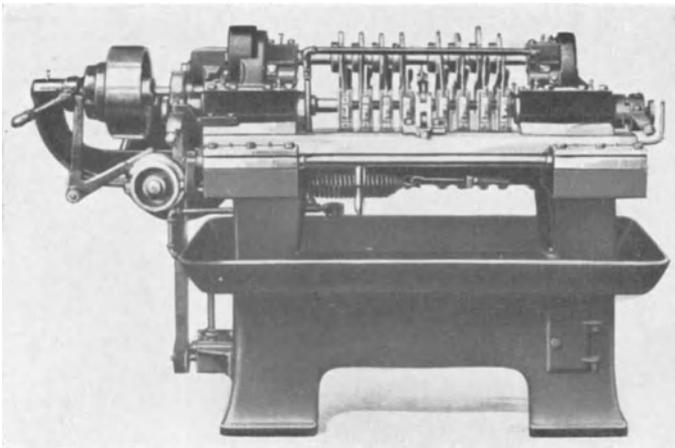


Abb. 14. Nockenwellen-Drehbank.

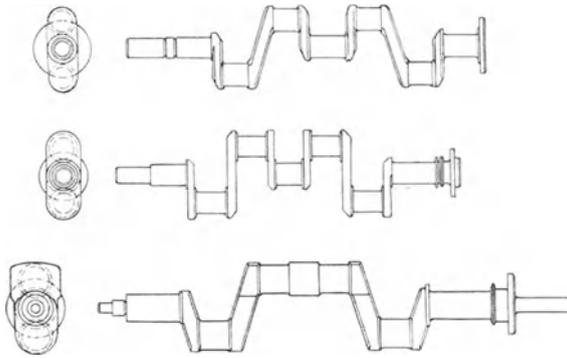


Abb. 15. Gekröpfte Kurbelwellen.

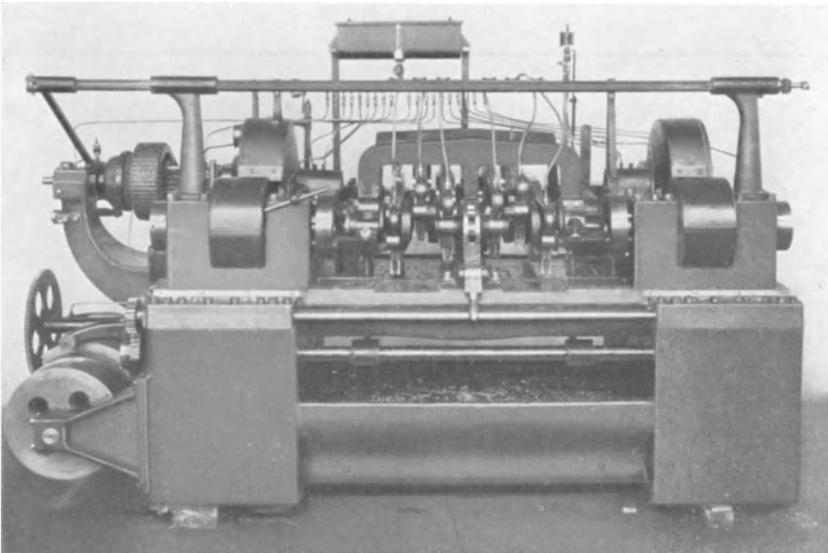


Abb. 16. Kurbelwellen-Drehbank.

