

Die Formen des wirtschaftlichen Kampfes

(Streik, Boykott, Aussperrung usw.)

Von

G. Schwittau

 Springer

Die Formen des wirtschaftlichen Kampfes

(Streik, Boykott, Aussperrung usw.)

Eine volkswirtschaftliche Untersuchung auf dem Gebiete
der gegenwärtigen Arbeitspolitik

Von

G. Schwittau

Privatdozent an der Universität St. Petersburg



Berlin

Verlag von Julius Springer

1912

ISBN-13: 978-3-642-98232-3 e-ISBN-13: 978-3-642-99043-4
DOI: 10.1007/978-3-642-99043-4

Softcover reprint of the hardcover 1st edition 1912

Vorwort.

Die vorliegende Untersuchung ist einer der aktuellsten Fragen der modernen Arbeitspolitik gewidmet. Sie stellt den Versuch dar, die Grundtendenzen und Richtungen der gewerkschaftlichen Bewegung in den Hauptländern unserer europäischen Kultur zu ermitteln und festzustellen.

Ursprünglich plante ich eine Untersuchung über die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit in den drei Hauptländern Europas, in England, Frankreich und Deutschland. Als ich mir jedoch im Laufe meiner Untersuchung eine klare Vorstellung über den Stand der französischen Gewerkschaftsbewegung gebildet hatte, kam ich zur Überzeugung, daß es gegenwärtig unmöglich ist, innerhalb der französischen Arbeiterbewegung eine bestimmte allgemeine Tendenz festzustellen. Da ich mich jedoch für meinen Zweck nicht mit der Erforschung der Sachlage in den beiden andern Ländern begnügen zu können glaubte, hielt ich es für notwendig, zur Bekräftigung und Bestätigung der sich mir aufdrängenden Schlüsse auch die Vereinigten Staaten von Nordamerika, sowie die englischen Kolonien in meine Untersuchung hineinzuziehen. Ich fand meine Erwartungen in vollem Maße bestätigt: die Tatsachen der amerikanischen Arbeiterbewegung bestärkten mich noch mehr in der Überzeugung von der Richtigkeit meiner Beobachtungen und Anschauungen über die Tendenzen der modernen Arbeiterbewegung, zugleich aber überzeugte ich mich auf Grund des von mir gesammelten Materials, daß eine Beschränkung meiner Untersuchung auf die drei Länder — England, Amerika und Deutschland — sich in vollem Maße rechtfertigen ließ. Außerdem habe ich in dem letzten Abschnitt, der dem Problem des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens, jener kultivierteren Form der Beilegung gewerblicher Konflikte gewidmet ist, noch das sich auf Kanada und die englischen Kolonien in Australien beziehende Material verwertet, da diese Länder mit Recht, was die Art der Regelung der zwischen Kapital und Arbeit herrschenden Beziehungen anbetrifft, als die fortgeschrittensten Staaten angesehen werden können.

Die vorliegende Untersuchung ist im Jahre 1905 begonnen und fällt in die Zeit meines zweijährigen Aufenthalts im Auslande, wo ich mich

im Auftrag der Petersburger Universität zur Vervollständigung meiner Studien aufhielt. Die Mangelhaftigkeit und Lückenhaftigkeit des bibliographischen Materials und der Umstand, daß die Daten, deren ich zu meiner Arbeit bedurfte, außerordentlich zerstreut waren, haben es verschuldet, daß ich allein gegen vier Jahre brauchte, um mir das für meine Arbeit erforderliche Material zu verschaffen. In dieser Beziehung war ich im hohen Grade auf die Hilfe und Unterstützung einzelner Personen und Institutionen angewiesen. Da ich hier nicht die Möglichkeit habe, allen denen, die mir durch ihre Teilnahme, Sympathie und ihr Interesse bei der Durchführung des von mir geplanten Werkes zur Seite standen, meinen Dank abzustatten, ergreife ich die Gelegenheit, dies wenigstens gegenüber allen Institutionen zu tun, denen die Mehrzahl jener Personen angehört, die meine Arbeit durch ihre Sympathie gefördert und die mich bei der Verwirklichung meines Planes unterstützt haben. Von solchen Institutionen möchte ich hier vor allem nennen: The British Museum, The Royal Statistical Society und The School of Economics in London, das Musée Social in Paris, das Soziale Museum in Frankfurt a. M. und die Gehe-Stiftung in Dresden. Von Institutionen mehr privaten Charakters, sind es vor allem The General Federation of Trade Unions (insbesondere aber deren ehemaliger Sekretär Mr. Isaac Mitchel, sowie ihr gegenwärtiger W. A. Appleton) ferner das Gewerkschaftshaus in Berlin und Hamburg, das Gewerkschaftskartell in Frankfurt a. M. u. a., denen ich eine wesentliche Förderung meiner Bestrebungen verdanke.

Bei all diesen Institutionen fand ich das weitgehendste Entgegenkommen, und die Hilfe und Liebenswürdigkeit der an ihrer Spitze stehenden Persönlichkeiten ermöglichte es mir, ein reichhaltiges Material, und zwar nicht nur ein solches, das sich auf die Zustände und Vorgänge in der heimischen Industrie, sondern auch ein solches, das sich auf die Sachlage in entlegeneren Ortschaften und Gegenden bezog, zu sammeln. Auf diesem Wege habe ich mir unter anderem auch das uns gegenwärtig zur Verfügung stehende Material über Amerika verschafft. Da ich nicht die Möglichkeit hatte, mit den für mein Problem in Betracht kommenden Personen, soweit sie in Amerika wohnen, in persönliche Beziehung zu treten, sah ich mich genötigt, mich brieflich an einzelne von ihnen zu wenden. In den meisten Fällen fand mein brieflicher Appell ein freundliches und sympathisches Echo. Zu besonderem Dank bin ich dem Präsidenten des amerikanischen Gewerkschaftsbundes, Mr. S. Gompers, verpflichtet, der mir ein reiches und äußerst wertvolles Material über viele Probleme, zur Verfügung stellte, die in der nationalökonomischen Literatur Europas nur wenig Berücksichtigung gefunden haben. Ferner möchte ich noch den führenden Männern, die die offizielle Vertretung der englischen Kolonien

innehaben, für die mir in London bewiesene freundliche Teilnahme und für ihr großes Entgegenkommen meinen herzlichsten Dank aussprechen. Sie haben mich in weitherzigster Weise mit reichhaltigen Daten aus den offiziellen und privaten Quellen versorgt. Endlich möchte ich an dieser Stelle auch noch den Arbeitgeberverbänden danken, die mir auf meine briefliche Bitte freundlichst die ihnen zur Verfügung stehenden Daten zu den in meinem Werk behandelten Fragen zugänglich machten.

Durch meine vieljährigen Bemühungen war ich endlich in den Besitz eines reichhaltigen Materials gelangt, das mich in den Stand setzte, an die Bearbeitung der Frage selbst heranzugehen. Da aber ergaben sich neue Schwierigkeiten für die wissenschaftliche Untersuchung. Ich hatte kaum Zeit gefunden, den mir zur Verfügung stehenden Stoff zu sichten und Klarheit über eine bestimmte Frage zu gewinnen, da hatten das Leben und die Tagespresse bereits zahllose neue Daten aus allen Enden der Welt an den Tag gebracht, und zwar Daten, die oftmals in diametralen Gegensatz zu den Ergebnissen zu stehen schienen, zu denen ich selbst auf Grund des bereits gesammelten Materials gekommen war. Neue, unsichere und ungeprüfte Nachrichten, die zuweilen von Zeitungskorrespondenten in ihren Mußestunden frei erfunden worden waren, riefen in mir oft Zweifel an meinen wissenschaftlichen Konstruktionen wach; ich hatte das Gefühl, daß um mich herum die lebendige Wirklichkeit wogte, die sich nicht leicht in den Rahmen strenger wissenschaftlicher Begriffe einspannen läßt. . . . und dies brachte mich oft geradezu zur Verzweiflung. Da stieß ich einmal ganz zufällig auf eine Bemerkung des verstorbenen A. J. Tschuprow, aus der ich die Gewißheit schöpfte, daß dies unweigerlich das Schicksal eines jeden Forschers sei, der es unternimmt, mit dem Gedanken in die Geheimnisse der unendlichen „Produktivität des Lebens“ einzudringen. „Den ganzen Winter über“ schreibt A. J. Tschuprow im April des Jahres 1903, „habe ich fleißig gearbeitet, aber leider nichts zustande gebracht und vollendet. . . . Man möchte immer das neu hinzukommende Material mitberücksichtigen . . . aber in dem Fach, in dem ich arbeite, bringt jeder Tag soviel Neues, daß die begrenzte Kraft des Geistes von dieser sich nie erschöpfenden Produktivität des Lebens erdrückt wird.“

Unter solchen Umständen kann der wirksamste Trost für den Forscher nur in der Überzeugung liegen, daß kein ernstes Studium — nicht einmal das, das die immer wechselnden Ereignisse des wirklichen Lebens zum Objekt hat — an den Elementen vorübergehen kann, die zu dem wahren inneren Wesen dieser Ereignisse gehören. Diese Elemente können und müssen auch, abgesehen von der Dauer und der Beständigkeit ihrer äußeren Erscheinung, ihres äußeren Ausdrucks, von Bedeutung sein. Andererseits aber kann sich der Forscher auch damit trösten, daß

das, was im gegebenen Augenblick die Kräfte des „begrenzten Geistes“ eines Einzelnen übersteigt, mit der Zeit doch durch vereinte Arbeit bewältigt und bezwungen wird.

All das zu verzeichnen, was im Laufe dieser Untersuchung meine Aufmerksamkeit auf sich lenkte und es durch eine umfassende wissenschaftliche Idee möglichst allseitig zu beleuchten, das ist das unmittelbare Ziel, das ich in der vorliegenden Arbeit angestrebt habe.

Strelna bei St. Petersburg, im Oktober 1910.

Der Verfasser.

Vorwort zur deutschen Ausgabe.

In der deutschen Übersetzung meines Buches, die gleich nach dem Erscheinen der russischen Ausgabe in Angriff genommen wurde, habe ich keine Änderungen vorgenommen.

Die allerneuesten Ereignisse auf dem Gebiete der gewerblichen Konflikte haben mich zu keiner Änderung meiner prinzipiellen Ansichten veranlassen können. Andererseits sind die Daten, die neu hinzugekommen sind, noch nicht so weit abgeschlossen, als daß eine endgültige Bewertung derselben vom theoretischen Standpunkt möglich wäre. Aus diesen Gründen wird man es begreiflich finden, daß ich diese Daten der nunmehr fertig vorliegenden Übersetzung nicht hinzufüge.

Die neuen Tatsachen erfordern eine besondere Untersuchung, deren Resultate entweder für sich zu veröffentlichen oder etwa in eine zweite Auflage des Buches hineinzuarbeiten wären.

Zum Schluß möchte ich noch Herrn Prof. Dr. L. v. Bortkiewicz für seine freundliche Vermittlung bei der Herausgabe dieser Übersetzung meinen verbindlichsten Dank aussprechen, sowie ferner dem Übersetzer des Buches, Herrn Dr. O. Buek, und dem Verleger, Herrn Julius Springer, der sich die würdige Ausgabe des Buches angelegen sein ließ.

Bonn a. Rh., im August 1912.

Der Verfasser.

Inhaltsverzeichnis.

	Seite
Vorrede	III
Vorrede zur deutschen Ausgabe	VII
Einleitung: Der Interessenkonflikt in der Geschichte der National- ökonomie	1
1. Der Begriff des gewerblichen Konflikts in seinem Zusammenhang mit den grundlegenden Kategorien des Konflikts wirtschaftlicher Interessen	1
2. Die Vorläufer Adam Smiths: die englischen Moralisten (Hobbes, Mandeville, Shaftsbury u. a.), die Merkantilisten (Fortrey); James Steuarts Lehre von den wirtschaftlichen Interessen und ihren Konflikten	5
3. Die sozialen Klassen und ihre Interessen bei den Physiokraten	13
4. Adam Smiths Lehre vom Egoismus und vom Konflikt der wirtschaft- lichen Interessen	19
5. Die Lehre von dem Tauschverhältnis und vom Prinzip der Konkurrenz in Adam Smiths Schule	34
6. Die Idee des Klassenkampfes vor Marx, Saint-Simon, Ricardo, Bray u. a.	42
7. Karl Marx' Anschauungen über die sozialen Klassen und ihre Kämpfe	51
8. Das Problem der Einteilung der Gesellschaft in Klassen vom ökonomischen und soziologischen Standpunkt	58
9. Unterscheidung dreier fundamentaler Gruppen wirtschaftlicher Interessen nach ihrem Verhältnis zu den modernen gewerblichen Konflikten . . .	64
1. Kapitel. Der Arbeiterstreik	68
I. Die grundlegenden Merkmale und der allgemeine Charakter des Streiks	68
1. Analyse der Grundmomente des Streiks	68
2. Die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Durchführung des Streiks als einer der Formen gewerblicher Konflikte	78
II. Die Taktik der Arbeiterverbände bei Ausständen	84
3. Die Struktur der Arbeiterverbände in Deutschland	84
4. Die Taktik der „Zentralverbände“ nach ihren Statuten	90
5. Die Grundmomente des Streiks, die Ausarbeitung der Forderungen und ihre Einreichung beim Arbeitgeber	101
6. Der Streik und die mit ihm zusammenhängenden Erscheinungen. Das Streikbrechertum und die Taktik der Streikposten	106
7. Die Beendigung des Streikes	116
8. Der allgemeine Charakter der Politik und der Taktik der amerikani- sehen und englischen „Trade Unions“	124
9. Die „Demarcation of Labour“	134
10. Der Sympthiestreik	141

	Seite
III. Die Stellung des Rechts und der Gesellschaft zum Streik	148
11. Die ökonomische und juristische Seite in der Beurteilung des Streiks	149
12. Das Koalitionsrecht und das Streikrecht in England	156
13. Die strafrechtliche Verfolgung des Streiks (Injunction) in den Vereinigten Staaten von Nordamerika	166
14. Der gegenwärtige Stand der Frage nach der juristischen Seite des Streiks in Deutschland	178
Zweites Kapitel. Die Streikstatistik	
180	
I. Die Organisation und die Quellen der Streikstatistik	180
1. Die offizielle Streikstatistik und die Streikstatistik der Arbeiter in Deutschland	181
2. Die Streikstatistik in England und in den Vereinigten Staaten von Nordamerika	186
II. Die Grundfaktoren des Streiks als eines Gegenstandes der statistischen Untersuchung	189
3. Die registrierte Einheit	190
4. Die Bestimmung der Zahl der Streikenden	195
5. Die Dauer der Streiks	199
6. Die Streikmotive	202
7. Der Ausgang des Streiks	205
III. Analyse der Zahlendaten	207
8. Der Umfang und die Intensität der gewerblichen Konflikte	207
9. Die Anlässe, die zu Konflikten führen	222
10. Die Ergebnisse der Konflikte	230
Drittes Kapitel. Der Boykott	
237	
Die zwei fundamentalen Arten des Boykotts	237
I. „Der direkte Boykott“ oder der „Boykott“ im eigentlichen Sinne des Worts	238
1. Seine Definition und seine Analyse	238
2. Die Stellung der organisierten Arbeiter in Amerika zum Boykott	240
3. Der Boykott in Deutschland und in Irland	246
4. Der persönliche Boykott	251
II. Die Hauptformen des „indirekten Boykotts“	252
5. Der „Label“ und die Stellung der Arbeiterorganisationen Amerikas zu ihm	252
6. Der Label in England und in Deutschland	260
7. Die Stellung des offiziellen Rechts zum Label	264
8. Die Bedeutung des Labels	266
9. Das System der „Weißen Listen“	271
10. Zusammenfassendes Urteil über den Boykott	272
Viertes Kapitel. Die Organisation und die Politik der Arbeitgeber	
276	
I. Die Organisation der Arbeitgeber	277
1. Der allgemeine Charakter und die Struktur der Unternehmerverbände in Deutschland	278
2. Die Zentralisierung der deutschen Unternehmerverbände	283
3. Zahlendaten zur Frage nach der Organisation der Unternehmer in Deutschland	289

	Seite
4. Die Organisation der Arbeitgeber in Amerika	291
5. Die Organisation der Arbeitgeber in Großbritannien	300
6. Versuch zu einer internationalen Organisation der Arbeitgeber	310
II. Die Politik der Arbeitgeber	311
7. Der Lockout und seine Systeme	312
8. Das System der schwarzen Listen	318
9. Die Anwerbung von Arbeitern.	328
10. Schadenersatzansprüche an die Streikenden	334
11. Klauseln im Arbeitsvertrag, die sich auf Konflikte beziehen	342
12. Der allgemeine Charakter der Unternehmerpolitik in Deutschland	346
13. Die gewerblichen „Alliancen“	354
14. „Die freien Verbände“ in England („Free Labour Movement“)	359
 Fünftes Kapitel. Schieds- und Schlichtungswesen bei gewerblichen Konflikten	 367
1. Die zwei grundlegenden Prinzipien der Vermittlung bei gewerblichen Konflikten und die auf ihnen beruhende Einteilung der Hauptformen des Schieds- und Schlichtungswesens sowie seiner Organe	369
2. Die Conseils de Prud'homme und das Gewerbegericht als Formen der offiziellen freiwilligen Schiedsgerichtsbarkeit	374
3. Die Geschichte der sich auf die Vermittlung bei gewerblichen Konflikten beziehenden Gesetzgebung in England.	386
4. Private Vermittlung bei gewerblichen Konflikten in Großbritannien	404
5. Die gesetzliche Normierung des Arbeitslohnes in Victoria	415
6. Die Stellung der Neuseeländischen Gesetzgebung zur Frage der obligatorischen Schiedsgerichtsbarkeit	429
7. Die obligatorische Prüfung gewerblicher Konflikte in Kanada	444
8. Der Kollektivvertrag und der „konstitutionelle Industrialismus“	455
Literaturverzeichnis	461

Einleitung.

Der Interessenkonflikt in der Geschichte der Nationalökonomie.

1. Der Begriff des gewerblichen Konflikts in seinem Zusammenhang mit den grundlegenden Kategorien des Konflikts wirtschaftlicher Interessen. 2. Die Vorläufer Adam Smith's: Die englischen Moralisten (Hobbes, Mandeville, Shaftsbury u. a.), die Merkantilisten (Fortrey); James Steuart's Lehre von den wirtschaftlichen Interessen und ihren Konflikten. 3. Die sozialen Klassen und ihre Interessen bei den Physiokraten. 4. Adam Smith's Lehre vom Egoismus und vom Konflikt der wirtschaftlichen Interessen. 5. Die Lehre von dem Tauschverhältnis und vom Prinzip der Konkurrenz in Adam Smith's Schule. 6. Die Idee des Klassenkampfes vor Marx (Saint-Simon, Ricardo, Bray u. a.). 7. Karl Marx Anschauungen über die sozialen Klassen und ihre Kämpfe. 8. Das Problem der Einteilung der Gesellschaft in Klassen vom ökonomischen und soziologischen Standpunkt aus. 9. Unterscheidung dreier fundamentaler Gruppen wirtschaftlicher Interessen nach ihrem Verhältnis zu den modernen gewerblichen Konflikten.

1.

Die Wissenschaft der politischen Ökonomie schreitet in zweifacher Richtung vorwärts: entweder sie vertieft oder erweitert, wie jede Wissenschaft überhaupt, die schon gewonnenen Grundsätze, oder aber sie bereichert sich im Zusammenhang mit dem allgemeinen Fortschritt des sozialen Lebens als Zweig der Sozialwissenschaft, mit neuen Problemen, die ihr in ihrem bisherigen Stadium fremd waren.

Ein solches Problem wird auch durch die sich erst in der jüngsten Gegenwart herausbildende Lehre von den gewerblichen Konflikten und ihrem Zusammenhang mit der „allgemeinen Arbeiterfrage“ bezeichnet. Unter einem „gewerblichen Konflikt“ werden wir im Verlauf dieser Untersuchung einen Zusammenstoß der Interessen auf dem Gebiet der modernen Arbeits- und Kapitalverhältnisse verstehen. Ihrem eigentlichen Ursprung nach gehören diese Erscheinungen einem späten Stadium des Industrialismus an, und daher ist es ganz begreiflich, daß sich in den älteren ökonomischen Systemen noch keine Theorie dieser Erscheinungen vorfindet. Indem wir hier dieses Problem als ein Problem der modernen Nationalökonomie aufrichten,

halten wir es vor allem für notwendig, seinen Zusammenhang mit den anderen Problemen festzustellen, die es aufs engste berühren, und auf diese Weise den Ort zu bestimmen, den es im allgemeinen System der modernen Nationalökonomie einnimmt.

Die fundamentalen ökonomischen Prozesse, wie das wirtschaftliche Leben der modernen Kulturvölker, entspringen aus dem Konflikt und dem Zusammenwirken einer ungeheuren Zahl verschiedenartiger Bestrebungen und Interessen. Der Konflikt zwischen den Interessen der Arbeit und des Kapitals ist nur der Ausdruck einer viel allgemeineren Erscheinung: nämlich des Konfliktes zwischen den ökonomischen Interessen einzelner Personen, sozialer Klassen, und sogar ganzer Völker.

Unsere Einleitung stellt den Versuch dar, die Kompliziertheit und Vielfältigkeit der in Widerstreit geratenden Interessen zu schildern, soweit gewisse Formen dieser Interessen ihren Ausdruck in der Entwicklungsgeschichte des ökonomischen Denkens finden, und auf diese Weise tiefer in die Natur und das Wesen der Interessen einzudringen, die das Gebiet der modernen gewerblichen Konflikte ausmachen.

Die verschiedenen Versuche einer wissenschaftlichen Beleuchtung der Interessenkonflikte können schon bei den Vertretern der politischen Ökonomie des 18. Jahrhunderts auf zwei auch heute noch geltende Grundprinzipien zurückgeführt werden.

Diese beiden Prinzipien sind:

1. Der Grundsatz des Angebots und der Nachfrage, als ein Prinzip, das das Verhältnis des Käufers zum Verkäufer regelt und das von den Vertretern der Nationalökonomie auf sämtliche Formen der Konflikte verschiedener wirtschaftlicher Interessen ausgedehnt wird, darunter auch auf das Verhältnis der (das Angebot darstellenden) Arbeit und des (die Nachfrage repräsentierenden) Kapitals. Dieses Prinzip hat den Charakter eines Vertrages, der die Verhältnisse beim Kauf und Verkauf im weitesten Sinn dieses Wortes reguliert. Hierbei setzt der Charakter des Vertrages eine gewisse Selbständigkeit und Gleichberechtigung jeder der den Vertrag eingehenden Parteien voraus; jede von beiden Parteien ist in gewissem Sinne an der Existenz der anderen interessiert.

2. Der Grundsatz des Widerstreits entgegengesetzter (antagonistischer) Interessen. Dieses Prinzip stellt im Gegensatz zum vorhergehenden die Negation jeglichen Vertrags und jeder harmonischen Verständigung dar und läßt den streitenden Parteien eine möglichst intensive Schwächung und im äußersten Falle sogar eine Vernichtung des Gegners als erstrebenswert erscheinen.

Das Prinzip des Angebots und der Nachfrage, dieser für die klassische Schule so charakteristische Versuch, die Natur der in Wider-

streit geratenden ökonomischen Interessen zu erklären, hat in unserer Zeit bei der sogenannten österreichischen Schule eine weitere Entwicklung erfahren und zwar in ihrer psychologischen Analyse der Interessen des Käufers und des Verkäufers, die auf dem Markt in Konflikt geraten. Dieses Prinzip trägt in all seinen Ausprägungen einen rein ökonomischen Charakter an sich, wobei die Privatinteressen der gegnerischen Parteien besonders betont werden, was uns ein Recht gibt, es als Prinzip der individualistischen Richtung zu bezeichnen. Das Prinzip des Widerstreites der antagonistischen Interessen dagegen hat seinen schärfsten Ausdruck in der Lehre vom sozialen Klassenkampf gefunden, wie wir sie z. B. im System von Karl Marx antreffen, einer Lehre, die im Kopf ihres Schöpfers sicherlich bis zu einem gewissen Grade unter dem Einfluß der allgemeinen biologischen Strömungen entstanden ist, die den Kampf ums Dasein als allgemeines Lebensprinzip proklamierten. Die Anhänger des Klassenkampfes gehen, indem sie dies Prinzip zur Erklärung des Kampfes widerstreitender Interessen gebrauchen, weit über die Grenzen der im engeren Sinne ökonomischen Verhältnisse hinaus und betonen das Vorhandensein entgegengesetzter sozialer Interessen bei den kämpfenden Parteien; daher hat auch diese ganze Richtung einen dem Individualismus entgegengesetzten soziologischen Charakter.

Wir müssen jedoch bemerken, daß auch die Anhänger des einseitig ökonomischen Prinzips des Angebots und der Nachfrage sich nicht allein auf diese Form des Konflikts zwischen Parteien mit verschiedenen ökonomischen Interessen beschränken; diese Art von Konflikten ist nicht die einzige, die sie berücksichtigen; daneben weisen sie vielfach noch auf eine andere Erscheinung hin, die sie unter starker Betonung hervorheben: den Konflikt ökonomisch-homogener Interessen, wie z. B. den der Käufer oder den der Verkäufer untereinander. Wir haben hier das Phänomen der Konkurrenz im Auge.

Diese Erscheinung muß streng unterschieden werden von den Konflikten, die nach der Lehre der Nationalökonomie aus dem Prinzip des Angebots und der Nachfrage entspringen, und der Umstand, daß einige Forscher diese beiden Prinzipien miteinander verwechselt haben, beweist nur die ungenügende Differenzierung innerhalb der national-ökonomischen Grundbegriffe. Der amerikanische Forscher Richard Ely bemerkt sehr richtig: „Obwohl die Konkurrenz in jeder systematischen Darstellung der politischen Ökonomie erwähnt wird, ist sie bisher noch fast nie einer wissenschaftlichen Prüfung unterworfen worden“¹⁾.

Das Phänomen der Konkurrenz bildet eine besondere Spezies des

¹⁾ R. Ely, *Studies in the Evolution of Industrial Society*, p. 129.