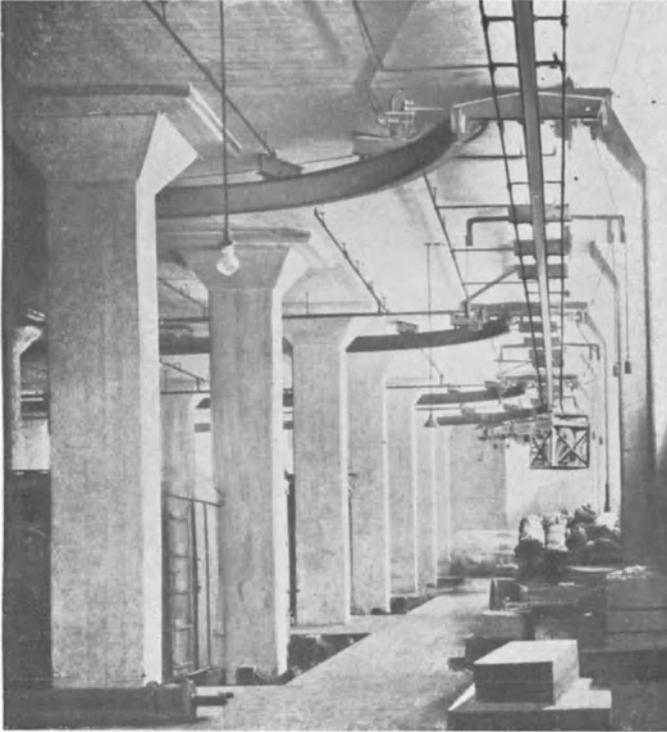


Abb. 17. Deckenconveyor.



Abb. 18. Bandeconveyor.

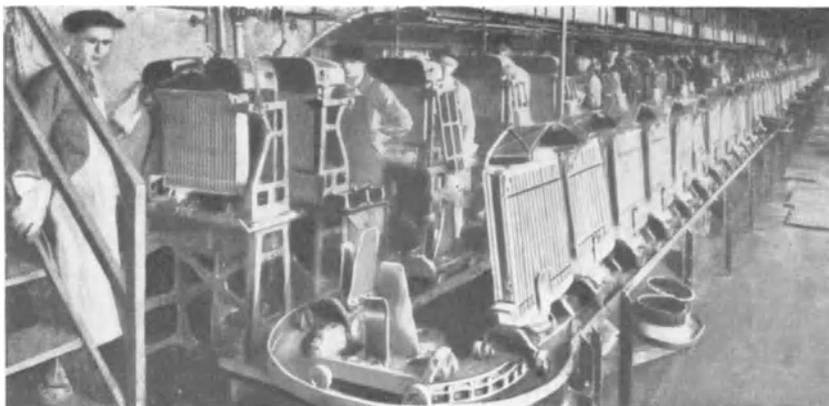


Abb. 19. Spezialconveyor.

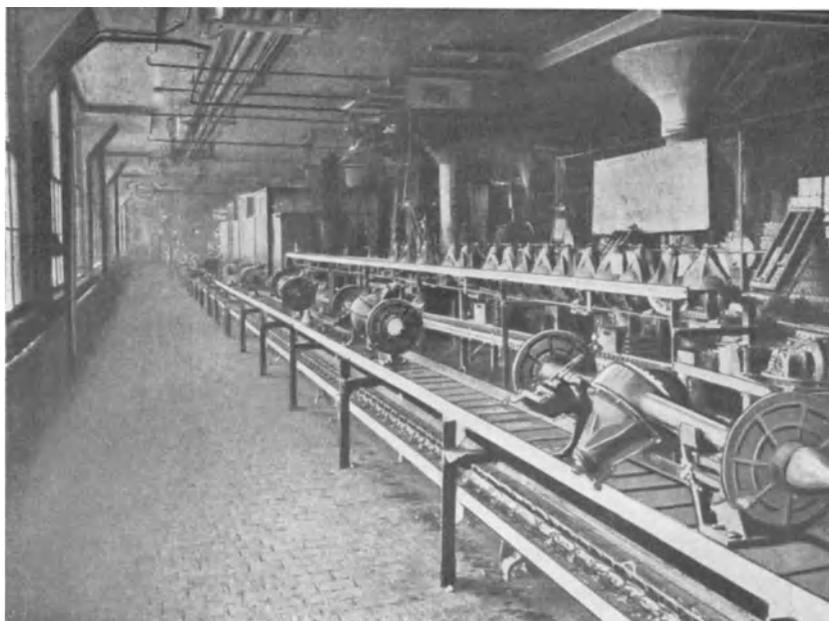


Abb. 20. Tischconveyor.