Kampfes; und ihre Anerkennung durch die Nationalökonomien ist der Tribut, den diese den Tatsachen unter dem Drucke des wirklichen Lebens zollen mußten, indem sie Angebot und Nachfrage (das Vertragsprinzip) dem Prinzip des Klassenkampfes entgegenstellten. Für die Nationalökonomien der individualistischen Richtung spielt sich die Konkurrenz zwischen den Vertretern homogener ökonomischer Interessen ab; der Zusammenstoß heterogener ökonomischer Interessen wird von ihnen mit Hilfe von Angebot und Nachfrage (Kauf und Verkauf) erklärt. Die soziologische Strömung hält auch eine Konkurrenz zwischen Personen mit heterogenen — ökonomischen wie sozialen — Interessen für möglich und rückt das Prinzip des Kampfes an die Spitze; sie stellt dieses Prinzip, in bezug auf den Umfang der zu erklärenden Konflikterscheinungen, nicht nur dem Grundsatz des Angebots und der Nachfrage gleich, sondern gibt ihm als dem allgemeineren Prinzip noch den Vorzug, da seine Geltung sich nicht nur auf die ökonomischen Interessenkonflikte erstreckt, sondern auch vor allem die Interessen, die einen sozialen Charakter tragen, mit umfaßt. So ist die Erscheinung der Konkurrenz, die von den Nationalökonomien der individualistischen Richtung vorangestellt wird, nur ein besonderer Fall des allgemeinen Kampfprinzips, das die Vertreter der soziologischen Richtung an die Spitze rücken.

Wie wir weiter zu zeigen beabsichtigen, bestimmen die beiden heute herrschenden Anschauungen über den Kampf zwischen Kapital und Arbeit den Charakter und das Wesen der modernen industriellen Konflikte. In den Ländern, wo die individualistische Anschauung, die die Mietung der Arbeitskräfte als einen Akt des Kaufs und Verkaufs betrachtet, die Köpfe — sowohl der Arbeiter wie der Kapitalisten — beherrscht, entwickelt sich in hohem Maße das Streben nach Vereinbarungen, nach einem Vergleich als nach dem unmittelbaren und endgültigen Ziel jedes Konflikts auf Grundlage des Arbeitsvertrages; schon der Begriff des „Angebots und der Nachfrage“ als eines Konfliktes heterogener Interessen setzt notwendig das Vorhandensein von Kontrahenten voraus. Ein derartiger Vergleich schließt natürlich keineswegs die Möglichkeit einer Ausbeutung der einen Partei durch die andere aus, aber wie wir schon bemerkt haben, kann eine solche Ausbeutung in keinem Falle eine möglichst große Schwächung eines der Kontrahenten zum Ziele haben. Im Gegenteil, das ökonomische Interesse beider Seiten liegt gerade darin, daß die Kontrahenten genügende Mittel und Kräfte besitzen, um einen Vergleich eingehen zu können; denn ohne dies wäre selbst das Phänomen von Kauf und Verkauf oder von Angebot und Nachfrage unmöglich. Diese Art von Interessenkonflikten tragen notwendig den Charakter der Symbiose an sich.

Einen völlig anderen Charakter dagegen lassen die industriellen Konflikte dort erkennen, wo die Klassenanschauungen die Oberherrschaft haben, und wo das Prinzip des Interessenkonfliktes in der Form des sozialen Klassenkampfes die Grundlage bildet. Da die Anschauung vom Klassencharakter des Interessenkampfes zwischen Arbeit und Kapital auf dem Prinzip des Daseinkampfes, d. h. auf einem Grundsatz beruht, der die Schwächung (und im äußersten Falle die völlige Vernichtung) des Gegners zum Ziele hat, so erscheint der Interessenkonflikt vom Standpunkt dieser Anschauung nur als eine vorübergehende Stärkung der Position in einem Kampf, der möglichst auf eine Schwächung des Gegners, im gegebenen Falle des Kapitalisten oder der Unternehmerklasse, abzielt. Da, wo diese Anschauung vorherrscht, kann selbstverständlich keine Rede von einem Vergleich als dem notwendigen Endziel des Konflikts sein. Und in der Tat, wir haben es in solchen Fällen mit einer anderen Kampftechnik zu tun, die einen anderen Charakter an sich trägt und zu anderen Resultaten führt.

In der hier folgenden historischen Skizze sollen die oben erwähnten Prinzipien noch einen bestimmteren Ausdruck finden: wir werden ihre ersten Ansätze häufig noch in recht unbestimmter und verworrener Gestalt und bedeutend früher entdecken, als man dies auf den ersten Blick vermuten sollte. Wir stellen die hierher gehörigen Gedanken und Thesen in der Ordnung dar, wie sie uns in der historischen Entwicklung entgegentreten, d. h. in einer noch undifferenzierten oder noch nicht völlig differenzierten, nichtsdestoweniger aber sich immer mehr und mehr konzentrierenden Form. Hierbei wollen wir zeigen, wie alle Lehren über die Konflikte der ökonomischen Interessen in dem Konflikte der Privatinteressen (im Egoismus) ihren Ursprung haben, und wir wollen ferner die wichtigsten Phasen in der Entwicklungsgeschichte der Idee von der Klassenstruktur der Gesellschaft und vom sozialen Klassenkampf herausheben.

2.

Das Problem des Interessenkonflikts auf dem Gebiet des Arbeitsvertrages hat in dem Werk Adam Smiths über den Reichtum der Völker zum ersten Mal einen bestimmten Ausdruck gefunden. Aber das Problem des Interessenkonflikts zwischen Kapital und Arbeit stellte sich für Smith nur als ein Teil eines weit allgemeineren Problems: nämlich der Frage nach den zu seiner Zeit herrschenden Tauschverhältnissen (in der Form des Kaufs und Verkaufs) oder vielmehr der noch weit umfassenderen Frage nach dem Wesen des Konflikts der ökonomischen und der Privatinteressen überhaupt dar. In dieser Richtung, d. h. in bezug auf die Frage nach den privaten Inter-

essen und deren Konflikten, hatte Smith eine lange Reihe von Vorläufern und zwar auf jenem Gebiet wissenschaftlichen Denkens, das er in seinem ersten Werk, der „Theorie der moralischen Gefühle“, bearbeitet hat.

Die Konflikte der persönlichen Interessen, die von jeher tief in die der Menschheit am Herzen liegenden Fragen der Moral eingegriffen haben, waren schon ein Objekt der Forschung und des Meinungsstreits, ehe noch die wissenschaftliche Nationalökonomie und die Soziologie in ihnen eine Quelle und einen Faktor im Konflikt der ökonomischen und sozialen Interessen entdeckt hatten. Das Problem der egoistischen Interessen läßt sich bis zu den ersten Anfängen der griechischen Philosophie (bei den Sophisten, Cynikern, Epikuräern usw.) zurückverfolgen; aber wir haben keinen Anlaß, länger bei ihnen zu verweilen, als dies für unsere unmittelbare Absicht notwendig erscheint.

Der Faktor der Selbsterhaltung tritt uns in schärfster und bestimmtester Weise bei Hobbes entgegen. Nach Hobbes' Lehre ist ja das egoistische Streben nach Selbsterhaltung gemäß seiner allgemeinen Anschauung, daß die Konflikte der Menschen untereinander unaufhaltsam zum Kampf (war) aller gegen alle (*bellum omnium contra omnes*) führen, und gemäß dem Grundsatz: *homo homini lupus*, sogar die Grundlage des Staates; der Staat regelt und bündigt die egoistischen Motive im Namen des seinem Wesen nach gleichfalls egoistischen Interesses an der persönlichen Wohlfahrt¹⁾.

Mandeville, ein geborener Holländer, sucht in seinem bekannten Pamphlet: „The fable of the bees“ (London 1714)²⁾ sogar zu beweisen, daß das Wohl der Gesellschaft geradezu auf den Lastern des Egoismus beruhe, und daß die letzteren eine notwendige Grundbedingung des gesellschaftlichen Wohlstandes seien. Alle menschlichen Handlungen haben nach Mandeville das Streben nach Befriedigung der privaten ökonomischen Interessen zur Voraussetzung³⁾. Bei den englischen Moralisten ist der Egoismus meist sogar der Ausgangspunkt für die Entwicklung altruistischer Anschauungen. In späterer Zeit sehen wir Darwin, Spencer und die Utilitaristen Bentham und Mill von ähnlichen Gesichtspunkten ihren Ausgang nehmen (wir finden bei ihnen Ausdrücke wie „vernünftiger“ Egoismus usw.). Dagegen

¹⁾ Th. Hobbes, *Leviathan or the Matter, Form and Power of a Commonwealth, Ecclesiastical and Civil* (1651) ed. by George Routledge and Sons. London; siehe besonders Part. II.: Of Commonwealth Ch. XVII, p. 109 f.

²⁾ Vergl. bes. die vortreffliche russische Übersetzung und Analyse dieses Werkes von N. D. Winogradow: „Bernard Mandeville und seine Bienenfabel“, *Probleme der Philosophie und Psychologie (Woprossy Philosophii)*, Band 86 u. 88.

³⁾ Hierzu vergl. Sir L. Stephen: „*History of English Thought in the Eighteenth Century*“, 3rd ed. Smith, Elder Co. London 1902, vol. II, p. 53 ff.

bilden bei den französischen Moralisten der neuesten Zeit Altruismus und Egoismus zwei selbständige und ursprüngliche Triebe der menschlichen Natur¹⁾.

Zugleich mit dem Auftreten so entschiedener Verfechter des Egoismus als des grundlegenden und ohne das Dazwischentreten der äußeren Staatsmacht auch unüberwindlichen Motors im Konflikt der persönlichen Interessen, wie sie im 17. und 18. Jahrhundert durch Namen wie Hobbes, Helvetius, Holbach und zum Teil durch ihre Vorgänger, wie z. B. die Zeitgenossen Adam Smiths, repräsentiert werden, entspringt in England, als Reaktion gegen diese Anschauungen, eine Strömung, die eine natürliche Interessensharmonie für möglich erklärt. Und während nach der Ansicht der ersteren der Egoismus der einzelnen Individuen eine Quelle des ökonomischen und sozialen Widerstreits entgegengesetzter Interessen ist, finden wir in den Anschauungen der Harmonisten einen Hinweis auf jenen allgemeinen grundlegenden Charakter des Vertragsprinzips, wie wir ihn in den Systemen der Nationalökonomien der individualistischen Richtung antreffen. Von beiden Anschauungen aus aber können wir zu der Idee einer Übereinstimmung zwischen den Privatinteressen der einzelnen Individuen und dem Wohl des Staates gelangen: nach der ersten Ansicht ist dazu nur eine Regelung der egoistischen Triebe durch Eingreifen des Staates notwendig, nach der zweiten Ansicht wird eine solche Interessensharmonie auf natürlichem Wege als Resultat der Entwicklung des den Menschen eigenen Sympathiegefühls erzielt.

Als Vertreter der harmonistischen Strömungen in der Moralwissenschaft Englands mögen hier Cumberland, Shaftesbury und deren Schüler Butler und Hutcheson genannt werden, die die Lehre der ersteren mehr oder weniger selbständig fortbilden.

Für Shaftesbury z. B. sind die egoistischen und die altruistischen Affekte zwei gleich wirksame Faktoren beim Zusammenstoß menschlicher Interessen. Ihre Harmonie führt zusammen mit den „rationalen“ (den ästhetischen und ethischen) Affekten, die allein dem Menschen eigen sind, zur Tugend und zum Wohl aller²⁾.

Nach seinen ethischen Anschauungen muß Adam Smith gleichfalls zu den Anhängern der Interessensharmonie gezählt werden; das Grundprinzip der Moral liegt nach ihm im Gefühl der Sympathie³⁾; es ist

¹⁾ Siehe A. Fouillée: Critique des Systèmes de morale contemporaine. 2-me ed. 1887. Paris.

²⁾ Antony Earl of Shaftesbury: „Characteristics of Men, Manners, Opinions, Times.“ etc. London 1733, vol. II. An Inquiry concerning Virtue or Merit, siehe bes. Part. II, Sect. II, p. 23 ff. und Sect. IV, p. 36 ff.

³⁾ The Theory of Moral Sentiments ed. by Dugald Stewart, London, George Bell and Sons, 1907, Ch. I, p. 3 ff. In dieser Beziehung schließt sich Smith

daher ganz natürlich, daß er auch bei der Darstellung seiner Ansicht über den Konflikt der ökonomischen Interessen hauptsächlich beim Vertragsprinzip und beim Prinzip des Tausches verweilt, während das Kampfprinzip von ihm nur gestreift wird und bei ihm keine prinzipielle Bedeutung erhält.

Unter den Nationalökonomern sind es vor allem die Merkantilisten, bei denen die Idee des Interessenkonflikts einen schärferen Ausdruck findet, und zwar gilt dies besonders für ihre Ansicht über den Konflikt der persönlichen Interessen mit denen des Staates. Aber die Forscher, die der Epoche des Merkantilismus angehören, konzentrieren ihre Aufmerksamkeit vor allem auf die auswärtigen Interessen des Staates — auf das politische Kräfteverhältnis und die ökonomische Macht der Großmächte jenes Zeitalters. Dagegen beschäftigt die Frage nach dem Verhältnis der privaten, der Gruppen- und Klasseninteressen innerhalb der einzelnen politischen Einheiten die Nationalökonomern des 17. und der ersten Hälfte des 18. Jahrhunderts nur selten; und zwar nimmt das Problem in allen Fällen, wo sie diese Frage berühren, immer die gleiche Form an, d. h. es mündet aus in die Frage nach dem Verhältnis der Privatinteressen und der des Staates als eines einzigen politischen Ganzen. So stellt Fortrey in seinem Werk „Englands Interest“¹⁾ den Grundsatz auf: die Macht des Staates sei abhängig vom Reichtum und der Dichte der Bevölkerung. Aber er erklärt: „Nicht selten jedoch ist der Privatvorteil ein Hemmnis für das Wachstum der Staatseinnahmen“ und im Falle eines Verlustes strebe ein jeder vor allem danach, sich selbst auf Kosten des allgemeinen Wohls schadlos zu halten, da in der ungeheueren Mehrzahl der Fälle nicht die Vernunft, sondern die privaten Vorteile (private advantages) die Triebfedern menschlichen Handelns sind²⁾.

Unter den ersten und unmittelbaren Vorläufern Adam Smith's ist es vor allem James Steuart, bei dem wir die ausführlichste und vollständigste Darstellung der Lehre vom Konflikt der Privatinteressen und der Gruppeninteressen finden

Gleich am Anfang seiner Traktats³⁾, nämlich bei der Definition

nahe an Hume an, der auch der Ansicht ist, daß infolge des natürlichen menschlichen Sympathiegefühls altruistische Handlungen Beifall, egoistische Mißfallen erregen. Daher zeigt er auch bei seinen Ausführungen über die ökonomischen Phänomene eine gewisse Hinneigung zum Prinzip der Interessenharmonie.

¹⁾ Sam Fortrey, *Englands Interest and Improvement*, Cambridge 1663.

²⁾ l. c. p. 3 ff.

³⁾ James Steuart: *An Inquiry into the Principles of Political Oekonomy being an Essay on the Science of Domestic Policy in Free Nations*. In wich are particularly considered Population, Agriculture, Trade, Industry, Money, Coin Interest, Circulation, Banks, Exchange, Public Credit and Taxes, in 3 vols. Dublin, 1770.

des Objekts seiner Untersuchung, erhebt er die Frage nach den „Interessen“: „Die wichtigste Aufgabe dieser Wissenschaft (der politischen Ökonomie)“ sagt er, „besteht in der Sicherstellung eines bestimmten Fonds von Lebensmitteln für die ganze Bevölkerung, in der Wegräumung alles dessen, was diese Sicherstellung fraglich macht, und in der Herbeischaffung alles Notwendigen, was zur Befriedigung der gesellschaftlichen Bedürfnisse erforderlich und was geeignet ist, die Bevölkerung in der Weise zu beschäftigen, daß sich zwischen den einzelnen Individuen bestimmte gegenseitige Beziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse (reciprocal relations and dependencies) herstellen, d. h. daß ihre verschieden gearteten Interessen der Befriedigung ihrer gegenseitigen Bedürfnisse dienen“¹⁾. Indem nun Steuart näher auf die Analyse der Motive wirtschaftlicher Tätigkeit eingeht, stößt er auf die Frage nach dem Egoismus, sofern dieser ein Ausdruck für die Privatinteressen der einzelnen Individuen ist: „Das Prinzip des Privatinteresses (the principle of self-interest)“, sagt er, „ist der allgemeine Schlüssel (a general key) zu unserer gegenwärtigen Untersuchung“²⁾; weiter nennt er das persönliche Interesse das leitende Prinzip (ruling principle), „die stärkste Feder“ und das „einzige Motiv“, mit dem ein jeder Politiker (statesman) zu rechnen habe, wenn er nach dem Fortschritt strebe³⁾.

Aber Steuart beiläufig sich sogleich, einem möglichen Mißverständnis zuvorzukommen, und erklärt, daß das „persönliche Interesse“ darum doch keineswegs das Prinzip des Politikers bilden dürfe; der Grundsatz des „persönlichen Interesses“ im eigentlichen Sinne des Wortes gilt nicht für die Regierenden, sondern für die, die regiert werden. Von diesem Standpunkt aus streben die Menschen auf tausend verschiedenen Wegen auseinander und jede ihrer Handlungen zieht eine bestimmte Folge nach sich. So entsteht denn ganz von selbst die Frage: welchen Ausdruck wird ein bestimmtes Interesse in einem jeden von den vielen verschiedenen Fällen finden⁴⁾? Nach Steuart läßt sich das persönliche Privatinteresse aufs engste mit den allgemeinen Interessen der ganzen Bevölkerung verbinden und zwar in dem Sinne, daß ein jeder, wenn er nur nach seinem eigenen persönlichen Vorteil strebt, damit eo ipso zugleich zum allgemeinen Wohl beiträgt⁵⁾.

¹⁾ l. c. Book I, p. 3.

²⁾ *ibid.*, p. 162.

³⁾ *ibid.*

⁴⁾ *ibid.* Book II, Introduction.

⁵⁾ Diese Ansicht Steuarts, die sich bei ihm wohl unter dem Einfluß der oben erwähnten Moralphilosophen herausgebildet hat, können wir als den Ursprung der späteren Lehre von der Harmonie der ökonomischen Interessen ansprechen, wie sie im Zusammenhang mit dem ökonomischen Liberalismus des 19. Jahrhunderts auftritt.

Indem sich Steuart gegen ein allzu häufiges Eingreifen der Staatsgewalt in die wirtschaftliche Tätigkeit der einzelnen wendet, erklärt er: Dort, wo das Prinzip der Gemeinschaft (public spirit) allzu sehr überspannt wird, und wo die Bevölkerung gänzlich gleichgültig gegen ihre persönlichen Interessen wird (become quite desinterested), da wird die Regierung eines Landes zu einem Ding der Unmöglichkeit. Jedem erscheint das Interesse seines Landes in einem andern Lichte (in a different light) und viele, die nur das Wohl des Staates im Auge haben, können dazu beitragen, ihn zu grunde zu richten. Steuart erläutert seinen Gedanken durch folgende Beispiele: Wenn der Großkaufmann plötzlich anfinge, seine Waren ohne allen Profit zu verkaufen, was sollte dann aus dem Handel werden? Oder wenn jemand in einem kritischen Jahr eine unverhältnismäßig große Summe dafür auswürfe, um einer Anzahl von Arbeitern den Lohn zu bezahlen, und sie hierdurch einem bestimmten Industriezweig zu erhalten, ohne zugleich die Preise auf die Gegenstände des Konsums zu erhöhen, was sollte dann aus den anderen Arbeitern werden, die sich nicht in gleich günstigen Verhältnissen befinden? Oder wenn ein Großgrundbesitzer während einer Hungersnot sein ganzes Getreide zu billigem Preise verkaufte, was sollte wohl aus einem armen Pächter werden? Oder wenn schließlich alle die, die da betteln, Beschäftigung fänden, was würde dann mit der Industrie geschehen? Alle derartigen Gedanken und Sorgen um die Gemeinschaft (public spirit) müssen der an der Spitze der Gesellschaft stehenden Obrigkeit (to the public) überlassen werden, und alles, was man von den Privatpersonen (of individuals) verlangen kann, ist dies: daß sie dieser Obrigkeit keine Hindernisse in den Weg legen¹⁾.

Die angeführten Stellen lassen unschwer die Ideen von Hobbes über die überragende Rolle des Staates und die Ansicht Mandeville's über die egoistischen Interessen und Laster erkennen, ohne die das Leben in dem „grollenden Bienenkorbe“ erlöschen und aufhören würde.

Den Konflikt der privaten ökonomischen Interessen untereinander behandelt Steuart mit einiger Ausführlichkeit und zwar im Zusammenhang mit der Lehre von den Tauschverhältnissen (dem Kauf und Verkauf) und im besonderen im Anschluß an das Problem der Konkurrenz. In bezug auf die erste Frage, d. h. in seiner Lehre über den Zusammenhang heterogener ökonomischer Interessen ist Steuart, wie wir schon erwähnt haben, ein Vorläufer Adam Smiths; er steht ganz auf dem Standpunkt des Kaufes und Verkaufes, d. h. des ersten der oben angeführten Prinzipien. Indessen müssen wir hier doch erwähnen, daß Steuart in seiner Analyse dieser Verhältnisse hauptsächlich

¹⁾ ibid., p. 165.

bei dem Problem der Nachfrage verweilt und die Erscheinung des Angebots kaum berührt. Indem er auf den Konflikt der homogenen ökonomischen Interessen der supponierten Parteien hinweist, beschäftigt er sich sehr ausführlich mit der hierbei hervortretenden Erscheinung der Konkurrenz; aber diese ist für ihn wie für alle Vertreter der individualistischen Richtung nur eine besondere Begleiterscheinung der allgemeinen korrelativen Kauf- und Verkauftsverhältnisse, die sich lediglich auf die homogenen Interessen einer jeden von den streitenden Parteien bezieht.

Der Begriff der Konkurrenz wird von Steuart zum ersten Mal erwähnt im Zusammenhang mit der Frage nach der industriellen Arbeit (industry), die er der Arbeit im weiteren Sinne (labour) gegenüber stellt; die erste ist nur einem Volk von Freien eigentümlich, die zweite kann auch von Sklaven geleistet werden. Bei der Charakteristik der Industrie stellt Steuart die allgemeine Regel auf, daß die industrielle Arbeit unvereinbar mit der Sklaverei sei; wenn in Ländern, wo noch die Sklaverei herrscht, die Industrie eingeführt wird, dann sind nach ihm besondere regulierende Maßregeln erforderlich (judicious regulations), um gewisse unangenehme Folgen zu beseitigen, die durch die Konkurrenz zwischen den freien Arbeitern und den Sklaven entstehen können; man könnte dies so ausdrücken: Steuart spricht hier von der Erscheinung der Konkurrenz in bezug auf die Vertreter der gleichartigen Interessen der Arbeit.

An die Tatsache der Konkurrenz anknüpfend, unterscheidet Steuart zwei Arten der Nachfrage. Die einfache (simple) und die zusammengesetzte (compound). Eine einfache Nachfrage findet dann statt, wenn die Partei, von der die Nachfrage ausgeht, aus einer oder aus mehreren Personen besteht; eine zusammengesetzte Nachfrage dagegen nur da, wo diese Partei aus mehreren Personen besteht. Aber die Zahl der beteiligten Personen genügt noch nicht allein zur Definition der beiden Arten der Nachfrage. „Zwanzig Personen“, erklärt Steuart „die aus ein und demselben Interesse eine bestimmte Nachfrage ausüben, geben doch nur ein Beispiel der einfachen Nachfrage; zusammengesetzt (compound or high) wird die Nachfrage erst dann, wenn die homogenen Interessen der Leute, von denen die Nachfrage ausgeht, miteinander in Streit geraten und eine Konkurrenz zwischen ihnen erzeugen. Man kann daher sagen: wenn zwischen den Käufern keine Konkurrenz besteht, ist die Nachfrage immer einfach, unabhängig davon, ob die Zahl der Käufer groß oder klein ist.¹⁾ Demgemäß haben wir es nach Steuart mit einem Fall einfacher Nachfrage zu tun, wenn nur eine genügend große Warenmenge zum Verkauf ausgebaut

¹⁾ *ibid.*, Bd. II, Ch. I, p. 146.

wird, sofern hier die homogenen Interessen der Käufer befriedigt werden, ohne miteinander in Konflikt zu geraten. Wenn dagegen das Quantum der feilgebotenen Waren beschränkt ist, müssen die gleichartigen Interessen der Käufer unweigerlich miteinander in Streit geraten: hieraus entsteht dann eine Konkurrenz zwischen ihnen, und dann haben wir es mit einem Fall zusammengesetzter Nachfrage zu tun.

Indem sich nun Steuart weiter in die Analyse des Konflikts der gleichartigen Interessen vertieft, zeichnet er eine Reihe von unterschiedenen Fällen für das Verhältnis der konkurrierenden Parteien aus; diese Fälle stehen im Zusammenhang mit bestimmten allgemeineren Interessen. So wirkt z. B. eine Erhöhung der Preise ganz anders auf die Konkurrenz der Konsumenten, als auf die Konkurrenz der Verkäufer¹⁾. Nach Steuarts Ansicht tritt die Konkurrenz unter den Verkäufern nicht so deutlich in die Erscheinung wie bei den Käufern. Der Verkäufer verhält sich passiv, während die Käufer, die einer nach dem andern auf dem Markte erscheinen, die Nachfrage erst schaffen, und wenn die Ware dem einen Käufer zu einem bestimmten Preise überlassen wird, so muß der andere einen höheren Preis für sie bieten oder ganz auf ihren Erwerb verzichten. Andererseits aber kann es ein zweiter Verkäufer für vorteilhaft halten, einen Preis zu verlangen, auf den der erste Verkäufer nicht eingehen wollte; dann wird der letztere in die Konkurrenz hineingezogen, und diese Konkurrenz zwischen den Verkäufern setzt sich so lange fort, bis man zu einer gewissen unteren Grenze des Profits gelangt, die ein weiteres Herabgehen mit dem Preise nicht zuläßt²⁾.

Indem Steuart von seinem allgemeinen Grundsatz ausgeht, daß der Kampf zwischen den privaten Interessen keineswegs die Möglichkeit eines absoluten Zusammenfallens der privaten und gesellschaftlichen Interessen ausschließt, kommt er ganz folgerichtig zur Proklamierung des Prinzips der freien Konkurrenz, und er stellt die Forderung auf, daß alle Personen, die ein Monopol erstreben, gesetzlich bestraft werden müssen³⁾.