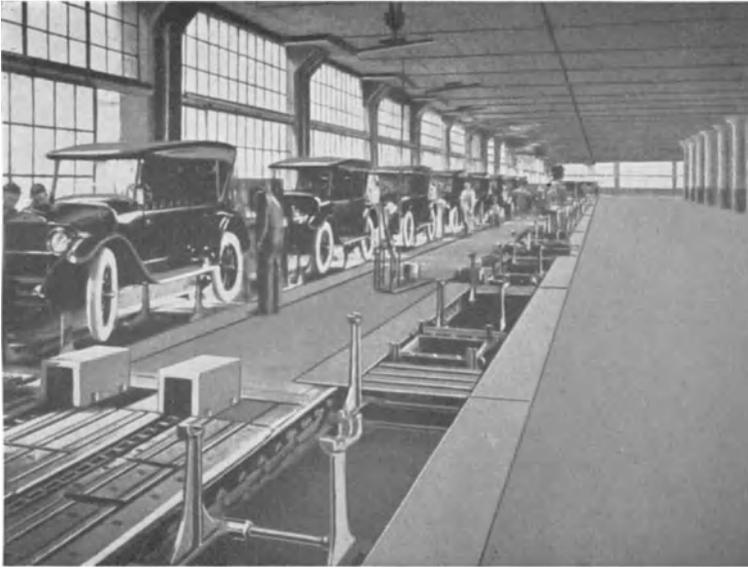


Abb. 21. Spezialconveyor.  
(Abb. 22 siehe S. 202.)



Abb. 23. Gießerei mit mechanischem Sandtransport.

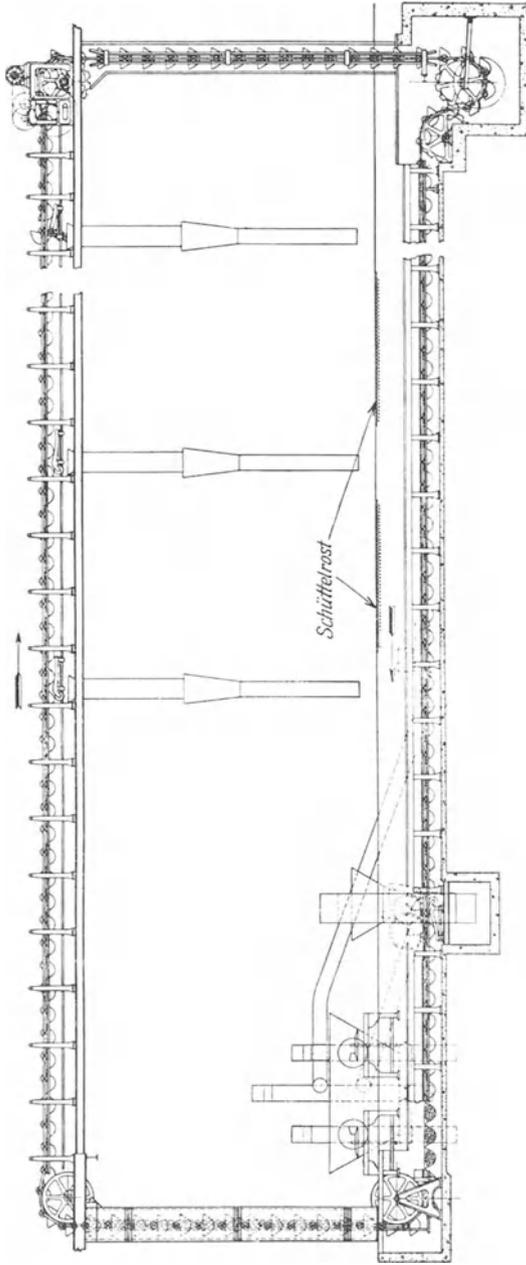


Abb. 22. Sandtransportanlage einer Gießerei (Schema).



Abb. 24. Formerei mit mechanischem Sandtransport und Rollenconveyor.