Aber während Steuart so ausführlich auf die Lehre von den Interessen und den verschiedenen Formen ihrer Konflikte eingeht, sagt er nichts über den besonderen Konflikt zwischen Kapital und Arbeit. Auch die Frage nach der Klassenstruktur der Gesellschaft

¹⁾ *ibid.*, p. 174 ff. Wie wir schon bemerkt haben, gibt Steuart eine sehr genaue Analyse der Nachfrage und spricht fast gar nicht vom Angebot. Selbst der Ausdruck „Angebot und Nachfrage“, der in der späteren Nationalökonomie eine so große Verbreitung gefunden hat, findet sich bei Steuart noch nicht vor.

²⁾ *ibid.*, p. 199.

³⁾ *ibid.*, p. 200.

beschäftigt Steuart nicht, obwohl er mitunter von den Klassen spricht und sogar zwei wichtige Arten von Klassen (two principal classes), nämlich die der Pächter (farmers) und die der Arbeiter (free hands) unterscheidet. Er erwähnt jedoch diese Klassen nur im Zusammenhang mit der Bevölkerungsfrage, aber er verweilt nicht lange bei dieser Frage und macht nicht den geringsten Versuch einer Konstruktion des Problems.¹⁾

3.

Bei den Physiokraten ist die Lehre vom Konflikt der ökonomischen Interessen aufs engste mit ihrer Lehre von der Gliederung der Gesellschaft in Klassen verwachsen, von denen jede ganz besondere, nur ihr allein eigentümliche sozialökonomische Funktionen erfüllt. So nimmt die Idee des Widerstreits der ökonomischen Interessen bei den Physiokraten zuerst einen sozialen Charakter an, eine Ansicht, die später, im 19. Jahrhundert, einen gewaltigen Einfluß auf die Herausbildung der heute so weit verbreiteten Lehre vom sozialen Kampf der Klasseninteressen ausübte.

Die Frage nach den Klassen und den Klasseninteressen trägt bei Quesnay den klaren und bestimmten Charakter eines Produktionsproblems, oder genauer, eines Problems der nationalen Produktivität. Die von ihm aufgestellte Gliederung der „Nation“ in drei Klassen: die der „Produzenten“, die der „Eigentümer“ und die der „unproduktiven Klasse“²⁾ — hat die deutlichere und bestimmtere Aufklärung des Prozesses, durch den das Reineinkommen eines jeden Jahres (produit net) zustande kommt, zu ihrer nächsten Aufgabe. Im Zusammenhang hiermit wird auf die sozialen Funktionen jeder dieser Klassen

¹⁾ Bei Adam Smiths unmittelbarem Vorgänger David Hume finden wir keine klare und bestimmte Lehre vom Konflikt der ökonomischen Interessen. Aber aus der allgemeinen Konzeption seiner ökonomischen Anschauungen und aus einzelnen Stellen in seinen kleinen Schriften (Essays) können wir doch entnehmen, daß auch Hume zu der Ansicht Steuarts und seiner Zeitgenossen neigt; daß nämlich die Macht des Staates von dem Wohlstand der Bevölkerung abhängig ist. Hieraus zieht Klemke den Schluß, „daß mit der Zunahme des Wohlstandes zugleich Macht und Ansehen des Staates vergrößert, d. h. das Staatsinteresse gefördert wird. Daraus ergibt sich die weitere Folgerung, daß ein jeder nur sein eigenes Interesse zu verfolgen braucht, daß ein jeder nur auf seinen eigenen Vorteil, auf die Vergrößerung seines Reichtums bedacht zu sein braucht, um damit zugleich das Interesse der Gesamtheit zu fördern, ganz gleichgültig ob er diesen Zweck beabsichtigt hat oder nicht.“ Vergl. die interessante Monographie von M. Klemke Die volkswirtschaftlichen Anschauungen David Humes. Ein Beitrag zur Geschichte der Volkswirtschaftslehre, Bd. 25, in Conrads Sammlung nationalökonomischer und statistischer Abhandlungen S. 5 f., Jena, 1900.

²⁾ La classe productive, la classe des propriétaires et la classe stérile, Analyse du Tableau Economique ed. par M. Eugène Daire (Physiocrates), Paris 1846, Teil I, p. 58.

hingewiesen. Zur Illustration des von ihm vorausgesetzten Prozesses der Bildung eines reinen Einkommens gibt Quesnay ein hypothetisches Beispiel: die Verteilung von 5 Millionen Francs; aber die Gliederung der Nation in Klassen ist nach Quesnays Überzeugung durchaus keine aus dem Kopf erfundene Vermutung, sondern „die unmittelbare Wirklichkeit selbst“¹⁾.

Indem Quesnay so von Tatsachen auszugehen glaubt, die seiner Meinung nach der ihn umgebenden Wirklichkeit entnommen sind, ist er zugleich der Ansicht, daß die gegebene Lage der Dinge etwas vollkommen Natürliches und Wünschenswertes darstellt, denn sie bildet eine Garantie für den höchsten Grad nationaler Produktivität unter der Bedingung vollkommener Freiheit der Produktionsinteressen aller von ihm aufgestellten Klassen. Freilich, die bestehende Ordnung der Dinge ist bloß eine Garantie für die Harmonie der allgemeinen Interessen; neben diesen aber spricht Quesnay allerdings auch von der Existenz privater, nur einzelnen Klassen eigentümlicher Interessen, wobei diese Klasseninteressen nicht allein keineswegs mit denen der Nation zusammenfallen, sondern sogar im Gegensatz zu ihnen stehen. So bemerkt Quesnay z. B., daß „die Händler die Tendenz haben, zu einem möglichst niedrigen Preise einzukaufen und zu einem möglichst hohen Preise zu verkaufen, um hierdurch ihren Profit auf Kosten der Nation nach Möglichkeit in die Höhe zu treiben; so bildet hier das besondere Interesse dieser Klasse einen Gegensatz zu den Interessen der Nation“²⁾.

Der Gegensatz zwischen den Interessen der Händler und den allgemeinen Interessen der Nation zieht sich wie ein roter Faden durch die Werke aller Physiokraten. Zunächst könnte es so scheinen, als ob wir es hier mit einer begrifflichen Reaktion der neuen Prinzipien gegen die bis dahin herrschenden Anschauungen des Merkantilismus zu tun haben. Eine solche Reaktion hat sicherlich stattgefunden, und sie hat in den Arbeiten der Physiokraten ihren klaren und bestimmten Ausdruck erhalten. Dennoch aber war sie es nicht, die den Anstoß zur Konzeption der Idee eines Widerstreits zwischen den privaten Interessen und denen der Nation gab, da wir bei den Physiokraten bereits den Keim einer weit umfassenderen Idee vorfinden: dies ist die Idee

¹⁾ La marche de ce commerce entre les différentes classes et ses conditions essentielles ne sont point hypothétiques. Quiconque voudra réfléchir, verra qu'elles sont fidèlement copiées d'après la nature“ (ibid., p. 60)). Quesnay hat hier ohne Zweifel die zu seiner Zeit bestehende ständische Gliederung, die Aristokratie der Grundbesitzer, das städtische Bürgertum, die Bourgeoisie und das Landvolk im Auge. Dieser Einfluß der derzeitigen ständischen Gliederung auf die Konstruktion der Klassen prägt sich noch deutlicher bei den späteren Physiokraten aus. Siehe weiter unten.

²⁾ l. c., p. 73.

eines Konflikts verschieden gerichteter Interessen, deren Träger Repräsentanten der modernen gesellschaftlichen Klassen sind.

So z. B. sucht einer der jüngsten Physiokraten, Le Trosne, in seinem Werk „De l'interêt sociale“ (1777)¹⁾ im Anschluß an Condillac einen Unterschied zwischen dem Begriff des Handels als eines Zweiges der sozialen Wirtschaftstätigkeit und dem Begriff der Handelsleute als der sie realisierenden Agenten aufzurichten: „Die Interessen des Handels und der Menschen, die an ihm teilnehmen, sind nicht nur sehr verschieden, sondern auch entgegengesetzt²⁾. Andererseits aber sind auch die Interessen der Personen, die am Handel beteiligt sind, durchaus nicht gleichartig“. Unter diesen unterscheidet Le Trosne die Händler im eigentlichen Sinne und die Transporteure und behauptet, daß zwischen ihren Interessen folgende Beziehung besteht. „Das Interesse des Händlers besteht darin, einen möglichst hohen Profit beim Wiederverkauf zu erzielen, d. h. billig zu kaufen und teuer zu verkaufen. Die Interessen des Transporteurs werden durch die Auslagen (des Händlers) für den Transport bestimmt, daher stehen seine Interessen nicht nur im Gegensatz zu den Interessen des Handels, sondern auch zu denen des Handelsmannes, mit dem er es zu tun hat und der seinen Vorteil in der Herabsetzung der Transportkosten erblickt“³⁾. So also kommen nicht bloß die entgegengesetzten Interessen der Handelsleute untereinander in Konflikt, sondern sie stoßen auch mit den Interessen des Handels als solchen und infolgedessen auch mit denen der ganzen Gesellschaft zusammen.

Diese Interessengegensätze können jedoch leicht zu gunsten der gesellschaftlichen Interessen geschlichtet werden, wenn man der Konkurrenz zwischen den gleichartig gerichteten Interessen der Händler und denen der Transporteure freien Spielraum gewährt. Ein heftiger Konflikt der Privatinteressen untereinander kann die Wirkung des Widerstreits zwischen den privaten Interessen und denen der Gesellschaft in hohem Maße abschwächen. In Le Trosne's Lehre nimmt der Begriff der Konkurrenz als einer besonderen Form des Konflikts gleichartiger privater Interessen eine wichtige Stellung ein, um in den nachfolgenden national-ökonomischen Systemen noch eine weitere Entwicklung zu erfahren, bis er sich schließlich zu einer Panacee gegen alle ökonomischen Übel auswächst⁴⁾.

Ihren stärksten Ausdruck findet die Lehre von den sozialen Klassen bei den Physiokraten in der Untersuchung des Abbé Baudeau: „Pre-

¹⁾ Siehe das Sammelwerk: „Physiocrates“, herausgegeben v. E. Daire, Tome II.

²⁾ *ibid.*, p. 972.

³⁾ *ibid.*, p. 972.

⁴⁾ Vergleiche das weiter unten folgende.

mière introduction à la Philosophie Economique ou Analyse des Etats policés (1771)¹⁾.

Ganz wie bei Quesnay wird hier die Klassenfrage zu einem Problem der Produktion. Baudeau's Kriterium für die Einteilung der Gesellschaft in Klassen ist die Art der Arbeit: l'art fécond ou productif, l'art stéril ou non productif et l'art social²⁾. Diesen drei Arten der Tätigkeit entsprechen dieselben drei sozialen Klassen, die auch Quesnay aufstellt: la classe productive, la classe stérile et la classe propriétaire.

Aber während Baudeau von denselben Produktivverhältnissen³⁾ ausgeht wie Quesnay, erhält bei ihm die Klassengliederung eine weit umfassendere soziale Bedeutung: einerseits führt er in seine Einteilung ganz unzweideutig ein Element der Hierarchie ein⁴⁾, und andererseits sucht er auf Grund einer detaillierteren Differenzierung der einzelnen sozialen Klassen ein möglichst vollständiges Bild der sozialen Organisation seiner Zeit zu entwerfen.

Die erste — oder was nach der Lehre Baudeau's dasselbe ist — die „vornehmste“ Klasse übt in erster Linie die regierenden Funktionen aus, und zwar entweder auf dem Gebiet des Staats oder auf dem der Privatwirtschaft in bezug auf das Grundeigentum. Danach teilt Baudeau die erste Klasse noch in zwei weitere Unterabteilungen ein: die „souverains“, die die Funktionen der öffentlichen Gewalt ausüben, und die „propriétaires fonciers“, denen die Funktionen der „privaten Administration“ (l'administration privée) zufallen; die Funktionen der zweiten Klasse bestehen in ihrer aktiven Mitwirkung an der Produktion, unter der Baudeau als Physiokrat ausschließlich die Landwirtschaft versteht. In Ländern, wo die Landwirtschaft bereits eine hohe Entwicklung erreicht hat, werden die meisten Güter in großem Maßstabe — en grand — bewirtschaftet und zwar unter der Aufsicht „besonderer Verwalter, die wegen ihrer Sachkenntnis für die Mietung der Arbeitskräfte und die Anschaffung von Vieh und Werkzeugen zu sorgen haben und alle Bemühungen darauf richten müssen, eine möglichst ergiebige

¹⁾ Siehe das Sammelwerk „Physiocrates“, première partie; herausgegeben von E. Daire.

²⁾ l. c., p. 690.

³⁾ Je range les trois classes suivant l'ordre de leur causalité; c'est à dire suivant l'ordre de l'influence ou de l'efficacité des travaux de l'une sur les travaux de l'autre, et sur les fruits de ces travaux, *ibid.*, p. 692.

⁴⁾ So bemerkt er unter anderem in Bezug auf die Klasse der Grundeigentümer: La propriété foncière est donc le caractère général et distinctif de la noblesse dans les Etats policés. En ce sens tous les nobles sont égaux entre eux, et la richesse fait la seule différence“ und weiter: „là ce termine l'emploi de la classe noble ou propriétaire, qui tient le premier rang dans les Etats policés“. *Ibid.*, pp. 691 ff.

Ernte zu erzielen, das Land zu schonen und die menschliche Arbeit zu sparen“. In solchen Ländern zerfällt die produktive Klasse gleichfalls in zwei Unterklassen: a) les cultivateurs en chef oder die „fermiers“ ou directeurs en chef des exploitations productives und b) les ouvriers ou manoeuvres de la culture. Zur ersten dieser Unterklassen gehören neben den Pächtern und Verwaltern noch alle Landwirte, die das Land auf eigene Kosten bewirtschaften. Hierdurch erhält diese Kategorie bei Baudeau einen etwas unbestimmten Charakter; er versucht es zwar, einen Unterschied zwischen ihr und der Klasse der Eigentümer festzustellen, sieht sich jedoch schließlich zu der Erklärung genötigt, daß: „ces deux espèces d'emplois n'en sont pas moins totalement différents l'une de l'autre“¹⁾. Andererseits wiederum ist diese Kategorie von Menschen nicht weniger schwer von den Landarbeitern zu unterscheiden²⁾. Die Unbestimmtheit dieser Gruppe der „Produzenten“ zwingt Baudeau zum Geständnis, das von ihm aufgestellte Kriterium reiche für die Klasseneinteilung nicht aus, und er gibt selbst zu, daß sich in ein und derselben Person die Funktionen aller dreier von ihm ausgezeichneten Kategorien, d. h. die Funktion des Eigentümers des „cultivateur“ und des Arbeiters, vereinigen können³⁾. Aber mehr noch, Baudeau geht noch weiter und erklärt, dieselbe Person könne auf Grund der von ihr ausgeübten Funktion auch zur „unproduktiven“ (sterilen) Klasse gezählt werden, wenn sie außer am Ackerbau auch noch an der Bearbeitung und am Absatz der Produkte beteiligt ist⁴⁾.

Die Funktionen der dritten Klasse, der „classe stérile“, die Baudeau der Klasse „féconde et productive“ gegenüberstellt — er nennt sie nicht utile oder nécessaire, wie das fast alle Physiokraten nach Quesnay tun —, laufen in erster Linie auf die Funktion der Konsumtion hinaus, wobei Baudeau mehrere Arten von Konsumtion unterscheidet: eine unmittelbare, eine solche von längerer Dauer, eine produktive Konsumtion usw⁵⁾.

Diese Klasse zerfällt nach Baudeau ihrerseits wieder in vier Unterarten: 1. „manufactures ou les ouvriers façonneurs“, die die Naturprodukte in verschiedener Weise verarbeiten, 2. les voituriers, d. h. Personen, die mit dem Transport der Naturprodukte und Industrie-

¹⁾ *ibid.*, p. 698.

²⁾ *ibid.*

³⁾ *ibid.*, p. 699.

⁴⁾ *ibid.*

⁵⁾ Voici donc le caractère distinctif de cette troisième classe et de ses travaux, c'est qu'ils ont pour leur im médiat la jouissance des hommes, la consommation des productions de la nature, soit la consommation totale, subite et momentanée en subsistances, soit la consommation lente, successive et partielle en ouvrage de durée (*ibid.*, p. 713).

erzeugnisse beschäftigt sind, 3. les marchands et les négociants, dies sind Personen, die die Naturprodukte bei ihren Produzenten und die fertigen Industrieerzeugnisse bei den Fabrikanten aufkaufen, um sie an die Konsumenten weiter zu verkaufen und endlich 4. die einfachen Tagelöhner (les simples salariés), denen ausschließlich die Lohnarbeiten und Dienstleistungen zufallen. Die erste Unterart dieser Klasse, d. h. die Industriellen (manufactures), zerfallen ihrerseits weiter in die Unternehmer (les chefs et directeurs), die auf eigene Verantwortung und eigenes Risiko Unternehmungen gründen, ferner in Personen, die nur mit der Verwaltung solcher Unternehmungen beschäftigt sind, und in die einfachen Arbeiter (les simples ouvriers), die die Arbeiten auszuführen haben und dafür ihren Arbeitslohn erhalten¹⁾. Die Tagelöhner (les simples salariés) werden gleichfalls noch weiter in zahlreiche Unterarten eingeteilt²⁾. So hat die Einteilung der Gesellschaft in Klassen bei Baudéau ihre äußerst komplizierte Architektonik, in die neben rein ökonomischen Kriterien (der Rolle, die die verschiedenen Klassen bei der Produktion spielen) auch noch ein Element der Hierarchie (der Herrschaft und Unterordnung) eingeht. Aber Baudéau begnügt sich nicht mit dieser rein äußerlichen Konstruktion der sozial-ökonomischen Struktur seines Zeitalters, er versucht in seinem Werk auch in das innere Leben der von ihm ausgezeichneten Klassen einzudringen und ihre gegenseitigen Beziehungen und Interessen ans Licht zu ziehen. Baudéau analysiert das Verhältnis der Privatpersonen zum Staat und ihr Interesse an dem Staat, als einem politischen Ganzen und kommt zu dem Schlusse, daß viele Beziehungen und Interessen den Charakter der Gegenseitigkeit und Gemeinsamkeit haben; andere dagegen stets im Widerspruch miteinander stehen und zu Konflikten führen. Bei der natürlichen Ordnung der Dinge können Beziehungen und Interessen dieser letzten Art selbstverständlich nicht vorkommen; sie sind nur ein Resultat einer schlechten Raubpolitik. In dieser Hinsicht unterscheidet Baudéau scharf zwischen dem Prinzip des „Raubes“ und dem der „Ökonomie“, sowie zwischen „Raubpolitik“ und „ökonomischer Politik“. Diese letztere schließt jeden Konflikt und Widerstreit der Interessen aus und führt die Menschheit der allgemeinen Harmonie entgegen. So identifiziert Baudéau das ökonomische Prinzip mit dem Prinzip des Natürlichen, Zweckmäßigen. In dieser Bedeutung geht der Begriff der „Ökonomie“ in die Lehre der klassischen Schule über und wird hier zum Synonymon des Natürlichen und der Harmonie.

Somit lassen sich in der Lehre der Physiokraten folgende Elemente unterscheiden:

¹⁾ ibid., p. 714.

²⁾ ibid., p. 733.

- a) Die Einteilung der Gesellschaft in Klassen, hauptsächlich auf Grund eines ökonomischen Prinzips: der Produktionsverhältnisse.
- b) Der Unterschied der von ihnen ausgeübten Funktionen führt zur Ausbildung verschiedenartiger „privater“ Interessen.
- c) Die Raubpolitik hat eine Verschärfung der Interessengegensätze zur Folge; die ökonomische Politik führt zur Harmonie der Interessen (der privaten wie der gesellschaftlichen).
- d) Der Konflikt der privaten Interessen mit den gesellschaftlichen wird geschlichtet durch eine Verschärfung der Konkurrenz, oder des Kampfprinzips, d. h. des Kampfes zwischen den gleichartigen privaten Interessen.

4.

Die geschilderten Grundelemente und Formen ökonomischer Interessenkonflikte erhalten einen besonders scharfen und prägnanten Ausdruck im System der Klassischen Schule, an deren Spitze Adam Smith steht.

Bei Smith und seinen Nachfolgern tritt das persönliche Interesse als Grundmotiv der ökonomischen Tätigkeit mit außerordentlicher Deutlichkeit hervor. Die beiden Grundformen des Konflikts persönlicher Interessen — Angebot und Nachfrage — auf der einen Seite und die Konkurrenz auf der anderen, werden seit den Zeiten Adam Smith's zu notwendigen Postulaten der nationalökonomischen Wissenschaft; und endlich hat Smith zum ersten Mal der Frage nach dem Zusammenstoß der Interessen von Kapital und Arbeit eine prägnante Fassung gegeben, indem er uns ein außerordentlich eindringliches Bild der zu seiner Zeit herrschenden Beziehungen zwischen Arbeiter und Unternehmer zeichnete.

Alle soeben gekennzeichneten Fragen bilden bei Smith keineswegs ein einheitliches streng systematisches Lehrgebäude. Ebenso wie seine Vorläufer spricht Smith die hierher gehörigen Gedanken meist nur beiläufig, nebenher und im Zusammenhang mit einem anderen ökonomischen Problem von mehr allgemeinem Charakter aus. Das ist der Grund, weshalb die eigentlichen und primären Elemente in der von uns aufgeworfenen Frage nach den Formen der ökonomischen Interessenkonflikte hier noch eine gewisse Unbestimmtheit und Verschwommenheit an sich tragen¹⁾.

Das Prinzip des Egoismus und die aus ihm entspringenden ver-

¹⁾ Die neuesten Kritiker und Smithforscher machen darauf aufmerksam, daß es ein charakteristischer Zug Adam Smith's ist, daß er sich nicht ganz deutlich über die von ihm aufgestellten Grundprinzipien ausspricht. Diese Eigentümlichkeit Smiths wird besonders stark betont bei Stephen, der sie an der Hand der beiden Hauptwerke nachzuweisen sucht. Vergl. das schon zitierte Werk. Vol. II P. 325 ff.

schiedenartigen Konflikte der persönlichen, privaten Interessen finden in Smith's Lehre keinen bestimmten streng systematischen Ausdruck. Smith versucht es gar nicht, diese Begriffe zu konstruieren und unterwirft sie kaum einer Analyse. Die hierher gehörigen verstreuten Gedanken und Thesen sind in seinen beiden Hauptwerken: in seiner „Theorie der moralischen Gefühle“ und im „Reichtum der Völker“ niedergelegt; aber die hier ausgesprochenen Sätze ordnen sich nicht leicht zu einer streng systematischen Lehre zusammen. Das beweist, daß diese Art Fragen in den Augen der schottischen Denkers nur eine untergeordnete Bedeutung haben und ihm bis zu einem gewissen Grade sogar als selbstverständlich erscheinen.

Die Mehrzahl der wissenschaftlichen Kritiker A. Smiths denken anders darüber, und in der umfangreichen Literatur über die Stellung des Egoismus in Smith's System finden wir eine ganze Reihe (meist recht willkürlicher) Versuche, das amoralische Prinzip der egoistischen Überlegung mit den Prinzipien der herrschenden Moral zu versöhnen (Hildebrand, Knies, Skarzynski u. a.). Sehr verbreitet ist auch die Ansicht, die Buckle zuerst ausgesprochen hat, und die nach ihm sehr häufig in der neueren ökonomischen Literatur wiederholt worden ist (v. Lange, Zeyß, Bagehot u. a.), das Moralsystem Adam Smiths bilde ein einheitliches Ganzes, in dem der „Reichtum der Völker“ nur einen Bestandteil darstelle; wobei der „Theorie der moralischen Gefühle“ das Prinzip der „Sympathie“, dem „Reichtum der Völker“ dagegen das Prinzip des „Egoismus“ als Voraussetzung zu grunde liege¹).

Wir haben keinen Anlaß, im Rahmen dieser Darstellung näher auf eine Kritik und Wertung der verschiedenen Anschauungen über diese Frage einzugehen, umso weniger, als die Mehrzahl der hierher gehörigen Bemerkungen und Thesen auf sehr ins Auge fallenden und häufig recht naiven Mißverständnissen beruhen, die ihren Ursprung einer Zeit verdanken, in der die Frage nach den egoistischen Interessen durch die „ethische“ Richtung in der deutschen Nationalökonomie²) in den Vordergrund gerückt wurde und daher besonders brennend war.

Adam Smith's Werke geben weder einen genügenden Anlaß,

¹) Am ausführlichsten ist das Problem des Egoismus bei Adam Smith neuerdings in folgenden Schriften behandelt: R. Zeyß, Adam Smith und der Eigennutz; eine Untersuchung über die philosophischen Grundlagen der älteren Nationalökonomie, Tübingen; Verlag v. H. Laupp 1889 und A. Small, Adam Smith and Modern Sociologie, a study in the Methodology of the Social Sciences. Chicago 1907, The University of Chicago Press.

²) Hierzu bemerkt Fr. Kleinwächter sehr treffend: „Dieser bis zu einem gewissen Grade oder in einem gewissen Sinne ganz richtige Gedanke (vom Egoismus) wurde jedoch in der Folge in ganz einseitiger Weise weiter ausgebaut und bis zur Karikatur verzerrt.“ Lehrbuch der Nationalökonomie. Leipzig. Verlag v. C. Hirschfeld, 1902, S. 3.

das Prinzip des Egoismus für die ökonomische Tätigkeit der Menschen zu leugnen, noch es durch alle möglichen Kompromisse mit den Forderungen der herrschenden Moral abzuschwächen; ebenso unbegründet erscheint uns die Behauptung, bei Adam Smith bilde das Prinzip des Egoismus nur „eine hypothetische Voraussetzung“, die für den „Reichtum der Völker“ ebenso notwendig sei, wie das Prinzip der Sympathie für die „Theorie der moralischen Gefühle“. Es gibt keine einzige Stelle in den beiden Werken Adam Smiths, die Anlaß zu einer solchen Behauptung gäbe. Im Gegenteil, wenn wir in die Werke Adam Smiths einzudringen versuchen, und zwar ohne alle Vorurteile und vorgefaßten Anschauungen über die „abstrakte Methode“, so begegnen wir auf Schritt und Tritt einer ganzen Reihe von außerordentlich treffenden und charakteristischen Beobachtungen, die der Verfasser aus dem sich in seiner ganzen Breite vor ihm aufrollenden Bilde des Wirtschaftslebens seiner Zeit schöpft¹⁾.

Gleich zu Beginn seines Werkes über den „Reichtum der Völker“ weist Smith darauf hin, daß das Wirtschaftsleben zu allen Zeiten und bei allen Völkern eine Resultante der persönlichen Interessen und Bestrebungen der einzelnen Klassen ist, ohne daß dabei die Sorge um oder die Rücksicht auf das allgemeine Wohlergehen der ganzen Gesellschaft eine Rolle spielte²⁾.

Das persönliche Interesse und der persönliche Vorteil (self interest, selflove) werden von Smith der Sympathie (benevolence) entgegengestellt und dem sozialen Tauschverkehr zu grunde gelegt, der ein Ausdruck des Prinzips der Arbeitsteilung ist. Im gleichen Sinne sagt er: Nicht von dem Wohlwollen des Fleischers, des Brauers oder des Bäckers erwarten wir unsere Mahlzeit, sondern von ihrer Bedachtnahme auf ihr persönliches Interesse. Wir wenden uns nicht an ihre Humanität, sondern an ihren Egoismus (selflove) und sprechen ihnen nie von unseren Bedürfnissen, sondern von ihren Vorteilen. „Nur ein Bettler“, so beschließt Smith seine Betrachtung, „will am liebsten ganz von dem Wohlwollen seiner Mitbürger abhängen“³⁾.

¹⁾ Schon Zeyß bemerkt sehr richtig: Wenn nun Smith bei seiner Erklärung wirtschaftlicher Erscheinungen den Eigennutz . . . zu Grunde legt, so ist das für ihn keine Abstraktion, kein bloß hypothetischer Ausgangspunkt, von welchem aus er dann abstrakte, von der Wirklichkeit Abstand nehmende Gesetze konstruiert . . . er glaubt vielmehr gerade dadurch das Tatsächliche des Wirtschaftslebens erst richtig zu erkennen. L. c., p. 94.

²⁾ . . . those different plans were, perhaps, first introduced by the private interests and prejudices of particular orders of men, without any regard to or foresight, of their consequences upon the general welfare of the society. Ad. Smith, An inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. G. Routledge, London, p. 2.

³⁾ *ibid.*, p. 11. (Wir zitieren nach der deutschen Übersetzung von Max Stirner, Leipzig, Kröner.)

Aus den angeführten Stellen geht mit außerordentlicher Deutlichkeit hervor, wie einfach und ungekünstelt Smith's Ansicht über das persönliche Interesse und den Egoismus im allgemeinen ist. Dieser letztere ist für Smith ein notwendig existierendes „Faktum“, das nicht einmal eine besondere wissenschaftliche Analyse erforderlich macht. Daher spricht Smith hierüber auch nur ganz im Vorübergehen, wo er die „Natur“ des Menschen mit der der übrigen Lebewesen vergleicht. In der Tierwelt beobachten wir die weitverbreitete Tatsache, daß jedes Tier, wenn es erwachsen ist, völlig selbständig und unabhängig von jeder Hilfsleistung seitens eines anderen Tieres wird. In der menschlichen Gesellschaft finden wir eine ganz andere Erscheinung: der Mensch bedarf fast immer der Hilfe seines Nächsten, „aber“, bemerkt Smith „it is vain for him, to expect it from their benevolence only“. Sofern der Mensch sich nicht auf die Sympathie allein verläßt, kommt er dabei besser weg, wenn er den Egoismus eines anderen (selflove) zu seinem eigenen Vorteil wenden und ihm zeigen kann, daß das, was er, der Bittende, erstrebt, auch dem Vorteil bringen muß, der diese Bitte erfüllt¹⁾. Diese Lösung der Frage nach dem Egoismus befriedigte Smith offenbar vollkommen, und so kommt er denn auch nicht mehr auf sie zurück.

Da Smith die Vorherrschaft der persönlichen Interessen innerhalb des Wirtschaftslebens seiner Zeit für eine unmittelbare Tatsache der Wirklichkeit hält, unterwirft er die verschiedenen Formen des Konflikts dieser Interessen einer ausführlichen Analyse. Wenn wir uns ein klares Bild von Smiths Lehre über den Konflikt der verschieden gerichteten persönlichen und egoistischen Interessen machen wollen, müssen wir uns vor allem Smiths allgemeinen Grundgedanken vergegenwärtigen, aus dem sich seine Lehre über die uns hier angehende Frage ganz von selbst ergibt.

Diese Grundidee läßt sich folgendermaßen formulieren: Im Urzustande, als es noch keine gesellschaftliche Arbeitsteilung gab, befriedigte jeder seine Bedürfnisse mit Hilfe von Gegenständen, die er selbst produziert hatte; aber mit dem Wachstum dieser Bedürfnisse und mit der Entwicklung der Arbeitsteilung bildet sich in der Gesellschaft die Gewohnheit des Austausches von Waren heraus, die Produkte fremder Arbeitskraft darstellen. In einer hochentwickelten Gesellschaft, die bereits große Reichtümer akkumuliert hat (accumulation of stock), und wo der ganze Grund und Boden Privateigentum geworden ist, erhält jeder Gegenstand, der geeignet ist, ein Bedürfnis zu befriedigen, in den Augen der Menschen einen bestimmten Tauschwert, d. h. man kann für einen jeden derartigen Gegenstand ein be-

¹⁾ *ibid.*

stimmtes Quantum fremder Arbeit — entweder unmittelbar (in Form von Dienstleistungen) oder in Form irgend eines anderen Gegenstandes, oder endlich in Form von Geld erhalten. Der Tauschwert (der Preis) eines jeden Gegenstandes (einer Ware) wird nach Smith unabhängig von seiner Form durch das Quantum fremder Arbeit bestimmt, die der Besitzer des Gegenstandes dafür erhalten kann. Das Quantum fremder Arbeit oder der Preis, den der Besitzer eines Stückes Land erhält, heißt Rente; der Preis, den der Besitzer einer bestimmten Geldsumme (eines Kapitals) erhält, heißt Profit, und der Preis endlich, den der Besitzer der Arbeitskraft erhält, heißt Arbeitslohn. In einer Gesellschaft mit hochentwickeltem Tauschverkehr besteht jedes Tauschobjekt (jede Ware) aus drei Bestandteilen (dem Grund und Boden, der Arbeitskraft und dem Kapital), und daher besteht auch die Gesamtsumme der Waren, die zu einer bestimmten Zeit und an einem bestimmten Ort von der Gesellschaft produziert werden, aus denselben drei Bestandteilen. Folglich bildet das Jahresprodukt der nationalen Arbeit einen Fond, der sich unter drei Klassen (orders) von Eigentümern verteilt: unter die Besitzer des Bodens, die Besitzer der Arbeitskraft und die Besitzer des Kapitals. Auch der Prozeß dieser gesellschaftlichen Verteilung vollzieht sich nach Smith analog dem Warentauschverkehr, den wir in der Gesellschaft beobachten können, d. h. die Verteilung unter die drei Klassen (orders) der Gesellschaft beruht auf dem Prinzip des Angebots und der Nachfrage (Kauf und Verkauf); innerhalb einer jeden dieser Klassen aber vollzieht sich die Verteilung nach dem Prinzip der Konkurrenz.

Unter dem Prinzip des Angebots und der Nachfrage müssen wir mit Smith den Konflikt verschieden gerichteter, aber doch eng miteinander verflochtener privater Interessen verstehen. So z. B. stoßen beim Kauf und Verkauf zwei Gruppen verschiedenartiger Interessen miteinander zusammen. Die Interessen des Verkäufers sind darauf gerichtet, einen möglichst hohen Preis zu erzielen, die des Käufers darauf, einen möglichst geringen Preis zu zahlen. Das Prinzip der Konkurrenz dagegen setzt einen Zusammenstoß gleichartiger antagonistischer Interessen voraus, die nicht nur keineswegs miteinander verflochten sind, sondern sich gegenseitig zu vernichten trachten. So ist bei demselben Akt des Kaufs und Verkaufs jeder einzelne Verkäufer bestrebt, den anderen auszuschalten, ihn vom Markt zu verdrängen und seine Stelle einzunehmen. Und ebenso sind die Käufer daran interessiert, daß ihre Zahl möglichst klein sei, und so suchen sie nach einem solchen Markt, wo ihrer möglichst wenige sind, wenn es ihnen nicht gelingt, in unmittelbarer Weise dem Konkurrenten die Ware abzufügen, nach der sie beide Verlangen tragen.

Die einzelnen Bestandteile dieser beiden Grundprinzipien des

Smithschen Systems sind, wie wir dies gesehen haben, auch schon vor ihm ausgezeichnet worden. Die Idee der Konkurrenz, die schon der Antike bekannt war, kommt besonders bei Hobbes zu klarem und bestimmtem Ausdruck und wird, wie wir dies schon gezeigt haben, von Steuart einer weit detaillierteren Analyse unterworfen, als dies bei Smith geschieht. Dagegen wird das Prinzip des „Angebots und der Nachfrage“ erst seit Smith zu einem Grundprinzip der gesamten neueren Nationalökonomie. Die verstreuten Bemerkungen, die sich bei den Vorgängern Smith's über dieses Thema finden, haben fast gar keinen Einfluß auf die Entwicklung des ökonomischen Denkens der folgenden Zeit gehabt; während die nächsten Nachfolger Smiths aus dem von ihm hervorgehobenen Prinzip des „Angebots und der Nachfrage“ eine notwendige Voraussetzung und ein Postulat des Systems der modernen Nationalökonomie gemacht haben. Daneben aber hat Smith, indem er noch tiefer in dieses Prinzip eindrang, wie wir gleich sehen werden, noch den Versuch gemacht, von hier aus einen Anhaltspunkt für die Aufstellung einer sozialen Klassenteilung und für die Idee des Kampfes der verschieden gerichteten Klasseninteressen zu gewinnen.

Die Idee eines Konflikts der Klasseninteressen tritt bei Smith zuerst mit voller Klarheit hervor in seiner Untersuchung über die gegenseitigen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit¹⁾.

Im Urzustande, als es noch kein akkumuliertes Kapital und noch kein Privateigentum an Grund und Boden gab, konnte das einzige Prinzip des Tausches nur das Arbeitsquantum sein, das erforderlich war, um die Gegenstände herzustellen. Sowie sich jedoch ein gewisses Kapital (stock) in den Händen weniger Einzelner ansammelt, suchen diese einen Vorteil daraus zu ziehen; zu diesem Zweck geben sie einer Zahl von Arbeitern (industrious people) Rohmaterialien zur Bearbeitung und die notwendigen Existenzmittel und ziehen nun aus dem Wert, den die Arbeit der Arbeiter den Rohmaterialien hinzufügt, einen bestimmten Profit, indem sie das Produkt der Lohnarbeit weiter verkaufen. Der Wert, den die Arbeiter zu den Rohmaterialien hinzufügen, zerfällt somit in zwei Anteile, von denen der eine den Arbeitslohn (wages), der andere das Einkommen des Unternehmers (profits of the undertaker) darstellt, der sein Kapital in Umlauf setzt. Dieser letztere konnte offenbar kein Interesse daran haben, Arbeiter zu dinge, wenn er nicht die Erwartung hegte, durch den Verkauf ihrer Arbeit mehr zu erhalten, als gerade ausreicht, die Auslagen an Kapital zu decken²⁾.

¹⁾ Bei der Frage nach der Festsetzung des Preises der Arbeit oder mit andern Worten in seiner Lehre vom Arbeitslohn.

²⁾ Bd. I, Ch. 6, p. 36 ff.

So entstehen nach Smith das Lohnverhältnis und mit diesem die besonderen Interessen des Kapitals und der Arbeit. Außer diesen aber führt Smith noch eine andere Interessengruppe an.

„Sobald aber Grund und Boden eines Landes Privateigentum geworden ist, begehren die Grundbesitzer gleich allen anderen Menschen zu ernten, wo sie nicht gesäet haben“ (love to reap where they never sowed) und verlangen sogar für ihre natürlichen Produkte eine Rente: das Holz des Waldes, das Gras des Feldes und alle freiwilligen Früchte der Erde¹⁾. So entstehen drei Arten des Einkommens: der Arbeitslohn, der Profit und die Rente. Bei der Analyse der ersten Art des Einkommens dringt Smith noch tiefer in das Wesen des Interessenkonflikts zwischen Kapital und Arbeit ein.

Der gebräuchliche Arbeitslohn hängt überall von dem Vertrag ab, den jene beiden Parteien, deren Interessen durchaus nicht die nämlichen sind, miteinander gewöhnlich eingehen. Die Arbeiter wollen so viel als möglich erhalten, die Meister so wenig als möglich geben; die ersteren sind geneigt, sich zu verbinden, um den Arbeitslohn hinaufzutreiben, die letzteren um ihn herunterzudrücken.

Es ist indes nicht schwer vorauszusehen, welche der beiden Parteien unter den gewöhnlichen Umständen in diesem Streite (dispute) die Oberhand behalten und die andere zur Einwilligung in ihre Bedingungen zwingen wird. Die Meister (masters) können, da sie der Zahl nach weniger sind, sich leichter verbinden, und außerdem billigt auch das Gesetz ihre Verbindungen (combinations) oder verbietet sie wenigstens nicht, während es die der Arbeiter verbietet²⁾. Wir haben keine Parlamentsakten gegen Verabredungen zur Herabsetzung des Arbeitspreises, wohl aber viele gegen Verabredungen zu seiner Erhöhung. In allen solchen Streitigkeiten (disputes) können die Herren viel länger aushalten. Ein Gutsbesitzer, ein Pächter, ein Handwerksmeister oder ein Kaufmann können, wenn sie auch keinen einzigen Arbeiter beschäftigen, doch im allgemeinen ein oder zwei Jahre von den Kapitalien leben, die sie erworben haben. Viele Arbeiter dagegen können nicht eine Woche, wenige nur einen Monat und kaum einer ein Jahr ohne Beschäftigung bestehen. Auf die Dauer freilich können die Arbeiter dem Meister so notwendig werden, als der Meister ihnen unentbehrlich ist; aber die Notwendigkeit ist keine so unmittelbare.

Man hört, wird hierauf erwidert, von Koalitionen der Meister selten, während man von denen der Arbeiter oft hört. Wer sich aber um deswillen einbildet, daß die Meister sich selten verbinden, der versteht ebenso wenig von der Welt, als von dieser Sache. Die Meister

¹⁾ *ibid.*, p. 38.

²⁾ Das Koalitionsrecht wurde in England erst im Jahre 1824 eingeführt. Vergl. das weiter unten folgende.

stehen stets und überall in einer Art stillschweigender, aber fortwährender und gleichförmiger Übereinkunft, den Arbeitslohn nicht über seinen gegenwärtigen Satz steigen zu lassen. Diese Übereinkunft zu verletzen, gilt überall für eine höchst unbeliebte Handlung und zieht einem Meister unter seinen Nachbarn und Gewerbsgenossen Schande zu. Man hört allerdings selten von dieser Übereinkunft, weil sie der gewöhnliche und, man darf sagen, natürliche Zustand der Dinge ist, von dem niemand etwas hört. Mitunter gehen die Meister auch besondere Verbindungen ein, um den Arbeitslohn sogar unter seinen Satz herunterzudrücken. Diese werden immer mit äußerster Stille und ganz geheim betrieben, bis der Augenblick der Ausführung kommt, und wenn dann die Arbeiter, wie es zuweilen geschieht, ohne Widerstand nachgeben, so hört kein Mensch davon, so schmerzlich es jene auch empfinden. Oft leistet jedoch solchen Verbindungen eine entgegengesetzte abwehrende Verbindung (*defensios combination*) der Arbeiter Widerstand, ja manchmal verabreden sich diese auch ohne eine solche Herausforderung von selbst zur Erhöhung des Preises ihrer Arbeit. Ihr gewöhnlicher Vorwand ist bald der teure Preis der Nahrungsmittel, bald der große Gewinn, den die Meister aus ihrer Arbeit ziehen (*make by their work*). Mögen diese Verbindungen (*combinations*) aber angreifender oder verteidigender Art sein: ruchbar genug werden sie jederzeit. Um die Sache zu einer schnellen Entscheidung zu bringen, machen sie immer ein recht lautes Geschrei und verüben zuweilen die heftigsten Gewalttätigkeiten und Mißhandlungen. Sie sind verzweifelt und handeln mit der ganzen Torheit und Ausschweifung verzweifelter Menschen, die entweder verhungern oder ihre Meister so in Schrecken setzen müssen, daß sie sofort in ihr Begehren willigen. Die Meister ihrerseits benehmen sich bei solchen Gelegenheiten nicht weniger lärmend, rufen unaufhörlich und dringend den Beistand der Obrigkeit auf und verlangen die strenge Ausführung der Gesetze, die mit so großer Unnachsichtigkeit gegen die Verbindungen der Dienstboten, Arbeiter und Gesellen gegeben sind. Daher haben denn die Arbeiter sehr selten einen Nutzen von diesen gewalttätigen und ungestümen Verbindungen, die vielmehr teils durch das Einschreiten der Obrigkeit, teils durch die überlegene Beharrlichkeit der Meister, teils endlich dadurch, daß der größere Teil der Arbeiter gezwungen ist, sich um des täglichen Unterhaltes willen zu unterwerfen, gewöhnlich kein anderes Ende haben als die Bestrafung oder das Verderben der Rädelsführer¹⁾.

In diesen Worten des großen Nationalökonomen liegt eine in ihrer Einfachheit und Aufrichtigkeit geradezu tragische Wahrheit. Smith erfindet und konstruiert hier nichts und versucht es

¹⁾ Ad. Smith, p. 51 u. ff.

nicht einmal, die Frage des Kampfes zwischen Kapital und Arbeit zu erforschen und zu analysieren: er rollt einfach ein Bild der ihn umgebenden realen Wirklichkeit vor uns auf. Ja, seine außerordentliche Beobachtungsgabe, sein feiner Instikt und die Kraft seines Ausdrucks, für die die angeführte Stelle ein lebendiges Zeugnis ist, lassen Smith eine genauere Analyse der sich seinem Blicke darbietenden Tatsachen kaum noch als notwendig erscheinen. Sein Optimismus ließ es nicht zu, hierin noch ein besonderes Problem zu sehen, und indem er an dem Prinzip des Angebots und der Nachfrage und dem aus ihm folgenden Grundsatz der Vereinbarung festhält, bemerkt er: „Wenn indes auch die Meister bei ihren Streitigkeiten mit ihren Arbeitern gewöhnlich im Vorteil sind, so gibt es doch einen bestimmten Satz (a certain rate), unter den der gebräuchliche Lohn selbst der geringsten Art von Arbeit nicht auf längere Zeit heruntergebracht werden zu können scheint“¹⁾

Die reale Bedeutung eines solchen „Satzes“ schien offenbar für Smith nichts furchtbares an sich zu haben, und indem er im Anschluß an Cantillon die Zusammensetzung einer Arbeiterfamilie erörtert, kommt er nur zu dem Schluß, daß die geringste Art der gewöhnlichen Arbeiter, um ihre Familie zu ernähren, ein wenig mehr verdienen muß, als zu ihrem Unterhalt nötig ist; Smith lehnt es ab, die Höhe dieses Satzes noch näher zu bestimmen.

Es ist bekannt, daß dies andere Nationalökonomien nach ihm getan haben, die weniger optimistisch gestimmt waren, als er.

Dieser Optimismus Smiths findet seinen schärfsten Ausdruck in seiner Behandlung der Frage nach den sozialen Klassen und dem gegenseitigen Verhältnis ihrer Interessen.

Das Klassenproblem hat bei Smith ebenso wenig wie die Frage nach den Konflikten eine Beantwortung gefunden, die den Charakter einer abgeschlossenen, festgefügtten Lehre trägt. Über die Gliederung der Bevölkerung in Klassen (orders)²⁾ spricht sich Smith gegen Ende des ersten Buchs des „Reichtums der Nationen“ und zwar im Zusammenhang mit der Frage nach der Verteilung des National-einkommens in folgender Weise aus: „Das ganze jährliche Produkt des Bodens und der Arbeit eines Landes, oder was dasselbe ist, der ganze Preis dieses jährlichen Produkts zerfällt, wie bereits gezeigt worden, naturgemäß in drei Teile, nämlich in die Grundrente,

¹⁾ *ibid.*, p. 52.

²⁾ Das Wort „order“ hat bei Smith die Bedeutung einer „sozialen Klasse“, während das Wort „class“ nur eine Unterart bezeichnet. So finden wir Ausdrücke wie die folgenden: „the different classes of workmen“, „landlords and farmers“, „two of the largest classes of masters“. In seiner französischen Übersetzung gebraucht Garnier (2 me éd. 1822) in all diesen Fällen gleichermaßen das Wort *classe*; dieselbe Verwechslung findet sich auch in der russischen Übertragung von N. Polikowski 1802 und P. A. Bibikow (1861).

den Arbeitslohn und den Kapitalgewinn und bildet das Einkommen für drei verschiedene Volksklassen (orders of people), nämlich für die, welche vom Gewinn leben. Dies sind die drei großen, ursprünglichen Stände, aus denen jede zivilisierte Gesellschaft besteht (three great original and constituent orders of every civilized society), und von deren Einkommen am Ende das Einkommen jedes andern Standes herrührt.“

Wir sehen also, daß Smith die Gliederung der Gesellschaft in Klassen ganz ebenso wie die Physiokraten aus einem rein ökonomischen (und nicht aus einem sozialen) Prinzip herleitet; aber es ist kein Produktionsverhältnis, das er hierbei zu grunde legt, wie dies die Physiokraten taten, sondern er geht von der Verteilung des Nationaleinkommens aus. Und andererseits ist wiederum die Gliederung der Gesellschaft durch die Aufstellung dieser drei Klassen (orders) noch gar nicht vollendet; diese Klassen (orders) stellen nur die fundamentalsten Gruppen dar; neben ihnen gibt es noch eine ganze Anzahl kleinerer sozialer Gruppen (die Classes im engeren Sinne). So spricht Smith z. B. von den „verschiedenen Arbeiterklassen“¹⁾, „von den zwei größeren Untermerklassen“²⁾ und endlich von „allen andern Klassen“³⁾.

Ohne lange bei der Frage der Klassen zu verweilen, sucht Smith gleich das Verhältnis ihrer Interessen zu denen der Gesellschaft als solcher festzustellen. D. h. wir haben es hier mit der Frage nach dem Verhältnis der Privatinteressen zu den „gesellschaftlichen“ Interessen zu tun. Vor Smith wurde diese Frage, wie wir dies schon gesehen haben, in allgemeinerer Weise behandelt. Smith ist der erste, der diese Frage weiter zu differenzieren sucht, und der sie im Zusammenhang mit der Klassengliederung der Gesellschaft behandelt. Seine Analyse führt ihn zu folgenden Schlüssen.

Das Interesse des ersteren dieser drei großen Stände ist, wie aus dem eben Gesagten hervorgeht, mit dem allgemeinen Interesse der Gesellschaft aufs genaueste und unzertrennlichste verbunden. Was dem einen förderlich oder hinderlich ist, das ist natürlich auch dem andern förderlich oder hinderlich. Wenn von seiten des Staates eine den Handel oder die Politik (polices) betreffende Verordnung beraten wird, so können die Grundeigentümer hier niemals in der Absicht, das Interesse ihres besonderen Standes dadurch zu fördern, zu falschen Maßregeln verführen wollen; sie können es wenigstens dann nicht, wenn sie auch nur einige Einsicht in ihr eigenes Interesse haben. Freilich ist die Einsicht bei ihnen nur allzuoft mangelhaft.

¹⁾ *ibid.*, p. 85.

²⁾ *ibid.*, p. 65.

³⁾ *ibid.*, p. 201.

Nach dem allgemeinen Geist der Smithschen Lehre von der Grundrente hat diese den Charakter eines unverdienten Einkommens. Hierdurch sind nach Smith die Grundeigentümer die einzige Klasse, deren Einkommen ihnen weder Arbeit noch Sorge kostet, sondern sich sozusagen ganz von selbst ohne ihre Pläne und Entwürfe macht. Diese Indolenz (indolence), die natürliche Wirkung ihrer bequemen und sicheren Lage, macht sie nur allzuoft nicht nur unwissend (ignorant), sondern auch unfähig, jene Anstrengung des Geistes auf sich zu nehmen, die man nötig hat, wenn man die Folgen einer öffentlichen Maßnahme vorher sehen und verstehen will¹⁾.

Nach dieser Charakteristik der Grundbesitzerklasse können wir es uns leicht erklären, warum nach Smith die Interessen dieser Klasse nicht im Widerspruch mit den Interessen der Gesellschaft stehen. So erhält diese These bei Smith eine gewisse sarkastische Beleuchtung. Andererseits aber folgt sie in ganz natürlicher Weise aus Smith's Lehre von der Grundrente: mit dem Wachstum des gesellschaftlichen Wohlstandes steigt auch die Grundrente. Daher sind die Grundbesitzer an dem Wachstum des gesellschaftlichen Wohlstandes interessiert; aber liegt es darum auch im Interesse der Gesellschaft, daß die Grundrente steigt? Diese Frage wird an dieser Stelle von Smith nicht weiter berührt, da seine Analyse nur auf die eine Seite der Frage eingeht; hier handelt es sich zunächst ausschließlich um das Verhältnis der fraglichen Klasseninteressen zu den Interessen der Gesellschaft und nicht umgekehrt.

Von diesem Gesichtspunkt aus kommt Smith zu dem Resultat, daß auch die Interessen der zweiten Klasse: der Arbeiter, gleich denen der ersten Klasse „aufs engste mit den Interessen der Gesellschaft verbunden sind“, da auch diese Klasse ein Interesse am gesellschaftlichen Fortschritt hat; mit dem wirtschaftlichen Aufstieg eines Landes steigt auch die Nachfrage nach Arbeitskräften und der für sie gezahlte Preis. Aber infolge seiner intellektuellen Lebenslage ist der Arbeiter unfähig, dies zu verstehen, und daher wird bei öffentlichen Beratungen seine Stimme nur wenig gehört und geachtet, außer in einigen bestimmten Fällen, wo seine Arbeitgeber natürlich nicht in seinem, sondern in ihrem eigenen Interesse sein Geschrei erregen, ihn anhetzen und unterhalten²⁾.