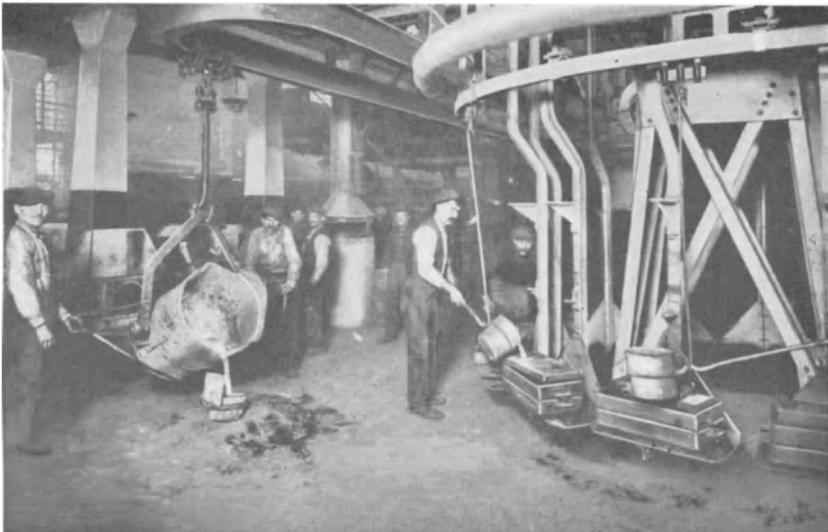


Abb. 25. Gießen am Conveyor.

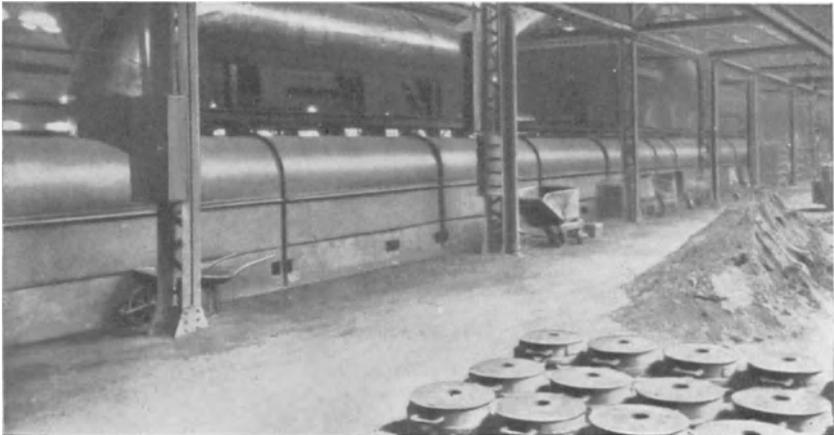


Abb. 26. Abkühlungstunnel.

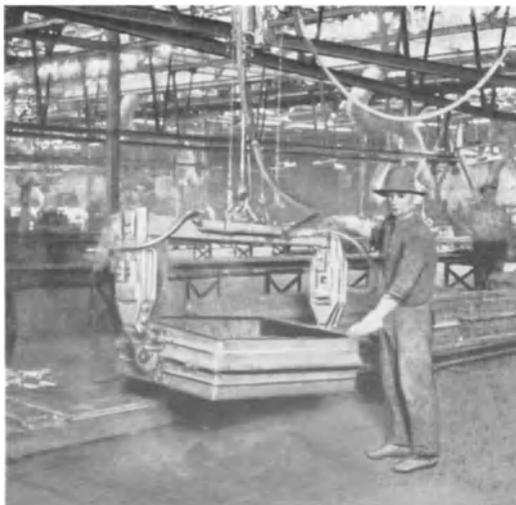


Abb.27. Entformung über dem Rost.