„Seine Arbeitgeber bilden den dritten Stand, den Stand derjenigen, die vom Gewinne leben. Es ist das auf Gewinn angelegte Kapital, was den größten Teil der nützlichen Arbeit in einer Gesellschaft in Gang bringt. Die Pläne und Entwürfe derer, welche Kapitalien an-

¹⁾ *ibid.*, p. 202.

²⁾ *ibid.*, p. 202.

legen (the employers of stock), regeln und leiten die wichtigsten Arbeitsverrichtungen, und der Gewinn ist der allen diesen Plänen und Entwürfen zu grunde liegende Zweck. Allein der Gewinnsatz steigt nicht, wie die Rente und der Arbeitslohn, mit dem Gedeihen der Gesellschaft, und sinkt nicht mit ihrem Verfall. Er ist im Gegenteil seiner Natur nach in reichen Ländern niedrig und in armen hoch, in Ländern aber, die am schnellsten ihrem Untergang entgegenneilen, ist er stets am höchsten. Darum hat das Interesse dieses dritten Standes keinen ebensolchen Zusammenhang mit dem allgemeinen Interesse der Gesellschaft, als das der beiden andern. Kaufleute und Fabrikbesitzer sind in diesem Stande die beiden Volksklassen (two classes), die gewöhnlich die größten Kapitalien (capitals) anlegen (employ) und sich durch ihren Reichtum den größten Teil der öffentlichen Achtung erwerben. Da sie sich ihr ganzes Leben lang mit Plänen und Entwürfen tragen, haben sie häufig mehr Schärfe des Verständnisses als die meisten Landedelleute (the greater part of country gentlemen). Weil ihre Gedanken aber sich gewöhnlich mehr mit dem Interesse ihres besonderen Geschäftszweiges beschäftigen als mit dem Interesse der Gesellschaft, so kann man auf ihr Urteil, selbst wenn es mit der größten Aufrichtigkeit gegeben wird (was nicht in allen Fällen geschehen ist), wohl in betreff des ersteren Interesses, aber in betreff des letzteren nur sehr wenig bauen. Ihre Überlegenheit über die Landedelleute (country gentlemen) besteht nicht sowohl in ihrer besseren Einsicht in die öffentlichen Interessen, als darin, daß sie ihre eigenen Interessen besser würdigen als jene. Durch diese überlegene Kenntnis ihres eigenen Interesses haben sie sich oft die Großmut des Landadels zu nutze gemacht (imposed upon) und ihn überredet, sein eigenes und das Interesse des Allgemeinen aufzugeben, indem sie ihm den einfältigen, aber ehrenwerten Glauben beibrachten, daß das öffentliche Interesse durch das ihrige und nicht durch das seinige gefördert werde. Und doch ist das Interesse der Verkäufer in jedem Zweige des Handels und der Gewerke stets in gewissem Betracht von dem öffentlichen Interesse verschieden (different from) und ihm sogar entgegengesetzt (opposite to). Es liegt im Interesse der Verkäufer, den Markt zu erweitern und die Konkurrenz zu verengen. Die Erweiterung des Marktes kann oft mit dem öffentlichen Interesse ganz im Einklang sein, aber die Verengung der Konkurrenz widerstreitet demselben immer und kann nur dazu dienen, den Verkäufern dadurch, daß sie ihre Gewinne größer macht, als sie auf natürlichem Wege ausfallen könnten, Gelegenheit zu geben, ihren Mitbürgern eine alberne (absurd) Abgabe aufzuladen, von der jene allein den Vorteil ziehen. Auf einen Vorschlag zu einem neuen, den Handel betreffenden Gesetz, der von diesem Stande ausgeht, sollte man jederzeit nur mit der größten Vorsicht hören, und man sollte ihn niemals

annehmen, ehe man ihn nicht nur mit der größten Gewissenhaftigkeit, sondern wirklich mit allem möglichen Argwohn lange und reiflich geprüft hätte. Denn er kommt von einem Stande, dessen Interesse niemals ganz mit dem öffentlichen zusammenfällt, der gewöhnlich ein Interesse hat, das Publikum zu täuschen (deceive) und sogar zu drücken (opress), und der es wirklich bei vielen Gelegenheiten getäuscht und gedrückt hat¹⁾.

Smith erklärt also mit größter Bestimmtheit, daß die Interessen der dritten Klasse — der Gewerbetreibenden und Handelsleute — sich in einem Antagonismus sowohl zu den privaten Interessen als der ganzen Gesellschaft befinden. Diese Klasse hat kein Interesse am gesellschaftlichen Fortschritt; ja, sie müsse sich vom Rückschritt der Gesellschaft weit mehr Vorteile versprechen; somit werden die Vertreter dieser Klassen natürlich niemals als aktive Mitarbeiter am gesellschaftlichen Wohlstand hervortreten, sondern in ihrem Streben nach Befriedigung ihrer Klasseninteressen stets bemüht sein, sich sowohl den Privatinteressen der andern Klassen als auch den gesellschaftlichen Interessen des ganzen Landes zu widersetzen. Hiermit schließt das erste Buch des „Reichtums der Nationen“ und zugleich damit Smiths Untersuchung über die sozialen Klassen; denn er kommt in keinem der folgenden Bücher noch einmal auf diesen Gegenstand zurück.

Wenn wir nun die Summe aus Smiths Lehre über die hier berührte Frage ziehen, so kommen wir zu folgenden Schlüssen.

1. In seiner Lehre über den Charakter und die Motive des sich auf Gebiet der ökonomischen Interessen bewegenden menschlichen Handelns hängt Smith durch Hutcheson mit den Moralphilosophen der Hobbes-Mandeville'schen Richtung zusammen, d. h., er hält das egoistische Interesse und den persönlichen Vorteil für das bestimmende Prinzip der wirtschaftlichen Tätigkeit. Diese Motive haben für Smith keineswegs nur den Sinn hypothetischer Annahmen; sie erscheinen ihm vielmehr als jedem Zweifel entzogene, evidente Tatsachen der ihn umgebenden Wirklichkeit²⁾.

¹⁾ *ibid.*, p. 203.

²⁾ Smiths Realismus wird besonders betont von W. Bagehot; dieser schreibt einmal über Smiths Untersuchung: „The wealth of Nations does not deal as do our modern books, with a fictitious human being hypothetically simplified, but with the actual concrete men, who live and move.“ *Economic Studies*, 2nd ed. London, 1888, siehe das Kapitel „Adam Smith and Our Modern Economy.“ Diese Ansicht wird freilich von Bagehot nicht consequent durchgeführt: so spricht er in hinterlassenen Fragmenten, die nach seinem Tode veröffentlicht wurden, von dem hypothetischen Charakter der Grundthesen der klassischen Schule. Siehe *The Postulates of English Political Economy*. London, Longmans 1885, p. 8.

Daneben führt Smith freilich auch andere Motive, d. h. Triebfedern von altruistischem Charakter an; aber diese Motive menschlichen Handelns sollen nach Smith mehr auf dem Gebiete der Moral als in der wirtschaftlichen Tätigkeit zum Ausdruck gelangen; daher ist es begreiflich, daß Smith bei der Untersuchung ökonomischer Probleme in erster Linie die egoistischen Motive, des persönlichen Eigenntuzes, der privaten Interessen und Vorteile usw., berücksichtigen mußte und nicht die Triebfedern des Mitleids, der Sympathie, des Altruismus usw. Smith macht nirgends den Versuch, die Nationalökonomie zu moralisieren; er erklärt die egoistischen Motive innerhalb der wirtschaftlichen Tätigkeit der Menschen weder für gerechtfertigt, noch verurteilt er sie; er beobachtet nur und beschränkt sich darauf, eine sich ihm aufdrängende Tatsache¹⁾ zu konstatieren, und seine ganze Untersuchung ist auf das eine Ziel gerichtet, diese Tatsache²⁾ zu verstehen und zu erklären, und zwar vom Standpunkt des nationalökonomischen Forschers und nicht von dem des Moralisten.

2. Indem Smith die Tatsache des Konflikts verschiedengerichteter privater Interessen feststellt, macht er auf zwei Prinzipien aufmerksam: auf den Grundsatz des „Angebots und der Nachfrage“ und auf das Prinzip des Widerstreits antagonistischer Klasseninteressen. Aber dieses zweite Prinzip kommt bei Smith nicht zu voller Klarheit. Smith verwechselt die Tatsache des Konflikts verschieden gerichteter Interessen (der Konkurrenten) mit der Idee des Widerstreits entgegengesetzter Klasseninteressen und leitet diese beiden Prinzipien in gleicher Weise aus dem Grundsatz „des Angebots und der Nachfrage“ ab. Die Lehre vom Arbeitslohn als Analogon der Preisbildung der Waren geht vollständig in die Systeme seiner Nachfolger über; dagegen bleibt die Idee des Klassenkampfes lange Zeit hindurch kaum beachtet, obwohl Smith's Nachfolger seine Einteilung der Gesellschaft in Klassen gleichfalls übernehmen; die Konstruktion dieser Idee bei den späteren Sozialisten geht daher auch nicht auf die Lehre von Smith zurück.

¹⁾ In dieser Hinsicht läßt sich mit vollem Recht von ihm sagen, was Friedrich Engels von Marx gesagt hat: „Sagen wir nun: das ist unrecht, das soll nicht sein, so geht das die Oekonomie zunächst nichts an. Wir sagen bloß, daß diese ökonomische Tatsache unserem sittlichen Gefühl widerspricht. Marx hat daher nie seine kommunistischen Forderungen hierauf begründet, sondern auf den notwendigen, sich vor unsern Augen täglich mehr und mehr vollziehenden Zusammenbruch der kapitalistischen Produktionsweise; er sagt nur, daß der Überrest aus unbezahlter Arbeit besteht, was eine einfache Tatsache ist.“ Siehe das Vorwort zu „Das Elend der Philosophie“, Verl. von Dietz, 2. Aufl. 1892, S. IX.

²⁾ Was er mit größter Bestimmtheit schon durch den Titel seines Werkes zum Ausdruck gebracht hat: „An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations.“

3. Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, auf den Smith zum ersten Male hingewiesen hat, wird von ihm in einem lebendigen lebenswahren Bilde geschildert, das die Beziehungen zwischen der Lohnarbeit und dem emporkommenden kapitalistischen Unternehmertum seiner Zeit widerspiegelt. In diesem Bilde hat Smith schon sämtliche Grundzüge verzeichnet, die sich auch heute noch in ihrer ganzen Frische und ihrem vollen Interesse für uns erhalten haben. Jede moderne Untersuchung über das Problem der industriellen Konflikte wird daher von dem von Smith entworfenen Bilde ihren Ausgang nehmen müssen.

4. Die Smithsche Einteilung der Gesellschaft steht in engstem Zusammenhange nicht sowohl mit den Fragen der Produktion als mit denen der Verteilung und hat ganz im Gegensatz zu den Physiokraten eher eine klassifikatorische als reale Bedeutung. Den drei fundamentalen Arten des Nationaleinkommens — der Rente, dem Arbeitslohn und dem Kapitalgewinn — entsprechen drei ökonomische Grundklassen: die der Grundbesitzer, die der Arbeiter und die der Arbeitgeber oder Kapitalisten. Außer diesen Grundklassen (orders) kann die Gesellschaft nach Smith noch in eine ganze Reihe kleinerer ökonomischer Gruppen geteilt werden (classes), bei denen jedoch Smith nicht länger verweilt.

5. Die Frage nach dem Verhältnis der Privatinteressen der einzelnen Klassen (orders) zu den Interessen der Gesellschaft als eines Ganzen wird von Smith nur nach einer Richtung hin erforscht: seine Untersuchung gilt lediglich den Interessen jeder einzelnen der oben genannten Klassen; und zwar kommt er zu folgenden Schlüssen: die beiden ersten Klassen — die Grundbesitzer und die Arbeiter — haben ein Interesse an dem sozialen Fortschritt; dagegen beeinträchtigt das Wachstum des gesellschaftlichen Wohlstandes die Interessen der Kapitalistenklasse (der Handel- und Gewerbetreibenden). Hieraus schließt Smith, daß die Grundbesitzer und die Arbeiter sehr wohl zum Fortschritt der Gesellschaft beitragen könnten, und wenn sie dies nicht tun, so liegt das nur daran, daß die ersteren dazu zu faul sind und ein zu bequemes und gesichertes Leben haben, die zweiten dagegen durch die Not und ihre soziale Lage daran gehindert werden. Die dritte Klasse — die Kaufleute und Fabrikbesitzer und die Landedelleute (the country gentlemen) — beteiligen sich allein aktiv am sozialen Leben; aber die ersteren behaupten, dank ihrem Reichtum und dank ihrer Erfahrung stets eine gewisse Überlegenheit über die „Landedelleute“ und beeinflussen sie in ihrem persönlichen Interesse.

Das sind die gegenseitigen Beziehungen und die Interessen der drei „Grundklassen“, die Smith aufstellt. Wie aber verhält sich der „Landedelmann“ (the country gentleman) zu diesen Klassen-

interessen und wie haben wir diese Interessen vom Standpunkt des sozialen Fortschritts anzusehen? — Auf diese Fragen suchen wir bei Smith vergebens nach einer Antwort. Und erst die spätere Nationalökonomie, für die Smith's Lehre von den Klassen nur die Bedeutung eines Anstoßes und einer ersten Anregung hat, macht sich diese Fragen zu eigen und zum Problem ihrer Forschung.

5.

In der nationalökonomischen Literatur der auf Smith folgenden Epoche erfahren die oben erwähnten Grundsätze von den egoistischen Trieben und vom Konflikt der persönlichen und der Klasseninteressen eine feinere Differenzierung. Das egoistische Motiv der wirtschaftlichen Tätigkeit findet eine weitere Entwicklung in der Lehre von den Bedürfnissen¹⁾ und in der psychologischen Analyse der ökonomischen Tätigkeit im allgemeinen. Die Idee des Klassenkampfes kommt zur Anerkennung und zwar als Grundmoment einer ganzen neuen Weltanschauung (des Sozialismus).

Die beiden für den Konflikt der wirtschaftlichen Interessen aufgestellten Prinzipien: das Vertragsprinzip in der Gestalt von Angebot und Nachfrage, und das Kampfprinzip erhalten immer mehr die Bedeutung selbständiger Grundsätze im Sinne unentbehrlicher Postulate des wirtschaftlichen Lebens. Vor allem ist es das Kampfprinzip, das in der modernen nationalökonomischen Literatur eine außerordentliche Entwicklung erfährt. Das Prinzip der Konkurrenz, das schon von Smith's Vorgängern als eine besondere Erscheinung im Gefolge des weit allgemeineren Phänomens, des Tauschverhältnisses, des Angebots und der Nachfrage, hervorgehoben wurde, nimmt nunmehr den Charakter eines selbständigen wissenschaftlichen Problems von höchster Bedeutung an, dessen Tragweite sogar bis weit über die Grenzen der nationalökonomischen Wissenschaft hinausreicht. Seit der zweiten Hälfte des verflossenen Jahrhunderts wird das Kampfprinzip infolge der großen Wirkung der Werke Darwins zu einem allgemeinen biologischen Faktor in dem Entwicklungsprozeß der Lebewesen. Und diese biologische Auffassung des Konkurrenzprinzips als eines Kampfphänomens zwischen entgegengesetzten Interessen blieb nicht ohne Einfluß auf die Nationalökonomie. Aus einer Teilerscheinung, die für die individualistische Richtung nur die Bedeutung eines mehr oder weniger zufälligen Faktors innerhalb des Tauschverhältnisses, des Kaufs und Verkaufs hatte, wird die Konkurrenz in der neueren National-

¹⁾ Vergl. hierzu die Arbeit Lujo Brentanos, Versuch einer Theorie der Bedürfnisse. Sitzungsberichte der Königl. Bayerischen Akademie der Wissenschaften. Jahrg. 1908, 10. Abt. München; besonders die Bemerkung auf Seite 12 ff.

ökonomie zu einem allgemeinen soziologischen Faktor, in dem das eigentliche Moment der modernen wirtschaftlichen Verhältnisse zur Bestimmung kommt. Das Prinzip der Konkurrenz büßt immer mehr seinen individualistischen Charakter ein und findet einen neuen Ausdruck in der Lehre vom Kampf der sozialen Klassen als Konflikt antagonistischer Interessen innerhalb der modernen sozialökonomischen Beziehungen.

Diese Entwicklung der oben genannten Prinzipien tritt besonders klar hervor in der Geschichte der Lehre vom Arbeitslohn, dieser Kardinalfrage innerhalb des ganzen durch die beiden Begriffe „Kapital und Arbeit“ umschriebenen Problems.

Die Lehre von der Höhe des Arbeitslohnes wird bis zur ersten Hälfte des XIX. Jahrhunderts durchaus von einer Ansicht beherrscht, die gänzlich auf dem Prinzip des „Angebots und der Nachfrage“ beruht. Nach dieser Ansicht gibt es in der Gesellschaft in jedem gegebenen Moment einen gewissen Lohnfond von ganz bestimmter Höhe; es ist dies der Teil des Jahresprodukts, der dem Besitzer der Arbeitskraft zufällt. Dieser „Lohnfond“ wird nach der herrschenden Anschauung bestimmt durch die Nachfrage nach der Arbeit als Ware: die Verteilung dieses „Lohnfonds“ unter die Arbeiter dagegen bestimmt sich nach dem Prinzip des „Angebots“, d. h. nach ihrer Anzahl, was seinerseits eine Konkurrenz unter den gleichartigen Interessen der Verkäufer der Arbeitskraft voraussetzt.

Wie wir weiter sehen werden, wurde die gesamte Stellung der Gesellschaft zu den gewerblichen Konflikten jener Zeit durch diese Lehre bestimmt.

Die Lehre vom „Lohnfond“ verlor wie bekannt infolge der wichtigen Angriffe Torntons schon in der zweiten Hälfte des XIX. Jahrhunderts ihre beherrschende Stellung, und damit änderte sich auch das Verhältnis der öffentlichen Meinung zu den gegenseitigen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit. Zugleich damit büßte auch das Prinzip des „Angebots und der Nachfrage“ in einem gewissen Maße seine allumfassende Bedeutung ein. Bei Adam Smith bildete der Kampf der Klasseninteressen von Kapital und Arbeit, wie wir schon gesehen haben, nur einen Teilausdruck des weit allgemeineren Prinzips des „Angebots und der Nachfrage“. In der zweiten Hälfte des XIX. Jahrhunderts wuchs sich die Idee des Interessenkampfes der Klassen zu einem selbständigen Problem aus, das die Grundlage eines ganzen neuen ökonomischen Systems: des Sozialismus, wurde. Allein das allgemeine Prinzip des „Angebots und der Nachfrage“ verschwand, obwohl es einen bedeutenden Teil seines Inhalts eingebüßt hatte, keineswegs aus den Theorien der Nationalökonomie der zweiten Hälfte des verfloßenen Jahrhunderts, sondern faßte nur noch fester Wurzel als not-

wendige Voraussetzung oder Postulat eines andern ökonomischen Systems — des Individualismus.

So begegnen wir von der zweiten Hälfte des XIX. Jahrhunderts ab auf dem Gebiete der ökonomischen Ideen zwei deutlich unterschiedenen Strömungen, die in einem schroffen Gegensatz zu einander stehen: einer älteren: individualistischen, und einer neueren: sozialistischen. In allen Fragen, die das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit betreffen, geht die erste, individualistische, Richtung aus von den reinen Tauschverhältnissen, die auf dem Prinzip des Angebots und der Nachfrage beruhen, d. h. also nach dem, was wir oben ausgemacht haben: von dem Prinzip des Konflikts der verschieden gerichteten, trotzdem aber untrennbar miteinander verflochtenen Interessen des Käufers und des Verkäufers. Die andere, sozialistische, Richtung geht ganz anders an die Frage nach dem Verhältnis von Kapital und Arbeit heran. Sie geht aus vom historischen Prozeß der Entwicklung der wirtschaftlichen Verhältnisse und erklärt den Konflikt von Kapital und Arbeit innerhalb der herrschenden „kapitalistischen“ Gesellschaftsordnung nicht für einen Zusammenstoß der privaten Interessen des Käufers und Verkäufers der Arbeitskraft, sondern für einen Kampf der Klasseninteressen der Ausgebeuteten und der Ausbeuter. Indem nun beide Richtungen von entgegengesetzten Prinzipien ausgehen, müssen sie begreiflicherweise auch zu verschiedenen Ergebnissen kommen, und diese letzteren sind wiederum die bestimmenden Faktoren für die Auffassung von den verschiedenen Formen industrieller Konflikte, wie auch von dem eigentlichen Prozess ihrer Entstehung, ihres Verlaufs und ihrer Beilegung. Infolgedessen ist es unerlässlich, daß wir diese beiden das ökonomische Denken unserer Zeit beherrschenden Richtungen einer genaueren Analyse unterziehen.

Die individualistische Richtung in der Nationalökonomie hat so, wie sie sich bei den nächsten Epigonen der klassischen Schule darstellt, ihren prägnantesten Ausdruck gefunden in der Lehre der sogenannten „Harmonisten“ oder der „Manchesterleute“, wie sie sich unter dem Einfluß Benthams ausgebildet hat.

Die sozialen Anschauungen Benthams¹⁾ sind durch zwei Grundströmungen des XVIII. Jahrhunderts bestimmt: einmal durch die Lehren der englischen Moralisten über den Egoismus und die damals herrschende mechanische Auffassung von der Gesellschaft. Diese beiden Prinzipien sind auch für die Lehre der „Harmonisten“ charakteristisch, die auf folgenden Grundvoraussetzungen ruht.

¹⁾ Näheres über ihn in dem interessanten Aufsatz von Fr. Hoffmann, J. Bentham und Ad. Smith, Jahrb. für Gesetzgebung, Verw. und Volksw. (G. Schmoller), 34. Jahrg., 2. Cap., S. 33—90.

Die Gesellschaft ist nichts anderes als ein bloßes Aggregat von Individuen. Das Wohl der Gesellschaft ist das Resultat des Glücks und des Wohlbefindens der Gesamtheit aller einzelnen Glieder der Gesellschaft. Eine Vermehrung des Glücksquantums, das auf jedes einzelne Mitglied der Gesellschaft kommt, führt notwendig zu einer Vermehrung der Glückssumme aller. Indem jeder einzelne nach seinem eigenen Wohl und Glück strebt, arbeitet er zugleich an dem allgemeinen Wohl des Ganzen mit.

Diese vereinfachte Lösung der Frage nach den Motiven der menschlichen Handlungen, die bei den englischen Moralphilosophen so verwickelt und strittig erschien, hatte zur Folge, daß die Idee des „Nicht-eingreifens“ in das „freie“ Spiel der ökonomischen Interessen außerordentlich populär wurde, theoretisch erhielt diese Idee ihren Ausdruck in der Apologie der „freien Konkurrenz“, und in der Politik nahm sie die Form des „Manchestertums“ mit seiner berühmten Formel: „laissez faire, laissez passer“ an.

Die Apologie der freien „Konkurrenz“ steht in engstem Zusammenhang mit dem Umstand, daß das von Adam Smith aufgestellte Prinzip des Tauschverhältnisses in der späteren Nationalökonomie zum Eckstein des ganzen Systems der modernen Wirtschaftslehre wird.

Bis auf John Stuart Mill verhielten sich die Nationalökonomien zu der Frage nach dem Tauschverhältnis im allgemeinen noch zurückhaltend, obgleich sie eine sehr bestimmte Stellung zu ihr einnahmen; alle Nationalökonomien jener Zeit, die englischen Gelehrten wie die des Kontinents, gehen bei der Konstruktion der Marktpreise und der Lohnsätze, wenngleich unter bestimmten Vorbehalten, von dem Prinzip des „Angebots und der Nachfrage“ aus. Im System Mills wird das Prinzip des Tauschverhältnisses im Zusammenhang mit der Lehre vom Tauschwert zum Grundsatz und Postulat des ganzen Systems der Nationalökonomie gemacht. „Bei einem Gesellschaftszustande“, sagt Mill „wo das System der Erwerbtätigkeit gänzlich auf Kaufen und Verkaufen beruht, und in welchem jedes Individuum größtenteils nicht von Dingen lebt, an deren Produktion es selbst teilgenommen, sondern von Dingen, die es durch einen zweifachen Tausch erhalten hat, nämlich nachdem auf ein Verkaufen ein Kaufen gefolgt ist, ist die Frage vom Werte fundamental“¹⁾. Aber der Wert selbst bestimmt sich nach Mill nicht sowohl durch Angebot und Nachfrage als vielmehr durch das Prinzip der Konkurrenz²⁾. Ja, Mill mißt diesem letzteren

¹⁾ J. St. Mill, Grundsätze der politischen Ökonomie. Deutsch v. Adolph Soetbeer. Hamburg 1852, Bd. I, p. 452.

²⁾ „Ich muß ein für alle Mal darauf aufmerksam machen, daß die in Betracht zu ziehenden Fälle nur solche sind, wo Wert und Preis lediglich durch Konkurrenz bestimmt werden“; a. a. O., p. 457.

Prinzip eine so gewaltige Bedeutung bei, daß er in ihm den Beweis für den wissenschaftlichen Charakter seiner Wertlehre zu besitzen meint¹⁾.

Mills nächster Nachfolger Macleod spricht sich noch viel bestimmter zu gunsten des Tauschverhältnisses aus. Er sagt einmal: wenn es keinen Tausch (in Form von Kauf und Verkauf) gäbe, so gäbe es unserer Überzeugung nach auch keine wissenschaftliche Nationalökonomie²⁾.

Was nun im besonderen das Prinzip der Konkurrenz anbelangt, so kann nach der Ansicht des Edinburger Professors Nicholson „das ganze moderne System (der Nationalökonomie) ein System der Konkurrenz genannt werden, da die Konkurrenz sowohl in der Produktion wie bei der Verteilung das grundlegende bestimmende Prinzip ist“³⁾.

Die Lehre von der Interessenharmonie, die aus dem freien Spiel der persönlichen Bestrebungen der die Gesellschaft bildenden Individuen entspringt, ist seit Carey⁴⁾ charakteristisch für die Anschauungen der amerikanischen und europäischen Nationalökonomien, sofern sie Vertreter der individualistischen Richtung sind⁵⁾. In dieser Beziehung ist die Bemerkung eines modernen amerikanischen Nationalökonom Fetter besonders bezeichnend. „Eine Harmonie“, erklärt dieser, „findet dann statt, wenn die Menschen alle Güter und Dienstleistungen frei und ohne jedes Hindernis austauschen können, die Konkurrenz ist hierbei nichts anderes als ein anderer Ausdruck für die wirtschaftliche Harmonie“⁶⁾. Von hier aus gelangt Fetter zu folgender Definition der „wirtschaftlichen Harmonie“ (the economic harmonies). „Es ist meine Überzeugung,“ sagt er, „daß, wenn man es dem Menschen freigestellte, zu handeln, wie es ihm sein persönliches Interesse vorschreibt, sich hieraus der größte Vorteil für die Gesamtheit (the highest and best efficiency) ergeben würde; es ist meine Überzeugung, daß die wirtschaftlichen Interessen aller Menschen miteinander harmonieren.

¹⁾ Nur insoweit als sie auf diese Weise bestimmt werden, können sie (der Wert und die Preise) auf ein nachweisbares Gesetz zurückgeführt werden. *ibid.*

²⁾ H. D. Macleod, *The Principles of Economical Philosophie*. London 1872.

³⁾ J. S. Nicholson, *Principles of Political Economy* Sec. ed. London 1902. Vol. I, Book 2, Ch. 5, § 1. Eine ausführlichere Würdigung der Tauschverhältnisse findet sich bei M. J. Tugan-Baranowski in seinen: „Grundlagen der Politischen Ökonomie“. St. Petersburg 1908, p. 346 ff.

⁴⁾ Vergl. die Darstellung seiner Anschauungen bei N. M. Bunge, *Grundzüge der nationalökonomischen Literatur*. II. Aufsatz. Die Theorie von der Harmonie der Privatinteressen. St. Petersburg 1895, p. 201 ff.

⁵⁾ Eine ähnliche Stellung wie Carey nimmt in Frankreich Bastiat und in Deutschland Dühring ein.

⁶⁾ F. Fetter. *The Principles of Economics*. N. J. 1904, p. 422.

Der einleuchtendste Beweis für diese These ist die stimulierende Wirkung des Egoismus, wenn dieser sich, wie in der Konkurrenz, frei äußern kann. Jeder bestrebt sich, zu tun, was ihm den meisten Vorteil verspricht, und der Preis, den ihm die andern bezahlen, ist ein Maßstab dafür, wie sie die ihnen erwiesenen Dienste bewerten. Indem jeder von seinem persönlichen Interesse ausgeht, erweist er sich zugleich den andern Menschen im höchsten Grade nützlich. Hierdurch werden die Menschen zu großen Entdeckungen, zur Sorgfalt und Aufopferung veranlaßt; hierdurch werden sie zu einem hohen Streben und zu großen Taten und Regungen angespornt¹⁾.

Ehe wir zur Analyse des Klassenkampfprinzips fortschreiten, müssen wir noch ein wenig auf die Lehre Edw. Seligmanns, eines Vertreters der individualistischen Richtung und glühenden Apologeten des Prinzips der „freien Konkurrenz“, eingehen. Bei ihm wird dies Prinzip zu einem besonders charakteristischen Ausdruck seiner Richtung, obwohl er sich bemüht, bei seiner Konstruktion die ihn beschäftigende Frage möglichst allseitig zu beleuchten.

Die Konkurrenz ist nach Seligmann eine Erscheinung, die aufs engste mit dem Leben zusammenhängt²⁾. „Aber wenn dieses Prinzip“, sagt er, „in seiner biologischen Konzeption den Fortschritt nur indirekt erklärt, so erhält das Prinzip der Konkurrenz auf wirtschaftlichem Gebiet eine weit umfassendere Anwendung . . . Auf dem Gebiet der wirtschaftlichen Verhältnisse bedeutet die Konkurrenz nicht nur einen Konflikt infolge der Verteilung des vorhandenen Güterquantums, sondern auch einen Kampf um den Anteil an dem immer wachsenden Gütervorrat. Eine möglichst umfangreiche Produktion ist die erste Vorbedingung, um sich einen größeren Anteil (am allgemeinen Gütervorrat) zu erringen. Im Kampf um einen günstigen Absatz der mit wachsender Produktion zunehmenden Gütermasse an die ganze Masse der Konsumenten, bleibt der Sieger, der in der Lage ist, besser und billiger zu produzieren. Der sicherste Weg, sich den Markt zu erobern, ist dieser: billiger zu verkaufen, als der Konkurrent. So bedeutet die Konkurrenz als Geschäftsprinzip (as a business principle) die Tendenz zu einem wachsenden Reichtum durch Herabsetzung der Produktionskosten. Wenn die Konkurrenz in der Biologie nur auf Umwegen zum Fortschritt führt, so ist die Konkurrenz im wirtschaftlichen Leben ein sicherer Hebel des Fortschritts (the very secret of progress)³⁾. Der psychologische Grund für diese positive Bewertung des Konkurrenz-

¹⁾ l. c., p. 427.

²⁾ Competition in one form or another in conterminous with life itself.“
Siehe Prof. Edw. Seligmann, Principles of Economics with Special Reference to American Conditions. London, Longmans and Green. 1907 (2. Aufl.), p. 140.

³⁾ l. c., p. 141.

prinzips liegt für Seligmann in dem egoistischen Interesse des Menschen: „Die Konkurrenz entwickelt im Menschen Energie, Sparsamkeit und Kraft; sie hat im großen und ganzen die Tendenz, die Interessen von Individuum und Gesellschaft miteinander in Einklang zu bringen, indem sie dazu führt, daß der Erfolg jedes einzelnen vor allen Dingen davon abhängig ist, was er für den andern zu leisten vermag“¹⁾. Bei der Darstellung seiner Lehre von der Konkurrenz sucht Seligmann eine besondere Klassifikation der verschiedenen Arten der Konkurrenz aufzustellen; er nennt folgende fünf Formen:

1. *Commodity competition*: darunter versteht er die Konkurrenz zwischen verschiedenen Arten von Gütern, die sich zur Befriedigung menschlicher Bedürfnisse eignen; in dem Streben nach Befriedigung seiner Bedürfnisse vermag der Mensch nach dem Gesetz der „Substitution“ zwischen mehreren gleichartigen Mitteln zu wählen.

2. *Individual competition*: das ist der Konflikt zwischen den Privatinteressen der „Produzenten gleichartiger Waren“ oder „gleichartiger Faktoren der Produktion“.

3. *Market competition*: darunter versteht Seligmann nicht sowohl den Wettbewerb der einzelnen Personen auf dem Markt, als vielmehr den „der Märkte untereinander“, da „jede große Stadt danach strebt, ein Zentrum der Verteilung und des Tausches zu werden, und zwar aus der richtigen Überlegung, daß eine Anhäufung von Reichtümern auch in allen anderen Beziehungen eine Entwicklung der Industrie zur Folge haben muß“.

4. *Class competition*: d. h. der Klassenkampf, der ein Resultat der Differenzierung unserer modernen Gesellschaft und der Herausbildung verschiedener Gruppen von Produzenten: der Arbeiter und Kapitalisten, der Arbeiter verschiedener Branchen, der Kapitalisten verschiedener Industriezweige usw. ist. Seligmann bleibt auch hier seiner individualistischen Tendenz treu und verwirft die Ansicht der Sozialisten, als ob der Klassenkampf „das Grundprinzip der Wirtschaftsgeschichte bilde, das die Ausbeutung der Arbeiterklasse erkläre und zu einem Zusammenbruch der modernen Gesellschaft führe“. Im Gegenteil, wie jede Art der Konkurrenz, hat auch die „Konkurrenz der Klassen“, nach Seligmann, sofern sie sich nur innerhalb bestimmter Grenzen hält, eine heilsame Wirkung. Wenn „die Arbeiter und die Kapitalisten auch Vertreter widerstreitender Interessen sind, so ist doch der relative Anteil einer jeden Klasse am Nationaleinkommen abhängig von ihrem Zusammenwirken an der gemeinschaftlichen Produktion“²⁾.

1) l. c., p. 141 ff.

2) l. c., p. 144.

Und endlich kennt Seligmann noch eine

5. Race or national competition, d. h. den Kampf der Rassen und der verschiedenen Nationalitäten.

Indessen, so optimistisch Seligmanns Ansicht von der Konkurrenz auch ist, er kann sich doch nicht völlig gegen ihre Schattenseiten, oder wie der Autor sie nennt, gegen die „schlimmsten Arten“ der Konkurrenz verschließen; hierzu rechnet er die Fälle, wo die Konkurrenten nicht einmal vor den schamlosesten Mitteln zurückschrecken, oder wo die Arbeiter in einen allzu heftigen Wettbewerb miteinander treten, wo die Not sie zwingt, sich mit dem niedrigsten Lohnsatz zufrieden zu geben und sich unter den härtesten Bedingungen der Arbeit zu unterziehen¹⁾. Aber dies alles macht Seligmann nicht irre; er bleibt ein treuer Apologet des „freien Konkurrenzprinzips“ und läßt nur in besonderen Fällen ganz unwesentliche Einschränkungen dieses „Faktors des menschlichen Fortschritts“ gelten. Diese Einschränkungen tragen bei Seligmann einen beinahe utopischen Charakter und können für die ökonomische Politik kaum eine ernste Bedeutung erlangen, ebenso wenig wie sie für die ökonomische Theorie von Interesse sein dürften²⁾. Am Ende seiner Darstellung der Konkurrenz fällt der Verfasser folgendes Urteil über den Gegenstand seiner Analyse: „So also ist die Konkurrenz eine Macht, die man nicht mißbrauchen soll. Sie darf in mäßigem Grade in einzelnen Industriezweigen zur Wirkung kommen; sie ist besonders wohlthätig unter relativ gleichartigen Bedingungen und Verhältnissen, und das Niveau ihrer Erscheinungsform muß sich beständig heben. In diesen Grenzen und unter solchen Bedingungen ist sie eine lebensspendende und wohlthätige Kraft“³⁾.

Aber selbst bei den amerikanischen Nationalökonomern, die der klassischen Schule nahestehen, macht sich bereits eine kritische Tendenz gegenüber den Apologeten der freien Konkurrenz und der auf sie gegründeten Interessenharmonie bemerkbar. So z. B. sagt Richard Ely, der sich mit der Geschichte des Konkurrenzproblems beschäftigt und einen Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Theorie der Konkurrenz und den Anschauungen Darwins, Huxley's, Spencer's und anderer Forscher herzustellen sucht⁴⁾:

„Die Mehrzahl der Nationalökonomern hält die Konkurrenz für

¹⁾ l. c., p. 145 ff.

²⁾ So z. B. fordert Seligmann, daß ein gewisses „Niveau“ der Konkurrenz festgesetzt werde und zwar in dem Sinne, „daß alle unwürdigen und schädlichen Methoden“ verboten sein sollen; er erklärt nur die berechtigten (fair) Formen der Konkurrenz für wünschenswert. Ferner dürfen nach dem Verfasser die Unterschiede in der Lebenslage der einzelnen Konkurrenten nicht zu groß sein usw., siehe l. c., p. 147 ff.

³⁾ *ibid.*

⁴⁾ R. Ely, *Studies in the Evolution of Industrial Society*. Siehe p. 129 ff.

eine Tatsache, ohne ihre Natur und ihre Wirksamkeit weiter zu analysieren, obwohl es eine ganze Reihe von Hypothesen gibt, die auf diesem Prinzip beruhen, und mit deren Hilfe man das gesamte wirtschaftliche Leben der Völker zu erklären sucht⁽¹⁾.

Während so das Konkurrenzprinzip in seiner individualistischen Fassung bei den Epigonen der klassischen Schule eine positive Würdigung als notwendiges Element der modernen Tauschverhältnisse erfährt, wird das Prinzip der Konkurrenz in dieser individualistischen Ausprägung von den Vertretern der sozialistischen Richtung in der Nationalökonomie einer scharfen Kritik unterworfen, die zur Verwerfung der gesamten modernen privatkapitalistischen Wirtschaftsordnung führt. Andererseits aber machen wiederum die Sozialisten, indem sie von der biologischen Theorie ausgehen, den Grundsatz des Konkurrenzkampfs als eines Konflikts zwischen sich gegenseitig ausschließenden antagonistischen Interessen zum fundamentalen soziologischen Prinzip, auf das nicht nur das ökonomische Leben der Gegenwart gegründet sei, sondern das zugleich die Basis aller ökonomischen Verhältnisse seit dem Urbeginn der Menschengeschichte gebildet habe. Diese soziologische Fassung der obenerwähnten Form des Interessenkonflikts hat ihre bestimmteste Ausprägung gefunden in der Lehre vom sozialen Klassenkampf.

6.

Die Idee des Klassenkampfs ist gegenwärtig unauflöslich verknüpft mit dem Namen Karl Marx. In diesem Punkte herrscht die weitgehendste Übereinstimmung unter den Vertretern der verschiedensten Richtungen des ökonomischen Sozialismus: von der äußersten Linken, den sogenannten „Narodniki“ in Rußland, bis zu den rechtsstehenden Kathedersozialisten Deutschlands. Diese zentrale Stellung, die Marx innerhalb der Lehre vom Klassenkampf einnimmt, wird auch durch die zahlreichen geschichtlichen Abschweifungen nicht erschüttert, wie sie des öfteren in der Absicht unternommen wurden, Vorläufer von Marx zu entdecken, die ihm in dieser Frage vorangegangen sind. Diese historischen Forschungen haben heute bereits ein genügendes Licht über die Genesis des Klassenkampfproblems verbreitet und damit in hohem Maße zur gründlichen Klärung der Frage selbst beigetragen. So kann man es heute bereits als mehr oder weniger ausgemacht ansehen, daß die Idee des Klassenkampfs nicht auf die Nationalökonomien, sondern auf die Historiker und Staatsrechtslehrer zurückzuführen ist. In seiner „dem Andenken an das Kommunistische Manifest“ gewidmeten Studie hat schon Antonio Labriolo, sowie vor ihm Friedrich Engels und nach ihm G. Plechanow in erster Linie die Namen

¹⁾ *ibid.*, p. 131.

Saint Simons und Augustus Thierry hervorgehoben: zwei Historiker, die die Klassengrundlage der zeitgeschichtlichen Ereignisse erkannt und ans Licht gestellt haben¹). Engels bemerkt einmal, daß die Historiker jener Zeit von Thierry bis auf Guizot, Mignet und Thiers mehrfach auf den Klassenkampf als auf den Schlüssel zum Verständnis der französischen Geschichte seit den Zeiten des Mittelalters hingewiesen haben. Und andererseits hat Croce auf Lorenz von Stein verwiesen, der in der Lehre vom Klassenkampf einer der nächsten Vorgänger von Marx ist.

Wenn wir noch hinzufügen, daß die Idee des Klassenkampfes mitten aus den politischen Bewegungen entsprungen ist und durch sie ihren entscheidenden Ausdruck erhalten hat, so wird es uns vollständig klar, wo wir die fundamentalen konstruktiven Merkmale dieser Lehre zu suchen haben werden. In ihrer späteren Entwicklung hat diese Lehre auch in beträchtlichem Maße den Einfluß der Ideen der klassischen Schule erfahren; daher werden wir bei einer gründlichen Analyse der Lehre vom Klassenkampf den Einfluß zweier grundlegender Richtungen in Anschlag bringen müssen: der politisch-soziologischen einerseits und der sozialökonomischen andererseits.

Die Hauptvertreter der ersten Richtung sind in Frankreich Saint Simon und seine Anhänger und in Deutschland der Staatsrechtslehrer Lorenz von Stein u. a. Als Vertreter der sozialökonomischen Richtung sind außer den „Klassikern“: Ricardo und Mill noch der englische Sozialist J. Bray zu nennen.

Wir wollen hier die Anschauungen einiger dieser Denker etwas näher kennen lernen.

Die Gliederung der Gesellschaft in Klassen steht bei Saint Simon in engem Zusammenhang mit seiner historisch-politischen Auffassung der sozialen Struktur seiner Zeit. Saint Simon unterscheidet scharf zwischen zwei sozialen Systemen: dem Feudalismus (*régime féodal et militaire*), der in der Vergangenheit bereits seine volle Verwirklichung gefunden hat, und dem industriellen System (*régime industriel*), das erst in der Zukunft vollkommen verwirklicht werden wird²).

Im dritten Teil seines *Système industriel* (in „*Première lettre à messieurs les députés*“ qui sont industriels) zählt Saint Simon drei Klassen auf, in die nach ihm die französische Gesellschaft vor der Revolution zerfallen sein soll: Die erste dieser Klassen bildeten die Geistlichkeit und der Adel (*noblesse*). Die zweite Klasse wurde

¹) Siehe Tschernow „Sozialistische Studien“ (*Socialistitscheskije Etjudy*), S. 290 ff.

²) Genaueres darüber siehe bei Plechanow, Über die Anfänge der Lehre vom Klassenkampf. Die neue Zeit 1902/03, Nov. u. Dez., S. 275 u. 293.

³) Oeuvres, éd. E. Dentu, 1869. Paris, T. III (18), p. 158 f.

durch die müßigen Eigentümer (les propriétaires oisifs), durch Militärs, die ihrer Abstammung nach nicht zum Adel, sondern zum Bürgertum gehörten und durch die übrigen Bürger gebildet, die bei den Gerichten tätig waren und andere Berufe bekleideten, die für ehrenhaft gehalten wurden (professions réputées, honorables). Die dritte Klasse bestand aus all denen, die eine entwürdigende Tätigkeit ausübten (professions dégradantes), dazu gehörten die Gewerbetreibenden (manufacturiers), die Kaufleute, die Bankiers usw., mit einem Wort: die ganze Industrie (toute l'industrie), sowohl die, die die produktiven Arbeiten beaufsichtigen (qui dirigeaient les travaux productifs), als die, die sie ausführten¹⁾.

Die zweite, d. h. die „Zwischen-“ oder Mittelklasse (la classe intermédiaire), rief im Jahre 1789 die Revolution hervor, kämpfte gegen den Adel und die Kirche und ebnete so den Weg für die dritte industrielle Klasse²⁾.

Im „Catéchisme des industriels“ beschäftigt sich Saint Simon besonders mit der industriellen Klasse (les industriels); hier bemerkt er unter anderem, diese Klasse müsse die oberste soziale Schicht bilden (rang), aber in der bestehenden Gesellschaft bilde sie die letzte Klasse (la dernière de toutes). Die Erklärung dieser Tatsache und die Darstellung der Mittel, mit deren Hilfe die industrielle Klasse die erste oberste soziale Klasse werden könne, bildet den Inhalt des „Katechismus“³⁾. Bis zur Revolution zerfiel die Nation nach Saint Simon in drei Klassen: in die Aristokratie, in die Bourgeoisie und in die industrielle Klasse (les nobles, les bourgeois et les industriels). Heute dagegen wird die Nation nur noch durch zwei Klassen gebildet: durch die Bourgeoisie und durch die industrielle Klasse.

Die Bourgeoisie hat die Revolution entfacht und sie ihrem Interesse dienstbar gemacht: sie hat alle besonderen Privilegien der Aristokratie bei der Ausbeutung der Staatseinnahmen beseitigt; die Bourgeoisie ist in die regierende Klasse (dans la classe des gouvernants) eingedrungen, und so ist heute die industrielle Klasse sowohl der Aristokratie wie der Bourgeoisie steuerpflichtig geworden, während früher das Land durch die Aristokratie allein verwaltet wurde, die Mittel dagegen von der Bourgeoisie und der industriellen Klasse zusammen aufgebracht werden mußten⁴⁾. Die industrielle Klasse bildet nach der Berechnung Saint Simon's etwa den 24. oder den 25. Teil der ganzen Nation⁵⁾.

¹⁾ An einer andern Stelle sagt Saint Simon: „La nation se trouve établie sur trois rangs. La noblesse compose le premier, les bourgeois le second et les industriels le troisième.“ Oeuvres t. V, p. 93.

²⁾ Oeuvres, t. V, p. 28 ff.

³⁾ Catéchisme des Industriels 1-er cahier, Paris, de Setier 1823, p. 3.

⁴⁾ *ibid.*, p. 6.

⁵⁾ *ibid.*, p. 10.

Diese wenigen fragmentarischen Bemerkungen Saint Simon's, die sich noch dazu in verschiedenen Bänden seiner Werke verstreut finden, können kaum Anspruch darauf machen, eine „Lehre“ von den sozialen Klassen darzustellen; trotzdem haben diese Bemerkungen ohne allen Zweifel eine große historische Bedeutung: die in ihnen ausgesprochenen Gedanken sind als Bestandteile in die spätere weit strengere und abgeschlossener Konzeption der sozialen Klassen eingegangen, wie wir sie im Marx'schen System vorfinden¹⁾.

Es ist wohl kaum notwendig, hier eine ausführliche Vergleichung der Anschauungen Saint Simon's mit den Grundthesen der Marx'schen Lehre vorzunehmen; eine solche Vergleichung wäre die Aufgabe einer literarischen Kritik und fielen aus dem Rahmen der vorliegenden Untersuchung heraus. Wie wir schon sagten, ist das Kriterium, das Saint Simon bei der Gliederung der Gesellschaft (oder der Nation) in Klassen anwendet, keineswegs ein ökonomisches Prinzip wie bei den Physiokraten (das Prinzip der Produktion) oder bei Adam Smith (das Prinzip der Verteilung). Bei Saint Simon begegnen wir, soweit seine Anschauungen nicht durch die ständische Struktur seiner Zeit beeinflußt sind, einem neuen Merkmal: der Ausübung einer bestimmten Funktion als Beruf oder Profession. Vor der Revolution wurde nach Saint Simon das Land von der Aristokratie (dem Adelsstand?) regiert. In unserer Zeit beginnt die Bourgeoisie (das Bürgertum?) diese Funktion zu übernehmen. Der industriellen Klasse fallen allerhand entwürdigende Funktionen zu usw. Was jedoch die Frage nach dem Einfluß der Ansichten Saint Simon's auf Karl Marx anbelangt, so wird man anerkennen müssen, daß Marx außer der allgemeinen Idee und der Terminologie, wie sie sich bei Saint Simon vorfindet (man vergleiche die Gegenüberstellung der Aristokratie und der Bourgeoisie, sowie der Bourgeoisie und der industriellen Klasse, des Proletariats), bei diesem auch noch eine seinen eigenen Ansichten entsprechende negative und unfreundliche Beurteilung des „Liberalismus“ antreffen konnte. Indem Saint Simon sein neues System des Industrialismus aufstellt, bringt er es in einen schroffen Gegensatz zum Begriff des „Liberalismus“²⁾.

Aus all diesen Ausführungen geht klar hervor, daß Saint Simon,

¹⁾ Näheres über die Frage: inwieweit Saint Simon in der Lehre von der Klassengliederung als Vorläufer von Karl Marx angesehen werden kann, findet sich bei A. Labriola (*Essais sur la conception matérialiste de l'histoire*) und bei G. Plechanow (*Über die Anfänge der Lehre vom Klassenkampf*), siehe die „*Neue Zeit*“ 1902/03, Nov. u. Dez., S. 275 u. 293. Noch ausführlicher ist diese Frage behandelt bei dem neuesten Biographen und Kritiker Saint Simons, Fr. Muckle: *Henri de Saint Simon. Die Persönlichkeit und ihr Werk.* Verl. v. G. Fischer, Jena 1908, S. 210 ff. u. 309/344.

²⁾ *Catéchisme des industriels*, 2me cahier, p. 164.

dort wo er die Idee des Klassenkampfes behandelt, fast immer die politische Geschichte Europas vor und nach der großen Revolution im Auge hat. In dieser Hinsicht rückt Karl Marx' Lehre ganz nahe an die Anschauungen Saint Simons und seiner Nachfolger heran. Das halbe Jahrhundert, das die Ansichten Saint Simons von der Marx'schen „Sozialphilosophie“ trennt, ist ein Zeitabschnitt, in dem die politische Idee des Klassenkampfes und der Klasseninteressen mit ganz besonderer Kraft und Bestimmtheit im Bewußtsein der Gesellschaft Wurzel faßt und zu lebendiger Wirksamkeit gelangt. Einerseits bildet sich in Saint Simon's Heimat in Frankreich unter dem unmittelbaren Einfluß seiner Ideen eine ganze Richtung von Historikern und Apologeten des „dritten Standes“ aus, die den Gedanken Saint Simons über die revolutionäre Bedeutung der Bourgeoisie im Kampf gegen die Aristokratie aufnehmen und zur Ausbildung bringen. Thierry, Mignet, Guizot und andere Historiker aus der zweiten Hälfte des XIX. Jahrhunderts ziehen die Idee des Klassenkampfes in ihre politisch-historischen Konzeptionen hinein und bringen sie in ihrer kritischen Würdigung der verflossenen Epoche des Feudalismus in ausgiebigster Weise zur Anwendung.

Andererseits aber begegnen wir in der wissenschaftlichen Nationalökonomie immer häufiger ganz bestimmten und etwas primitiven Folgerungen aus einzelnen Thesen und Schlüssen Adam Smiths, die sowohl in England wie auf dem Kontinent zur Herausbildung einer besonderen Richtung: der „Kommunisten“ führen. Man darf annehmen, daß die ökonomischen Anschauungen der Kommunisten keinen geringeren Einfluß auf das System von Karl Marx geübt haben, als einzelne Gedanken der von uns erwähnten französischen Historiker. Es ist daher von großem Interesse, die Form kennen zu lernen, die die Idee des Klassenkampfes bei den Vertretern der englischen Nationalökonomie in der ersten Hälfte des XIX. Jahrhunderts annimmt. Wir müssen indessen bemerken, daß, wenn ihre sozialen Klassen auch einen mehr ökonomischen als soziologischen Charakter tragen, ihre Anschauungen dennoch eine große Bedeutung für die Marx'sche Lehre vom sozialen Klassenkampf haben, sofern hier nämlich bereits der Antagonismus der Klassen im Gegensatz zum Vertragsprinzip aufs deutlichste zur Auszeichnung kommt.