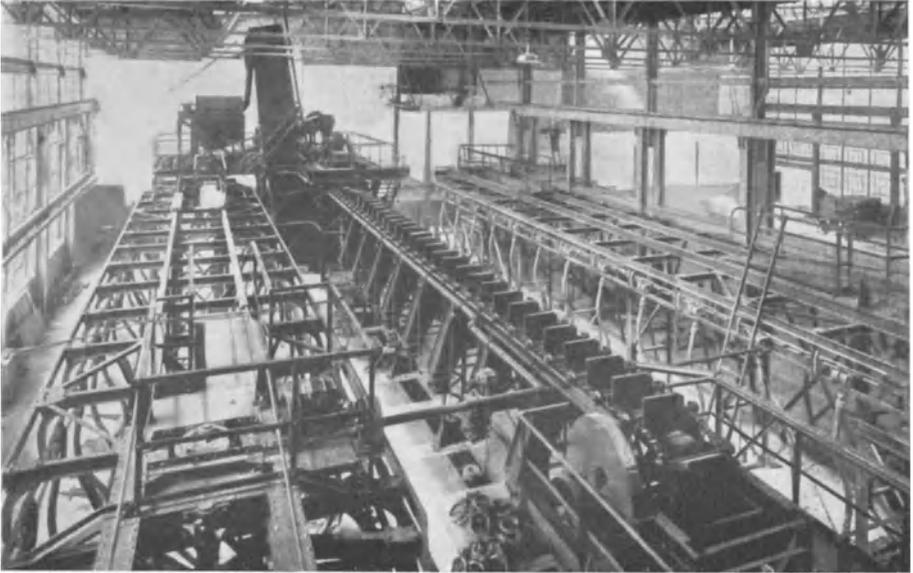


Abb. 28. Gesamttransportanlage einer Gießerei.

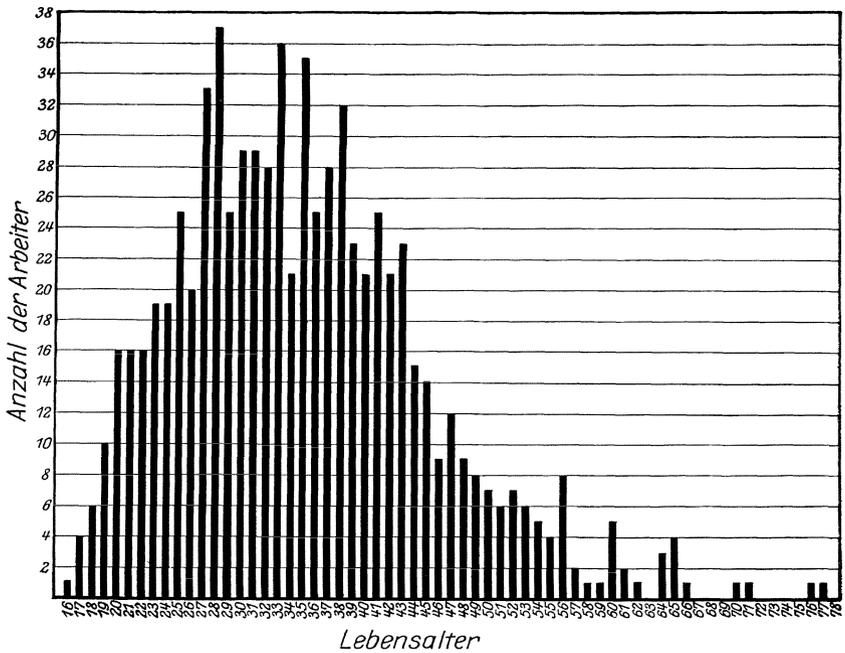


Abb. 29. Lebensalter der Arbeiterschaft einer Werkzeugmaschinenfabrik.

„Ein glücklicher  
Junge;



sein Papa ist ein  
geschützter Arbeiter.“

Abb. 30. Warnungsbild für Unfallverhütung.



Abb. 31. Werkhospital.



Abb. 32. Cafeteria.



Abb. 33. Speiseanstalt.



Abb. 34. Klubhaus.



Abb. 35. Spielsaal.

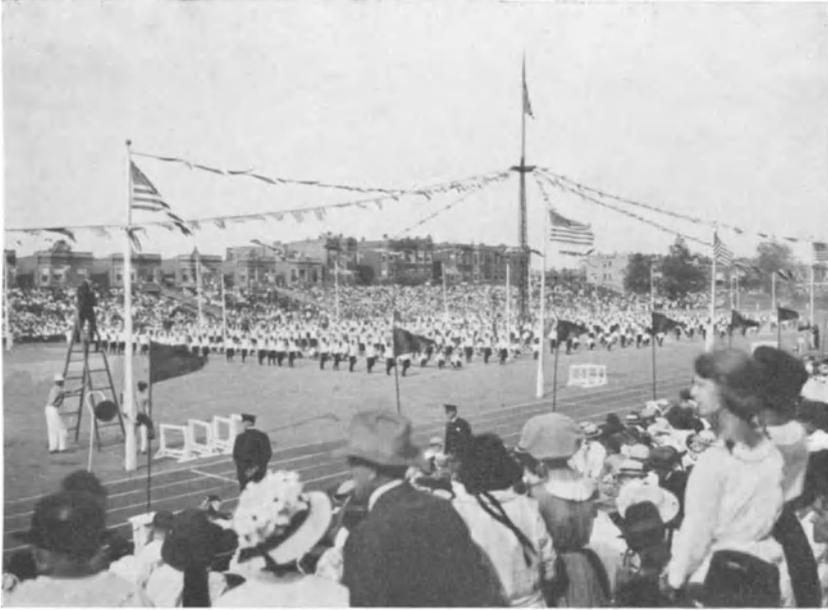


Abb. 36. Sportveranstaltung.