So ist bei Ricardo die Idee eines Konflikts der Klasseninteressen an vielen Stellen mit großer Bestimmtheit ausgesprochen. Schon im Vorwort zur ersten Auflage seines Hauptwerks bemerkt Ricardo: „Das Erzeugnis der Erde, oder mit anderen Worten, alles dasjenige, was von ihrer Oberfläche mittels der vereinigten Anwendung von Arbeit, Maschinen und Kapital bezogen wird, verteilt sich unter drei Klassen von Mitgliedern des Gemeinwesens: nämlich unter die Eigen-

tümer des Bodens, unter die Eigner des Vermögensstammes oder Kapitals, welches zur Bebauung des Bodens erforderlich ist, und unter die Arbeiter, durch deren Gewerb- und Betriebsamkeit derselbe bebaut wird⁽¹⁾).

In der Einteilung der Gesellschaft in Klassen sehen wir also Ricardo den Spuren Smiths folgen; aber ebenso wenig wie bei Smith finden wir bei ihm etwas wie eine Analyse oder eine Konstruktion dieser Einteilung. Auch kennt er gleichfalls außer den oben genannten drei Klassen noch kleinere Gruppen, in die die letzteren zerfallen: „die Arbeiterklasse“, „die armen Klassen“ usw. Der Antagonismus der Klasseninteressen wird bei Ricardo nicht weniger deutlich gekennzeichnet, als bei den späteren Sozialisten. So spricht er z. B. in dem Kapitel, das vom Arbeitslohn handelt, von den entgegengesetzten Klasseninteressen der Grundbesitzer und der Arbeiter: „die Lage des Arbeiters verschlimmert sich, wenn die Rente steigt, im allgemeinen und die der Grundbesitzer verbessert sich“⁽²⁾, und etwas früher stellt er seine fundamentale These auf: „was den Arbeitslohn erhöht, setzt notwendig den Gewinnst herab“⁽³⁾. Dieser Satz wird von Ricardo mehrfach wiederholt⁽⁴⁾. Daneben aber zeichnet er noch einen andern Grundsatz aus: daß die Ersetzung menschlicher Arbeitskraft durch Maschinen zwar im Interesse der Grundbesitzer und Kapitalisten liegt, der Arbeiterklasse jedoch oft sehr nachteilig ist⁽⁵⁾.

In einem Brief an Mac Culloch vom 7. Mai 1822 spricht sich Ricardo noch bestimmter über den Widerstreit der Klasseninteressen aus und zwar im Anschluß an einen Aufsatz Mac Culloch's, in dem dieser behauptet hatte, „die persönlichen Interessen ständen niemals im Gegensatz zu den Interessen der Gesellschaft“. Hierauf bemerkt Ricardo: „Damit bin ich nicht einverstanden; was die Frage über die Einführung von Maschinen anbelangt, so stehen die Interessen der Arbeiter sehr oft im Widerstreit mit denen der Unternehmer. Sollte

¹⁾ David Ricardo, Grundsätze der Volkswirtschaft. Deutsch v. Dr. E. Baumstark 1877, S. XXIX.

²⁾ *ibid.*, p. 75.

³⁾ *ibid.*, p. 74.

⁴⁾ *ibid.*, p. 90 u. a.

⁵⁾ *ibid.*, p. 358. Außer dem Konflikt zwischen Kapital und Arbeit erwähnt Ricardo noch den Kampf der Kapitalisten und Konsumenten. So bemerkt er in einem Brief an Mac Culloch vom 2. Aug. 1820, in dem er sich über das Buch von Malthus äußert: There is hardly a page which does not contain some fallacy. He dwells incessantly on the importance of giving increased value to commodities, which he thinks of much more consequence than securing an abundant supply of them. He is always sacrificing the interest of the consumer to the interest of the merchant (Letters of David Ricardo to John Ramsay Mac-Culloch, 1816—1823, edit by J. H. Hollander Publ. of the Am. Econ. Ass. X, No. 5—6).

denn das Interesse der Landlords wirklich mit dem Interesse der Gesellschaft identisch sein? Ich bin fest überzeugt, daß Sie so etwas nicht behaupten werden⁽¹⁾).

Unter allen Vorläufern von Marx hat wohl, soweit es sich um die Lehre vom Klassenkampf handelt, der englische Sozialist J. Bray in seinem Werk „Labour Wrongs“ den Grundgedanken der Lehre am schärfsten zum Ausdruck gebracht²⁾. Bray ist einer der ersten und stärksten Kritiker der individualistischen Ansicht von der Arbeiterfrage, sowie der herrschenden Prinzipien der Gesellschaftsordnung jener Zeit im allgemeinen. Indem Bray den Optimismus der Vertreter der klassischen Schule bekämpft, wird er zum unversöhnlichen Gegner der bestehenden Gesellschaftsordnung, der er die Grundzüge einer neuen sozialen Ordnung der Zukunft entgegenstellt. „Noch nie seit der Erschaffung der Welt war der Mensch in solchem Maße vorbereitet für die Umgestaltung der modernen gesellschaftlichen Ordnung wie heute, und kein Volk ist so sehr dazu befähigt, diese Umgestaltung in Angriff zu nehmen und mit Erfolg durchzuführen, wie das Volk der Vereinigten Königreiche“³⁾).

Es gibt nach Bray vier Grundprinzipien, auf denen die Gesellschaftsordnung der Zukunft sich aufrichten muß:

1. Die Gleichheit der Menschen gegenüber der Natur.
2. Die allgemeine Arbeitsverpflichtung.
3. Der Grund und Boden muß Gemeineigentum werden.
4. Ein jeder muß gemäß der von ihm geleisteten Arbeit entlohnt werden⁴⁾).

„Diese Grundsätze sind die fundamentalen Prinzipien die der Schöpfer zum Wohl der Menschen eingesetzt hat, auf daß sie sich nach ihnen richten sollen“⁵⁾. Diese Prinzipien sind auch den Anschauungen der Nationalökonomien nicht ganz fremd, „aber, indem sie (sc. die Principien) sich auf unerschütterliche Tatsachen stützen, beweisen sie klar und deutlich, daß der Arbeiter unter dem gegenwärtigen Regime nichts zu erhoffen hat, da er als Sklave des Kapitalisten (bondsman of the man monney) so sehr durch die Verhältnisse gefesselt ist, daß weder er selbst noch auch sein Feind,

¹⁾ ibid.

²⁾ Schon Marx hat darauf hingewiesen, daß alle Sozialisten Englands zu verschiedenen Zeiten Ricardos Theorie durch ausgleichende (d. h. sozialistische) Folgerungen ergänzt haben. (Siehe das Elend der Philosophie, Verl. v. Dietz, Stuttgart 1892, 2. Aufl., S. VII.) Indessen, unter allen von Marx zitierten Sozialisten (Hodskin, W. Thomson, T. Edmonds u. a.) steht ihm doch J. F. Bray am nächsten.

³⁾ J. F. Bray, Labours Wrongs and Labour Remedy; or the Age of Might and the Age of Right Leeds. 1839, p. 12.

⁴⁾ ibid., p. 28 u. 30.

⁵⁾ ibid., p. 37.

d. h. sein Unternehmer, sie sofort beseitigen kann¹⁾. Die vulgäre Theorie des Austauschs zwischen Kapital und Arbeit auf Grund eines Vertrages wird in dem Werk Bray's einer scharfen Kritik unterzogen. Die Nationalökonomien erklären: „hier haben wir es mit einem Tausch, d. h. mit einem Geschäft zu tun, bei dem beide Seiten ihren Vorteil finden; folglich befindet sich dabei auch die Gesellschaft beständig in einem Zustand, der das Wachstum des Wohls und des Wohlergehens aller ihrer Glieder verbürgt“. Diese These wird von Bray schon deshalb abgelehnt, weil es dem Vertragsverhältnis bei der Mietung der Arbeitskraft an der wichtigsten Vorbedingung jeglichen Austausches, nämlich an einem Äquivalent, mangelt. In der modernen auf dem Unrecht beruhenden und ungerechten Gesellschaftsordnung schlägt der Tausch nicht nur nicht zum Vorteil beider beteiligten Seiten aus, wie dies die Nationalökonomien behaupten, es leuchtet vielmehr von selbst ein, daß, wenn man von dem wirklichen Wesen des Tausches ausgeht, in den meisten Fällen, wo es zu einem Vertrag zwischen einem Kapitalisten und Arbeiter kommt, schon beim ersten Schritt von keinem Tausch die Rede sein kann. Der Tausch setzt voraus, daß ein Gegenstand gegen einen andern eingewechselt wird. Was aber gibt eigentlich der Kapitalist — ob dies nun ein Unternehmer oder ein Grundbesitzer ist — als Äquivalent für die Arbeit des Arbeiters hin? Der Kapitalist gibt kein bestimmtes Quantum Arbeit her, da er selbst ja gar keine Arbeit leistet; aber er zahlt auch nicht mit einem bestimmten Teil seines Kapitals, da sein Besitz sich ja immer vermehrt. Es versteht sich von selbst, daß der Kapitalist die Arbeit des Arbeiters nur gegen ein bestimmtes Quantum eigener Arbeit oder gegen einen Teil seines Kapitals eintauschen kann; wenn nun der Kapitalist, wie wir das jeden Tag beobachten, keinen Teil seiner Arbeit hergibt, und wenn sich zugleich sein ursprünglicher Kapitalfond nicht vermindert, so kann er naturgemäß auch nichts gegen etwas, was ihm gehört, eintauschen. Somit besteht das ganze Geschäft offenbar darin, daß der Kapitalist oder der Grundbesitzer dem Arbeiter für eine Arbeitswoche einen Teil der Güter gibt, die er eine Woche vorher von demselben Arbeiter erhalten hat! Das heißt: er gibt nichts für etwas hin (nothing for something), und diese Art der Geschäftsführung stimmt zwar vollkommen mit den Gewohnheiten unserer heutigen Gesellschaftsordnung überein, entspricht jedoch keineswegs den Vorstellungen, die sich der Arbeiter von der Gerechtigkeit macht²⁾.

So stellt der ganze Vertrag zwischen dem Arbeiter und Kapitalisten nichts anderes dar, als einen reinen Betrug und eine bloße Farce (a

¹⁾ *ibid.*, p. 41.

²⁾ *ibid.*, p. 49.

mere farce); in der Tat aber finden wir hier in tausend verschiedenen Formen nichts anderes, als einen offenen, wenngleich legalisierten Raub (a bare faced though legalised robbery), mit dessen Hilfe der Kapitalist und der (ländliche) Grundbesitzer sich an die Arbeiterklasse zu heften, sie auszusaugen und ihr die Mittel zu ihrer eigenen Existenz abzunehmen streben¹⁾. Indem sich Bray in einem so hohen Grade der Marx'schen Lehre vom Mehrwert und von der Ausbeutung nähert, muß ihm begreiflicher Weise auch die Einsicht über den Antagonismus der Klasseninteressen aufgehen.

„Diese zwei Interessenkategorien (die der Arbeiter und die der Kapitalisten) können nie identisch werden: der Vorteil des Unternehmers kann nie aufhören der Nachteil des Tagelöhners zu sein, so lange beide Parteien beim Austausch nicht gleichgestellt sind; aber der Tausch kann nie ein billiger werden, solange die Gesellschaft in Kapitalisten und Arbeiter (producers) zerfällt. Die letzteren leben von ihrer eigenen Arbeit, während die andern ihren Profit aus dieser Arbeit auspressen“²⁾. Dieses „Unrecht der Arbeit“ (the labour's wrongs) läßt sich nach der Meinung des Verfassers nicht durch politische Reformen, sondern nur durch eine soziale Revolution beseitigen.

„Ein großer Teil der Arbeiter“, sagt er, „sieht in dem allgemeinen Wahlrecht oder in der Errichtung der Republik das Hauptmittel, dieses Übel zu beseitigen, aber wie wir gezeigt haben, stammt dieses Übel aus einer tieferen Quelle, als sie die Regierungsform darstellt, und es kann daher auch nicht durch eine bloße Änderung der Staatsform gehoben werden. Unter dem gegenwärtigen Gesellschaftssystem hängt die gesamte Arbeiterklasse, soweit es sich um die Produktionsmittel handelt, von den Kapitalisten oder Unternehmern ab; wenn aber eine Klasse hinsichtlich der Arbeitswerkzeuge von der andern abhängt, so bedeutet dies, daß sie in bezug auf ihre Existenzmittel von der andern Klasse abhängig ist“.

„Und das ist ein Zustand, der dem tatsächlichen Streben der Gesellschaft in solchem Maße widerspricht, so sehr gegen die natürliche Gleichheit der Rechte verstößt und die Vernunft und das Gerechtigkeitsgefühl so empört, daß es undenkbar ist, ihn auch nur einen Augenblick rechtfertigen oder verteidigen zu wollen“³⁾.

„Bei der gegebenen Lage der Dinge wird die Arbeiterklasse und wenn sie noch so intelligent wäre, moralisch noch so hoch stände, sich als noch so produktiv erweise und eine noch so große politische Macht darstellte — durch die bestehende Struktur der Gesellschaft und durch die Stellung, die sie in der letzteren einnimmt, stets dazu verurteilt

¹⁾ *ibid.*, p. 50.

²⁾ *ibid.*, p. 51.

³⁾ *ibid.*, p. 51.

sein, in einer hoffnungslosen, sich stets gleichbleibenden Sklaverei zu verharren¹⁾.

Sodann erweitert Bray die Idee des Kampfes der einzelnen Klassen bis zur Idee eines Kampfes der Klassen gegen die Prinzipien und Interessen der herrschenden „Gesellschaftsordnung“. Die Arbeiterklasse darf, wenn sie sich über das ihr zugefügte Unrecht (their wrongs) Rechenschaft gibt und die Mittel zu seiner Beseitigung erwägt, niemals vergessen, daß ihr Kampf sich nicht gegen Menschen, sondern gegen die (gegebene Gesellschafts-) Ordnung richtet, denn die Arbeiter kämpfen ja nicht gegen die Kapitalisten als Individuen, ja selbst nicht einmal gegen das Kapital als solches, sondern gegen die Art seiner Verwendung, wie sie heute üblich ist, d. h. die Arbeiterklasse bekämpft das bestehende Gesellschaftssystem, das unverantwortlichen Personen die Macht verleiht, mit Hilfe des Kapitals einen Druck auf die Arbeiter auszuüben (the power of grinding masses of labour between masses of capital). Hiergegen gibt es kein anderes Mittel, als die Umgestaltung des ganzen Systems. Ohne eine solche Umgestaltung besteht keine Hoffnung auf die Befreiung der Arbeiterklasse²⁾.

7.

Karl Marx' Lehre von den sozialen Klassen ist äußerlich betrachtet, d. h. im Werke von Karl Marx, Torso geblieben. Der dritte Band des „Kapitals“ bricht gerade dort ab, wo Marx sich diesem Problem zuwendet. In einem andern Werk „Zur Kritik“ berührt Marx diese Frage nur ganz flüchtig. Nur in den kleinen Aufsätzen und Untersuchungen halb politischen, halb polemischen Charakters, die aus ganz verschiedenen Zeiten stammen und bei verschiedenen Gelegenheiten aus sehr verschiedenen Motiven und zu verschiedenen aktuellen Zwecken geschrieben sind, behandelt Marx die Frage nach den sozialen Klassen mit größerer Ausführlichkeit; hiernach läßt es sich sehr wohl verstehen, warum die von Marx zu diesem Gegenstand geäußerten Gedanken nur einen aphoristischen fragmentarischen Charakter tragen. Erst Marx' Nachfolger, Kautsky, Plechanow u. a. haben es unternommen, diese Lücke in Marx' System auszufüllen. Ehe wir uns jedoch der Analyse ihrer Lehre zuwenden, wollen wir zu sehen, welche Ansichten Marx selbst zu dieser Frage geäußert hat. Wie wir weiter zeigen wollen, haben Marx' Gedanken auch in diesem Falle trotz ihrer fragmentarischen Form die ihm eigene Klarheit und Bestimmtheit. Wie wir bereits erwähnt haben, hat Marx das Problem der sozialen Klassen auch im „Kapital“ berührt, und er beabsichtigte, wie man wohl annehmen kann, auch auf diese Frage eine vollständige

¹⁾ ibid., p. 52.

²⁾ ibid., p. 117 ff.

und bestimmte Antwort zu geben. Aber der Tod ließ seinen Plan nicht zur Ausführung kommen. Indem Marx die Klassifikation Adam Smiths anführt, weist er auf die Unzulänglichkeit der rein ökonomischen Einteilung Smiths hin und gerade da, wo die Kritik einsetzt, bricht der dritte Band des „Kapitals“ ab. Von allen übrigen Werken kommt für die Frage nach der Klassengliederung der Gesellschaft vor allem das berühmte Antwortschreiben an Proudhon „Das Elend der Philosophie“ in Betracht; hier ist das genannte Problem im Kapitel über die Strikes und die Arbeiterkoalitionen auf seinen schärfsten und bestimmtesten Ausdruck gebracht¹⁾.

„Die Großindustrie bringt eine Menge einander unbekannter Leute an einem Ort zusammen. Die Konkurrenz spaltet sie in ihren Interessen; aber die Aufrechterhaltung des Lohnes, dieses gemeinsame Interesse gegenüber ihrem Meister, vereinigt sie in einem gemeinsamen Gedanken des Widerstandes — Koalition. So hat die Koalition stets einen doppelten Zweck, den, die Konkurrenz der Arbeiter unter sich aufzuheben, um den Kapitalisten eine allgemeine Konkurrenz machen zu können“²⁾.

So also vollzieht sich nach Marx eine der Formen des Konflikts zwischen Arbeitern und Unternehmern im Anschluß an die Lohnfrage und nimmt so den Charakter der „Konkurrenz“ an. Auf den ersten Blick könnte es scheinen, als hätten wir es hier nur mit einem Reflex der Anschauungen der klassischen Nationalökonomie über die Bildung der Lohnsätze auf Grund von „Angebot und Nachfrage“ und über das damit verbundene Konkurrenzprinzip zu tun³⁾. Wenn wir jedoch tiefer in die von Marx vertretene These eindringen, so finden wir, daß wir hier nur den kurzen und prägnanten Ausdruck für den von uns fortwährend hervorgehobenen Gedanken vor uns haben, daß nämlich die Konkurrenz, die vom Standpunkt der individualistischen Richtung in der Nationalökonomie einen Konflikt gleichartiger homogener Interessen darstellt, den Vertretern der soziologischen Richtung als ein Kampf heterogener Interessen erscheint, und so läßt sich das Prinzip der „Konkurrenz“, wie es von den Soziologen formuliert wird, direkt neben das Prinzip des „Angebotes und der Nachfrage“ stellen, wie es die Nationalökonomien vertreten. Indem Marx sich das Prinzip der „Konkurrenz“ zu eigen macht, weist er zugleich darauf hin, um wieviel umfassender das Kampfprinzip ist, als die enge

¹⁾ Das Elend der Philosophie. 2. Aufl., Stuttgart, Verl. von J. Dietz 1892, § 5.

²⁾ l. c., S. 161.

³⁾ In einer Anmerkung zu dem von uns zitierten Werk von Marx bemerkt Fr. Engels unter anderm folgendes: „Soweit der moderne Sozialismus, einerlei welcher Richtung, von der bürgerlichen politischen Ökonomie ausgeht, knüpft er fast ausnahmslos an die Ricardo'sche Werttheorie an.“ l. c., S. VI.

Auffassung von der Konkurrenz, wie sie sich bei den Nationalökonomien vorfindet. Marx erweitert diesen Begriff und überträgt ihn auf das Gebiet antagonistischer Interessen, wie sich ja der Kampf nicht nur zwischen den einzelnen wirtschaftenden Subjekten, sondern auch zwischen ganzen Gesellschaftsklassen abspielt. Der Kampf zwischen Arbeitern und Unternehmern ist für Marx nur ein, wenn auch das erste Moment in der grandiosen Erhebung der Arbeiter gegen die Kapitalisten und die kapitalistische Gesellschaftsordnung im allgemeinen.

„Wenn der erste Zweck des Widerstandes nur die Aufrechterhaltung der Löhne war, so formieren sich die anfangs isolierten Koalitionen in dem Maß, als die Kapitalisten ihrerseits sich behufs der Repression vereinigen, zu Gruppen, und gegenüber dem stets vereinigten Kapital wird die Aufrechterhaltung der Assoziationen notwendiger für sie, als die des Lohnes.

In diesem Kampfe — ein veritabler Bürgerkrieg — vereinigen und entwickeln sich alle Elemente für eine kommende Schlacht. Einmal auf diesem Punkte angelangt, nimmt die Koalition einen politischen Charakter an⁽¹⁾.

So geht Marx von der Tatsache des Konflikts reiner (oder man könnte auch sagen privater) ökonomischer Interessen zur Idee des Kampfes zwischen sozialen Klasseninteressen über.

„Die ökonomischen Verhältnisse haben zuerst die Masse der Bevölkerung in Arbeiter verwandelt. Die Herrschaft des Kapitals hat für diese Masse eine gemeinsame Situation, gemeinsame Interessen geschaffen. So ist diese Masse bereits eine Klasse gegenüber dem Kapital, aber noch nicht für sich selbst⁽²⁾).

Damit die Masse der Bevölkerung sich nicht nur relativ oder in bezug auf das Kapital, sondern an und für sich zu einer Klasse zusammenschließe, dazu ist außer den von Marx schon angeführten Vorbedingungen — der Gleichheit der Lebenslage und der Gemeinschaft der Interessen noch ein besonderes Moment notwendig: ihr bewußtes und aktives Vorgehen, d. h. der Kampf.

„In dem Kampf, den wir nur in einigen Phasen gekennzeichnet haben, findet sich diese Masse zusammen, konstituiert sie sich als Klasse für sich selbst. Die Interessen, welche sie verteidigt, werden Klassen-

¹⁾ „Das Elend der Philosophie“, p. 162 ff.

²⁾ Der Ausdruck: „nicht für sich selbst“, hat einzelne Kritiker und Forscher zu der Vermutung veranlaßt, daß Marx eine Unterscheidung der Klassen im Sinne des Kant'schen Terminus „an und für sich“ durchführen will. Diese Vermutung stellt ein so offenkundiges Mißverständnis dar, daß wir darauf wohl nicht näher einzugehen brauchen.

interessen. Aber der Kampf von Klasse gegen Klasse ist ein politischer Kampf¹⁾.

In diesen wenigen Worten, die in ihrer Klarheit und Bestimmtheit eine geradezu stählerne Kraft fühlen lassen, können wir leicht alle fundamentalen Merkmale finden, die eine Klasse als politisch-soziale oder soziologische Kategorie konstituieren.

Diese Merkmale bestimmt Marx folgendermaßen:

Zuerst gibt Marx eine präzise Charakteristik der allgemeinen Sphäre, innerhalb der überhaupt erst eine Bildung sozialer Klassen möglich wird: diese Sphäre ist die politisch-soziale Organisation, und dieses Kennzeichen findet seine Begründung und seine Entwicklung in der weiteren These von Marx, die er in demselben Werk aufstellt, und auf die wir noch einmal zurückkommen werden.

Ferner nennt Marx noch folgende Merkmale, die für die Mitglieder ein und derselben Klasse charakteristisch sind: die Gemeinsamkeit der Situation, die Gemeinsamkeit der Interessen — und zwar keineswegs nur der ökonomischen (die Sorge um den Arbeitslohn) und schließlich das Bewußtsein dieser Gemeinsamkeit, das sich in der Konstituierung der Klasse als solcher ausdrückt.

So stimmt denn auch die mit diesen Kennzeichen in nahem Zusammenhang stehende allgemeine Konzeption der Lehre von den sozialen Klassen vollkommen mit den Anschauungen von Marx' Vorgängern, den Historikern und Kommunisten, überein. Ganz so wie diese erblickt auch Marx in der Bildung sozialer Klassen und in dem sich zwischen ihnen entspinrenden Kampf einen historischen Entwicklungsprozeß der Gesellschaft und einen damit verbundenen Prozeß sozialer Differenzierung.

In den verschiedenen Ländern und in verschiedenen Epochen beginnt die Bevölkerung unter dem Einfluß verschiedener Milieuverhältnisse in eine bestimmte Anzahl von sozialen Gruppen zu zerfallen (sich zu differenzieren). Diese sozialen Gruppen stoßen notwendig zusammen und geraten in einen Kampf mit einander. So sehen wir, wie im Altertum im Orient die verschiedenen Kasten, und im Mittelalter in Westeuropa die Zünfte mit ihren politischen und ökonomischen Privilegien entstehen. Am Ende des XVIII. Jahrhunderts schließlich, am Ausgang der französischen Revolution und nach der Vernichtung der zünftisch-feudalen Privilegien sehen wir sich ganz deutlich eine neue soziale Gliederung herausbilden: auf Grundlage des Besitzes entstehen soziale Klassen. Diese Klassen erinnern, sowohl was ihren Charakter als auch was ihren Namen anbetrifft, stark an die zünftisch-feudale Gesellschaftsordnung, die der modernen kapitalistischen

¹⁾ l. c., S. 162.

Staatsform voranging. In Ländern mit einer rückständigen Gesellschaftsform tritt diese Vermischung alter zünftisch-feudaler Gruppen- und moderner Klassenordnungen besonders deutlich zu Tage. Andererseits aber haben noch nicht alle Klassen entsprechend der neuen sozialen Gruppierung auch einen gleichmäßigen, ausgesprochenen Charakter angenommen. Die Klasse der Aristokraten, die, wie schon Saint Simon bemerkt hat, von der aktiven Mitarbeit am sozialen Fortschritt ausgeschlossen ist, rekrutiert sich aus den Resten der alten Adelsfamilien. Die Klasse der Bourgeoisie rekrutiert sich aus dem früheren „dritten“ Stand: der städtischen Bevölkerung, und das Proletariat endlich wird aus der Masse der arbeitenden Bevölkerung gebildet. In dem Maße nun, als eine jede dieser Klassen sich weiterentwickelt, geht auch die politisch-soziale Macht von einer Klasse auf die andere über, und damit ändert sich dementsprechend auch die ganze Struktur der Gesellschaft. Die Klasse der Aristokratie hat mit dem Fall der zünftisch feudalen Gesellschaftsordnung ihre Rolle ausgespielt. Die Klasse der Bourgeoisie hat sich nach Saint Simon und Marx bereits konstituiert und nimmt gegenwärtig im politisch-sozialen Leben der Kulturnationen eine beherrschende Stellung ein. Die Klasse des Proletariats dagegen ist heute erst in der Bildung begriffen¹⁾ und macht nach Marx' Ansicht einen analogen Prozeß durch, wie einst die Klasse der Bourgeoisie.