Abb. 37. Schlechtes Arbeiterwohnhaus.



Abb. 38. Schlechte Arbeiterwohnhäuser.



Abb. 39. Kolonie massiver Einfamilienhäuser.



Abb. 40. Einfamilienholzhaus einer Arbeiterfamilie.



Abb. 41. Wohnzimmer in einem Arbeiterhaushalt.



Abb. 42. Eßzimmer in einem Arbeiterhaushalt.



Abb. 43. Kolonie villenartiger Holzhäuser.



Abb. 44. Klubhaus der Y. M. C. A. (Young Men Christian Association)  
in Moline am Mississippi.



Abb. 45. Automobile von Arbeitern und Angestellten einer großen Fabrik (Parkplatz).

Verlag von Julius Springer in Berlin W 9

---

---

## Das Wirtschaftssystem Fords

Eine theoretische Untersuchung

Von Dr.-Ing., Dr. rer. pol. **W. G. Waffenschmidt**

Privatdozent an der Universität Heidelberg

Mit 20 Abbildungen. IV, 46 Seiten. 1926

RM 1.80

---

## Eindrücke aus der amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie

Von Direktor **H. Koppenberg**

Mit etwa 90 Textabbildungen

In Vorbereitung

---

**Der Zug nach U. S. A.** Gedanken nach einer Amerika-Reise. 1924.

Von Professor Dr.-Ing. **P. Riebensahm**. Mit 7 Bildern. 22 Seiten. 1925.

RM 1.—

---

**H. L. Gantt, Organisation der Arbeit.** Gedanken eines amerika-

nischen Ingenieurs über die wirtschaftlichen Folgen des Weltkrieges.

Deutsch von Dipl.-Ing. **Friedrich Meyenberg**. Mit 9 Textabbildungen.

VIII, 82 Seiten. 1922.

RM 2.50

---

**Kapital und Arbeit im industriellen Betrieb.** Volkswirtschaft-

liche Studie von **M. Haller**, Direktor der Siemens & Halske A.-G. und der

Siemens-Schuckertwerke G. m. b. H. Zweite Auflage. 20 Seiten. 1926.

RM 2.—

---

**Die Ordnung des Wirtschaftslebens.** Von Dr. **Werner Sombart**,

Geh. Regierungsrat, Professor an der Universität Berlin. („Enzyklopädie

der Rechts- und Staatswissenschaft“, Band XXXV.) VI, 61 Seiten. 1925.

RM 3.60

---

**Grundzüge der technischen Wirtschafts-, Verwaltungs-  
und Verkehrslehre.** Von Oberregierungs- und Baurat Prof. **E. Mattern**,

Berlin. Mit 35 Abbildungen im Text. VIII, 350 Seiten. 1925.

RM 18.—; gebunden RM 19.50

**Das Problem der Industriearbeit.** Mechanisierte Industriearbeit, muß sie im Gegensatz zu freier Arbeit Mensch und Kultur gefährden? Von **Hugo Borst**, Kaufmännischer Leiter der Robert Bosch A.-G. **Die Erziehung der Arbeit.** Von **Dr. W. Hellpach**, Staatspräsident und Professor in Karlsruhe. Zwei Vorträge, gehalten auf der Sommertagung 1924 des Deutschen Werkbundes. V, 70 Seiten. 1925. RM 2.—

---

**Die psychologischen Probleme der Industrie.** Von **Frank Watts**, M.-A., Dozent der Psychologie an der Universität Manchester und an der Abteilung für industrielle Verwaltung der Gewerbeakademie von Manchester. Deutsch von **Herbert Frhr. Grote**. Mit 4 Textabb. VIII, 221 Seiten. 1922. RM 5.50; gebunden RM 7.—

---

**Sozialpsychologische Forschungen** des Instituts für Sozialpsychologie an der Techn. Hochschule Karlsruhe. Herausgegeben von Prof. Dr. phil. et med. **Willy Hellpach**, Vorstand des Instituts.

Erster Band: **Gruppenfabrikation.** Von **R. Lang**, Untertürkheim und **W. Hellpach**, Karlsruhe. X, 186 Seiten. 1922. RM 4.80

Zweiter Band: **Werkstattaussiedlung.** Untersuchungen über den Lebensraum des Industriearbeiters. In Verbindung mit **Eugen May**, Dreher in Münster a. N. und **Martin Grünberg**, Dr. jur. in Stuttgart, herausgegeben von Prof. Dr. jur. et phil. **Eugen Rosenstock**. VI, 286 Seiten. 1922. RM 6.—

Dritter Band: **Planwerk und Gemeinwerk.** Eine Untersuchung der menschenseelischen Leistungs-, Entwicklungs- und Gestaltungskräfte im Arbeitsleben der Gegenwart. Von Prof. Dr. **Willy Hellpach**.

In Vorbereitung

---

**Lebensarbeit in der Industrie und Aufgaben einer europäischen Arbeitsfront.** Von Professor Dr. jur. et phil. **Eugen Rosenstock**, Breslau. VI, 88 Seiten. 1926. RM 4.80

---

**Fabrikpflege.** Ein Beitrag zur Betriebspolitik von Dr. **Frieda Wunderlich**. IV, 52 Seiten. 1926. RM 2.70

---

**Das weibliche Arbeitsinspektorat in Deutschland und in England.** Von Dr. rer. pol. **Gertrud Henseleit**, Berlin. VI, 154 Seiten. 1926. RM 7.50

---

**Die Wohlfahrtspflege.** Systematische Einführung auf Grund der Fürsorgepflichtverordnung und der Reichsgrundsätze. Von Stadtrat Dr. **Hans Muthesius**, Berlin-Schöneberg. VII, 148 Seiten. 1925. RM 4.50

---

**Die rationelle Haushaltführung.** Betriebswissenschaftliche Studien. Autorisierte Übersetzung von „The new Housekeeping, Efficiency Studies in Home Management“ by **Christine Frederick**. Von **Irene Witte**. Mit einem Geleitwort von **Adele Schreiber**. Zweite, vermehrte und durchgesehene Auflage. Mit 6 Tafeln. XIV, 126 Seiten. 1922. Gebunden RM 3.60

# Verkäufer

Firma

Kunde

Wie Amerika Verkaufskunst lehrt

Von

**Kurt Th. Friedlaender**

Dr. jur. et rer. pol.

VIII, 236 Seiten. 1926. Gebunden RM 15.—

**Inhaltsübersicht:**

Einführung: Verkäufer und Verkaufskunst. Die Wichtigkeit des Verkäufers. Die Entwicklung des Verkäufers. Verkaufskunst. Definition. Wirtschaftliche Produktivität des Verkäufers. Benachteiligung des Käufers.

Erster Teil: Der Verkäufer und die Firma. 1. Die Einstellung von Verkäufern. 2. Die Ausbildung der Verkäufer. 3. Die Ausrüstung des Verkäufers. 4. Weiterbildung und Beeinflussung. 5. Entlohnung der Verkäufer. 6. Verkaufskonkurrenzen. 7. Verkaufskonferenzen. 8. Berichte und Statistiken.

Zweiter Teil: Der Verkäufer und der Kunde. 1. Die Vorbereitung des Verkaufs. 1. Das Erregen der Aufmerksamkeit. 3. Die Verkaufsrede. 4. Die Einreden der Kunden. 5. Das Erlangen der Bestellung.

---

# Der Weg zum Käufer

Eine Theorie der praktischen Reklame

Von

**Kurt Th. Friedlaender**

Dr. jur. et rer. pol.

Zweite, verbesserte Auflage

Mit 144 Abbildungen im Text. X, 198 Seiten. 1926

Gebunden RM 12.—

**Inhaltsübersicht:**

I. Bemerken. 1. Kapitel. Die Bedeutung der Aufmerksamkeit. 2. Kapitel. Mechanische Mittel zur Erregung der Aufmerksamkeit. 3. Kapitel. Interesse als Anreiz zur Aufmerksamkeit. — II. Lesen. 1. Kapitel. Das Bewahren der Aufmerksamkeit. 2. Kapitel. Das Erwecken von Wohlwollen. 3. Kapitel. Fehlerhaftes Lesen. — III. Erinnern. 1. Kapitel. Die Erinnerung und ihre Gesetze. 2. Kapitel. Mittel zur Erhöhung des Gedächtniswertes. 3. Kapitel. Der Wert des Vergessens. — IV. Handeln. 1. Kapitel. Das Hervorbringen der Handlung. 2. Kapitel. Der Appell zum Verstande. 3. Kapitel. Die Verwertung menschlicher Instinkte. 4. Kapitel. Das suggestive Moment. 5. Kapitel. Die Macht der Gewohnheit. 6. Kapitel. Die Bedeutung der Nachahmung. — Die Probleme des Reklameleiters.

# Industrielle Psychotechnik

## Angewandte Psychologie in Industrie, Handel, Verkehr, Verwaltung

Herausgegeben von

**Prof. Dr. W. Moede**

Technische Hochschule zu Berlin — Handelshochschule Berlin

Monatlich ein Heft von 32 bis 40 Seiten Quartformat

Preis vierteljährlich RM 6.—, Einzelheft RM 2.50

Die Arbeitsgebiete der „Industriellen Psychotechnik“ sind:

**1. Rationalisierung der Arbeitszuteilung:** Prüfung der einzustellenden Arbeitskräfte, Arbeitsverteilung entsprechend den Ergebnissen der Prüfung, Berufsberatung an Hand der Prüfungsergebnisse für den Prüfling selbst.

**2. Rationalisierung der Anlernung:** Schulung der in einem Betrieb aufgenommenen Neulinge nach erprobten und als zweckmäßig erwiesenen Arbeitsmethoden in Werkstatt und Büro.

**3. Rationalisierung der Arbeitsverfahren:** Zweckmäßige Einrichtung und Gestaltung der Werkzeuge, Arbeitsplätze sowie aller wichtigen Betriebshilfsmittel technischer und kaufmännischer Unternehmungen mittels umfassender Arbeitsstudien, die der Beanspruchung des Menschen nach allen arbeitswichtigen Seiten seiner Beschaffenheit hin gebührend Rechnung tragen. Neben Sinnes-, Aufmerksamkeits- und Zeitstudien werden Bewegungs-, Arbeits-, Ermüdungsmessungen zu behandeln sein.

**4. Rationalisierung der Absatzverfahren:** Zweckmäßige Gestaltung von Werbesachen aller Art, Untersuchung der Wirksamkeit von Inserat und Plakat, praktische Erfolgskontrollen der Unternehmen, psychotechnische Begutachtung von Plakat, Inserat, Warenzeichen, Packung, Werbefeldzügen.

Mit diesem Programm ist die „Industrielle Psychotechnik“ das

**Zentralorgan für die Rationalisierung und Organisation der menschlichen Arbeit**

an allen Plätzen der Betriebe, an denen Menschen tätig sind.

Jeder Industrielle und Kaufmann, jeder Verwaltungs- und Verkehrsbeamte findet in der Zeitschrift eine Fülle von Anregungen. Denn nicht durch technische und kaufmännische Organisation allein werden rationelle Fabrikation, zweckmäßige Verwaltung, wirksame Reklame erzielt, sondern der Mensch als Arbeiter und Angestellter in Büro und Werkstatt, als Produzent und Konsument verlangt eingehende Beachtung. Die besten Maschinen gehen durch ungeschickte Arbeiter zu Bruch; Waren mit bester Absatzfähigkeit bleiben auf dem Lager, wenn der Kaufmann nicht ziel-sicher arbeitet.

**Die psychotechnische Betriebslehre hat es sich zur Aufgabe gemacht, den Menschen als Zentralfaktor des Wirtschaftslebens im Rahmen aller Organisationsmaßnahmen zu würdigen.**