„Mit bezug auf die Bourgeoisie haben wir zwei Phasen zu unterscheiden; die, während derer sie sich unter der Herrschaft des Feudalismus und der absoluten Monarchie als Klasse konstituierte, und die, wo sie bereits die Klasse konstituiert, die Feudalherrschaft und die Monarchie umstürzte, um die Gesellschaft zu einer Bourgeoisgesellschaft zu gestalten. Die erste dieser Phasen war die längere und erforderte die größten Anstrengungen. Auch das Bürgertum hatte mit partiellen Koalitionen gegen die Feudalherren begonnen.“

Diese letzte Bemerkung steht bei Marx in Zusammenhang mit dem Moment der Organisation der Arbeiter, in dem wir demgemäß noch ein weiteres notwendiges Merkmal einer sozialen Klasse zu erblicken haben.

¹⁾ Da nach Marx' Ansicht die Rolle der Aristokratie bereits ausgespielt ist, hält er konsequenterweise für die Gegenwart eine Einteilung in zwei Klassen: die Bourgeoisie und das Proletariat für ausreichend. Dieser Standpunkt wird von ihm besonders im „Kommunistischen Manifest“ mit großer Schärfe betont; so z. B. in folgendem Satz: „Unsere Epoche, die Epoche der Bourgeoisie, zeichnet sich jedoch dadurch aus, daß sie die Klassengegensätze vereinfacht hat. Die ganze Gesellschaft spaltet sich mehr und mehr in zwei große feindliche Lager, in zwei große einander direkt feindlich gegenüberstehende Klassen: Bourgeoisie und Proletariat. „Das Manifest der Kommunistischen Partei.“ (Vierte Auflage London 1890), Seite 10.

„Man hat viel Untersuchungen angestellt, um den verschiedenen historischen Phasen nachzuspüren, welche die Bourgeoisie von der Stadtgemeinde an bis zu ihrer Konstituierung als Klasse durchlaufen hat. Aber wenn es sich darum handelt, sich genau Rechenschaft abzulegen über die Strikes, Koalitionen und die andern Formen, unter welchen die Proletarier vor unseren Augen ihre Organisation als Klasse vollziehen, so werden die einen von einer wirklichen Furcht befallen, während die andern eine transzendente Geringschätzung an den Tag legen“¹⁾.

Und nun rollt Marx, der hierin Saint Simon folgt, im Anschluß an seine allgemeine materialistische Geschichtsauffassung, ein breites Bild des sozialen Lebens — nicht nur der Vergangenheit, sondern auch der Zukunft vor uns auf. Dies ist eine der gewaltigsten Ideen in der ganzen Marx'schen Lehre, eine Idee, die bis auf den heutigen Tag ihrem eigentlichen Gehalte nach weder von den Historikern noch von den Nationalökonomern widerlegt worden ist²⁾.

„Eine unterdrückte Klasse ist die Lebensbedingung jeder auf den Klassengegensatz begründeten Gesellschaft. Die Befreiung der unterdrückten Klasse schließt also notwendigerweise die Schaffung einer neuen Gesellschaft ein. Soll die unterdrückte Klasse sich befreien können, so muß eine Stufe erreicht sein, auf der die bereits erworbenen Produktivkräfte und die geltenden gesellschaftlichen Einrichtungen nicht mehr nebeneinander bestehen können. Von allen Produktionsinstrumenten ist die größte Produktivkraft die revolutionäre Klasse selbst. Die Organisation der revolutionären Elemente als Klasse setzt die fertige Existenz aller Produktivkräfte voraus, die sich überhaupt im Schoß der alten Gesellschaft entfalten konnten“³⁾.

Wenn wir den Ausdruck „Produktivkräfte“ in seinem wahren und weitesten Sinne verstehen, so besitzen wir in diesem Gedanken von Marx eine der grandiosesten Formeln für den gesellschaftlichen Fortschritt. Aber Marx geht noch weiter. Der Klassenkampf als Befreiungskampf der geknechteten Klassen ist nur ein Moment im Gang des gesellschaftlichen Fortschritts. Die Idee des Klassenkampfes hat keineswegs den Gedanken zur Voraussetzung, daß es nach dem Sturz der alten Gesellschaft eine neue Klassenherrschaft geben wird.

Die Bedingung der Befreiung der arbeitenden Klasse ist die Ab-

¹⁾ „Das Elend der Philosophie.“ S. 162.

²⁾ *ibid.*

³⁾ „Das Elend der Philosophie“, S. 163. Eine ausführlichere Darstellung des historischen Prozesses der Klassenbildung haben Marx und Engels im Manifest der Kommunistischen Partei für beide Klassen, die Bourgeoisie und das Proletariat gegeben, wie ja dieses Werk im vollen Sinne des Worts ihre „Sozialphilosophie“ ist.

schaffung jeder Klasse, wie die Bedingung der Befreiung des dritten Standes, der bürgerlichen Ordnung, die Abschaffung aller Stände war¹⁾.

Mit diesem Satze läßt Marx plötzlich die gesamte moderne Arbeiterbewegung im mächtigen nie erlöschenden Lichte des Idealismus aufleuchten²⁾. Die Behauptung, daß wir es in der Bewegung des Proletariats nicht mit einem engherzigen egoistischen Streben der Arbeiterklasse nach Verbesserung ihrer Lebenslage zu tun haben, sondern mit einem weit allgemeineren Prozeß der Befreiung aller geknechteten Schichten der heutigen Gesellschaft³⁾, verlegt die Frage nach dem Klassenkampf und damit den Begriff der sozialen Klassen in eine völlig neue Ebene, die, wie man vielleicht sagen kann, in einem diametralen Gegensatz zu jener steht, auf der die Lehre der klassischen Nationalökonomie von der Klassengliederung der Gesellschaft und vom Zusammenstoß der rein wirtschaftlichen Interessen ruht.

In der Konzeption von Marx besitzen wir eine präzise und wie man wohl sagen kann eine in ihrer Klarheit und Bestimmtheit völlig abgeschlossene Idee vom Klassenkampf. Die Formulierung dieser Frage im Sinne eines soziologischen oder geschichtlich-philosophischen Problems, wie sie bei Marx vorliegt, bedarf kaum noch irgend welcher Zusätze oder Ergänzungen.

In dieser Hinsicht haben die vielen Versuche mancher Anhänger von Marx, ihren Meister zu kommentieren, bisher nicht allein nichts über Marx' Lehre hinaus zu Tage gefördert, sondern eher noch zur Verdunkelung des wahren Sinns dieser äußerst einfachen und klaren Doktrin des großen Soziologen beigetragen. Der Hauptfehler dieser Kommentatoren liegt meist in dem Bestreben, die rein historisch-soziologische Konzeption der sozialen Klassen, wie sie von Saint Simon und seinen Nachfolgern erdacht wurde, mit dem Begriff der Klasse, als einer rein ökonomischen Kategorie, wie ihn die klassische Nationalökonomie aufgestellt hat, zu versöhnen.

Eine strenge Unterscheidung dieser beiden völlig verschieden gearteten wissenschaftlichen Konstruktionen ist der erste Schritt zur Aufstellung einer präziseren und gehaltvolleren Theorie der Klassen, der „Klasseninteressen“ und des Klassenkampfes.

¹⁾ „Das Elend der Philosophie“, S. 163.

²⁾ Ansätze zu dieser Idee finden sich bei Bray.

³⁾ Diese These wird auch von Fr. Engels im Vorwort zur neuen Ausgabe des Manifests der Kommunistischen Partei vom Jahre 1883 wiederholt „daß dieser Kampf (der Klassen) aber jetzt eine Stufe erreicht hat, wo die ausgebeutete und unterdrückte Klasse (das Proletariat) sich nicht mehr von der sie ausbeutenden und unterdrückenden Klasse (der Bourgeoisie) befreien kann, ohne zugleich die ganze Gesellschaft für immer von Ausbeutung, Unterdrückung und Klassenkämpfen zu befreien — dieser Grundgedanke gehört einzig und ausschließlich Marx an.“ Manifest der Kom. Partei, p. 4.

8.

„Trotzdem wir dem Wort „Klasse“ in der sozialistischen Literatur auf Schritt und Tritt begegnen, gibt es bis auf den heutigen Tag noch immer keinen fest umgrenzten und allgemein anerkannten Begriff, der diesem Wort entspräche“¹⁾. Wenn es sich in der Tat so verhält, so werden wir natürlich kaum erwarten, in der sozialistischen Literatur einer strengen Theorie oder Idee des „Klassenkampfes“ zu begegnen.

Wenn man einen besseren Einblick in das Problem der Klassengliederung der Gesellschaft gewinnen und sich das wahre Wesen des Kampfes der sozialen Klassen klar machen will, so muß man erst einmal genau und präzise feststellen, welchen Begriff wir eigentlich konstruieren wollen und zu welchem Zweck wir eine solche Konstruktion unternehmen wollen, oder mit anderen Worten, man muß sich genaue Rechenschaft über das Objekt und die Aufgabe der anzustellenden Untersuchung ablegen. Wir wollen es hier versuchen, diese Forderung zu erfüllen, indem wir folgende Thesen aufstellen:

Das Objekt unserer Untersuchung ist entweder die Gesellschaft als Ganzes oder nur die wirtschaftliche Seite an ihr. Hierdurch bestimmt sich der Umfang des zu definierenden wissenschaftlichen Begriffs.

Wenn wir den Begriff „Klasse“ nur in seinem Verhältnis zum Gebiet der wirtschaftlichen Phänomene und ihrer Beziehungen betrachten, so werden wir es mit einer ökonomischen Kategorie zu tun haben. Es versteht sich von selbst, daß wir dementsprechend auch zur Aufstellung bestimmter ökonomischer Merkmale verpflichtet sind. So verfahren die Physiokraten, die die Produktionsverhältnisse zu grunde legten, und die klassische Schule, die das Merkmal der verschiedenen Quellen des Einkommens geltend machte.

Wenn wir dagegen den Begriff „Klasse“ vom Standpunkt der sozialen Gliederung betrachten, so entsteht uns ein völlig neues Problem: dann haben wir es mit einer soziologischen Kategorie zu tun, und daher werden wir die dieser Kategorie entsprechenden Merkmale nicht auf irgend einem besonderen Gebiet sozialer Phänomene, sondern auf dem Gebiet sozialer Erscheinungen als solcher, d. h. im Gebiet der Soziologie zu suchen haben.

Diesen Weg wählten die Historiker und die ersten Sozialisten, indem sie das Problem der sozialen Klassen als historisch-soziologisches Problem aufrichteten und auf das Merkmal der politisch-sozialen Rolle hinwiesen, die diese oder jene Klasse in der historischen Entwicklung der menschlichen Gemeinschaft zu spielen berufen ist.

Im Zusammenhang mit der erwähnten Einteilung des Objekts

¹⁾ W. A. Posse, Die moderne Gesellschaft 1906 (Russ.), p. 11.

unserer Untersuchung steht auch die Frage nach den Aufgaben dieser Untersuchung. Indem wir die ökonomische Kategorie der Klasse aufstellen, machen wir uns zugleich die Analyse eines äußerst verwickelten Prozesses zur Aufgabe, wie er uns heute in den Bewegungen der sozialen, kapitalistischen Wirtschaftsweise entgegentritt. Indem wir den Begriff der Klassen einführen, haben wir vor allem ein systematisch-klassifikatorisches Interesse im Auge. In solch einem Fall aber hängt die Wahl des einen oder anderen Einteilungsprinzips (*principium divisionis*) von den wissenschaftlich-kritischen Wertgesichtspunkten des Forschers ab. Übrigens müssen wir bemerken, daß die ökonomischen Klassen bei den Physiokraten und bei der klassischen Schule den Charakter von Gesamtheiten haben, denen man in der wissenschaftlichen Statistik den Namen „künstlicher“ oder „unzusammenhängender“ Gesamtheiten beilegt. Die gewöhnlichsten Beispiele solch freier Gesamtheiten sind die Gruppen von Altersgenossen, Zeitgenossen, Berufsständen, dem männlichen und weiblichen Teil der Bevölkerung, sowie die nach dem Merkmal der Muttersprache, physischer Gebrechen usw. gebildeten Gruppen. Ein charakteristisches Kennzeichen aller Gesamtheiten dieser Art bildet der Umstand, daß die sie konstituierenden Elemente von uns durch mechanische, künstliche Zusammenfassung zu einer Gruppe vereinigt werden, während diese Elemente an und für sich in keinem organischen Zusammenhang, noch in Wechselwirkung miteinander stehen.

In der Tat: was stellen jene Bevölkerungsgruppen eigentlich dar, die nach Adam Smiths Klassifikation auf Grund des Merkmals der Einnahmequelle als Klassen (*orders*) angesprochen werden? Alle Personen, die eine Grundrente beziehen, bilden nach Smith die Klasse (*order*) der Grundbesitzer. Indem nun Smith diese Gruppe näher untersucht, entdeckt er eine Anzahl ihr zukommender Eigenschaften und Eigentümlichkeiten und indem er insbesondere die ökonomischen Interessen dieser Gruppe einer genaueren Untersuchung unterzieht, kommt er zu dem Schlusse, daß das Gruppeninteresse nicht im Gegensatz, sondern im Einklang mit dem wirtschaftlichen Fortschritt des Landes steht.

Ganz ebenso verfährt der Statistiker. Indem er die eine oder andere Bevölkerungsgruppe heraushebt, untersucht er die dieser Gruppe zukommenden Merkmale und Eigentümlichkeiten. Nehmen wir zum Beispiel die Gruppe aller in ein und demselben Jahr Geborenen (der Altersgenossen). Die Analyse dieser Gruppe gestattet es, den Grad ihrer Stabilität oder umgekehrt den Grad ihres Rückgangs (den Rückgang der Gruppe der noch im kindlichen Alter Stehenden) mit Leichtigkeit festzustellen. Wir können diese Analogie sogar noch weiter durchführen. So z. B. gilt für die statistischen Gesamtheiten der Grundsatz,

daß, was für die ganze Gruppe gilt, nicht auch für jeden einzelnen Teil dieser Gruppe gilt.

Dasselbe läßt sich auch über die von den Physiokraten und Smith aufgestellten ökonomischen Klassen sagen. Die einzelnen Glieder dieser Klassen können als freie und vernünftige Persönlichkeiten in bezug auf ihre eigenen Interesse — und auch vom Standpunkt des wirtschaftlichen Interesses — mit den Tendenzen und den Eigentümlichkeiten in Widerspruch stehen, die eine bestimmte Gruppe oder Klasse als Ganzes charakterisieren. So kommen wir zu dem Schluß, daß das unterscheidende Merkmal ökonomischer Klassen, wie wir sie als Ergebnis der ökonomischen Gliederung der Gesellschaft und der Bevölkerung vor uns haben, in der völligen Freiheit der einzelnen Individuen besteht, die der einen oder anderen Gruppe, dieser oder jener Klasse angehören.

Einen gänzlich anderen Charakter haben nach der Anschauung der Sozialisten und Historiker die sozialen Klassen. Als Gesamtheiten sind diese Klassen konkrete, reale Objekte der historischen und soziologischen Forschung, Objekte, die innerlich zusammengehalten werden durch die Einheit und Gemeinsamkeit eines wenn gleich nicht ausdrücklich formulierten, so doch tatsächlich vorhandenen Bewußtseins der Interessen und Bestrebungen aller einer bestimmten Gruppe angehörigen Individuen. Einen äußeren Ausdruck findet dieses Bewußtsein in der Gemeinschaft und Zusammengehörigkeit in den entsprechenden Institutionen und Organisationen. Die einzelnen Glieder solcher Institutionen oder Organisationen werden durch das Bewußtsein und das Gefühl der Solidarität zusammengehalten¹⁾.

Nachdem wir so zwei verschiedene Auffassungen vom Begriff „Klasse“ kennen gelernt und auf einige unterscheidende Merkmale jeder dieser Auffassungen hingewiesen haben, wollen wir es versuchen, die heute herrschenden Anschauungen über diese Frage einer Analyse zu unterziehen. Nehmen wir zum Beispiel die in dieser Beziehung gänzlich unhaltbaren Ansichten eines der bedeutendsten Kommentatoren von Marx, Karl Kautsky's, der sich der äußerst gefährlichen Aufgabe unterzogen hat, das zu beweisen, wofür Marx in seinem Kapitel²⁾ den Beweis nicht mehr zu erbringen vermocht hat.

In seinem Aufsatz „Klasseninteresse, Sonderinteresse — Ge-

¹⁾ Nach Marx' Lehre findet dieses Merkmal seinen Ausdruck im Moment der „Konstituierung“ einer oder der andern Klasse, d. h. im Moment ihrer Selbstbestimmung.

²⁾ Vergl. K. Kautsky, Klasseninteresse — Sonderinteresse — Gemeininteresse. „Neue Zeit“, Bd. XXI, 2, p. 241 f. Eine Kritik der Lehre Kautsky's findet sich bei E. Bernstein, Klassenkampf — Dogma und Klassenkampf — Wirklichkeit. „Neue Zeit“, Jahrg. 1898—99, Nr. 45, 46.

meininteresse“ geht Kautsky von Adam Smiths Einteilung der Gesellschaft in Grundeigentümer, Arbeiter und Kapitalisten aus und versucht es bei dieser Klassifikation ein völlig neues Kriterium anzulegen. Neben dem auch von ihm anerkannten Merkmal — der Einheit des Einkommens und der Einkommensquelle — zeichnet er noch zwei weitere Merkmale aus: die Gemeinsamkeit der Interessen innerhalb einer Klasse und ihren Gegensatz nach außen gegen die anderen Klassen¹⁾.

Sehen wir uns zunächst einmal das erste Merkmal etwas näher an. Mit welchem Recht kann man behaupten, daß Personen, die ihr Einkommen in Form einer Grundrente oder in Form von Kapitalprofit beziehen, durch ein gemeinsames Interesse verbunden sind? Die klassische Schule und noch vor ihr die Physiokraten dagegen hatten bei der Aufstellung ihrer Einteilungen sehr bestimmt darauf hingewiesen, daß innerhalb einer jeden Gruppe oder Klasse Interessenkonflikte und Interessenkämpfe stattfinden. Wenn wir, wie dies die klassische Schule tut, davon ausgehen, daß die von ihr ausgezeichneten Kategorien des Nationaleinkommens den Preis des Bodens, den Preis des Arbeitslohnes und den Preis des Profits darstellen, so tritt hier wie bei der Feststellung jeden Preises, notwendig zwischen den Parteien der Kontrahenten das „Gesetz“ des „Angebots und der Nachfrage“ in Kraft, und damit kommt das Prinzip der Konkurrenz zwischen den Vertretern beider beteiligten Parteien ins Spiel.

Wenn wir nunmehr von diesen „theoretischen“ Vorerwägungen zum wirklichen Leben übergehen, so müssen wir uns fragen: kann man wirklich behaupten, wie dies Kautsky tut: „der Zinsfuß der einen steigt nicht auf Kosten des Zinsfußes der anderen, im Gegenteil, jedes Steigen des Zinsfußes hier fördert sein Steigen dort.“

Verhält es sich tatsächlich so?

Zunächst könnte es wirklich so scheinen, als ob „das Wachsen der Grundrente oder des damit zusammenhängenden Bodenpreises der einen Bodenart auch ein Wachstum der Grundrenten und Bodenpreise der anderen Grundstücke nach sich zieht“, oder daß jede Erhöhung des Kapitalprofits bei dem einen Kapitalisten zur Erhöhung des Profits eines jeden andern beiträgt. Aber selbst wenn dieser Satz richtig sein sollte, was folgt daraus? Wie uns scheint nur dies eine: daß bei einer Zunahme des Kapitalprofits im allgemeinen dieser Überschuß sich auf alle Personen verteilen wird, die Kapital besitzen. Aber hierin wird Kautsky doch wohl kaum eine „Interessengemeinschaft“ erblicken wollen. Doch gehen wir weiter und sehen wir uns die Sache einmal von jener Seite an, von der sie sich den Physiokraten und den

¹⁾ l. c., p. 5.

Vertretern der klassischen Ökonomie darstellte. Nehmen wir einmal jenen der Wirklichkeit näher liegenden und für die von uns untersuchte Frage weit wichtigeren Fall, wenn die Profitrate des Kapitals oder der Preis eines Bodenanteils nicht steigt, sondern fällt: wie wird dann die Gemeinsamkeit der Interessen zum Ausdruck gelangen? Nicht etwa in dem schon von Hobbes in seinem Aphorismus gekennzeichneten Prinzip: homo homini lupus — nicht etwa in einem Kampf gleichartiger Interessen, und zwar in einer seiner allerfurchtbarsten und härtesten Formen — in der Konkurrenz?

Dieser Satz, der für den Nationalökonom von einer schier kristallinen Klarheit und Durchsichtigkeit ist, kann natürlich vom Standpunkt anderer Ziele, die der ökonomischen Untersuchung fern liegen, verdunkelt werden. Daneben aber könnte es so erscheinen, als ob wir in einigen Fällen tatsächlich eine Gemeinsamkeit der Interessen unter den Kapitalisten beobachten können, nämlich da, wo wir entsprechende Organisationen antreffen. Allein sofern wir es hier nicht mit dem Begriff der Klasse als soziologischer Kategorie zu tun haben, wovon noch weiter unten die Rede sein wird, ist es leicht, das Wesen aller Arten von Abkommen und Vereinbarungen unter den Kapitalisten zu durchschauen. Schon ein ganz flüchtiges Eindringen in die Natur solcher Abkommen genügt, um zu erkennen, wann und zu welchem Zwecke sie zu stande gebracht werden. Wenn wir die modernen Formen der Unternehmerverbände untersuchen, drängt sich uns mit erstaunlicher Klarheit die Überzeugung auf, daß solche Verbände nur da entstehen, wo eine überaus starke Konkurrenz vorhanden ist, und daß sie nur solange bestehen, als diese Konkurrenz jeden einzelnen Kapitalisten mit dem Untergang bedroht. Die Grundtendenz eines jeden Kapitalisten — d. h. die vom Standpunkt der klassischen Ökonomie allein berechnete, vernünftige und wahre Tendenz — ist das Streben nach dem persönlichen Vorteil, ein Streben, das natürlich unlöslich verbunden ist mit dem Wunsch, einen möglichst großen Profit für sich herauszuschlagen; aus diesem Gesichtspunkt heraus wird natürlich ein jeder Kapitalist ein Monopol jedem Abkommen oder jeder Interessengemeinschaft vorziehen.

Wir haben es somit, wenn wir auf dem ausschließlich ökonomischen Standpunkt verbleiben, nach der klassischen Nationalökonomie stets mit einem Konflikt von Interessen zu tun: sei es, daß Interessen großer ökonomisch-sozialer Gruppen zusammenstoßen oder daß sich im Innern dieser Gruppen ein Kampf in der Form der Konkurrenz abspielt. So sehen wir denn, daß sich das Merkmal der „Interessengemeinsamkeit“ bei einer wissenschaftlichen Analyse des Begriffs „Klasse“ als einer ökonomischen Kategorie als unhaltbar erweist. Was nun das zweite Merkmal: den Antagonismus gegenüber den anderen

Klassen anbetrifft, so kann dieses Prinzip, das schon Smith aufgestellt und das seine Anhänger in der einen oder anderen Form aufrecht erhalten haben, nur unter einer unerläßlichen Voraussetzung beibehalten werden, und zwar nur dann, wenn wir das Nationaleinkommen in Übereinstimmung mit den Klassikern als ganz bestimmten Fond ansehen, der in drei bestimmte Teile zerfällt. Unter dieser Bedingung stehen natürlich die Interessen der Besitzer eines Teils dieses Fonds im Gegensatz zu den Interessen der Besitzer aller anderen Teile desselben Fonds.

Aber können wir auch bei dem gegenwärtigen Stande der Nationalökonomie eine solche Auffassung des Nationaleinkommens gelten lassen? Ist das nicht vielmehr schon ein seit langem anerkannter Mangel der klassischen Schule, die so oft in der Behandlung sozialökonomischer Probleme einen rein individualistischen Standpunkt das heißt den Standpunkt des Privatunternehmertums eingenommen hat? Und wenn die Nationalökonomien aller Richtungen gegenwärtig bereits von der Theorie des Lohnfonds abgekommen sind, kann man dann wohl den Begriff des Nationalfonds überhaupt noch als Grundlage für eine Theorie ansehen? Wenn es sich aber so verhält, dann müssen wir, wenn wir einen Widerspruch oder Antagonismus unter den wirtschaftlichen Klassen behaupten wollen, einen andern Gedankengang und nicht „die gemeinsame Quelle des Einkommens“ zu grunde legen, auf die sich freilich die klassische Schule der Nationalökonomie, und zwar von ihrem Standpunkt aus ganz konsequent, stützen konnte.

An und für sich sind freilich die Merkmale der „Solidarität“ innerhalb einer Klasse und des „Antagonismus“ nach außen hin außerordentlich wertvoll für die Konstruktion des „Klassen“-begriffs, wenn wir nicht nur die Klassifikation der ökonomischen Verhältnisse und Interessen, sondern ihre Konstruktion im Sinne einer historisch soziologischen Konzeption, das heißt also: eine Analyse des Prozesses der Differenzierung und der Konflikte verschiedener sozialer Gruppen oder Klassen in ihrer bereits oben festgestellten „realen Bedeutung“ im Auge haben.

Von den Anschauungen aus, die wir bei Karl Marx und seinen Vorgängern, den Historikern, vorfinden, können wir leicht zu folgender Auffassung von den sozialen Klassen und ihrem gegenseitigen Kampf gelangen.

Nach den oben dargestellten Ansichten Saint Simons und Marx' haben wir es in der Gegenwart mit dem Kampf zweier sozialer Klassen: der Bourgeoisie und des Proletariats zu tun. Die Rolle der Aristokratie als einer sozialen Klasse können wir schon nach der Revolution von 1789 als ausgespielt betrachten. Die heute herrschende Klasse ist die Bourgeoisie, der freilich die Herrschaft und die Macht

vom Proletariat streitig gemacht wird. Hieraus ergeben sich zwei notwendige Merkmale des Begriffs einer sozialen Klasse: die Solidarität unter den Mitgliedern einer gegebenen Klasse und der Antagonismus zwischen zwei verschiedenen Klassen. Der Prozeß der Bildung sozialer Klassen ist nach dieser Anschauung noch lange nicht vollendet. Die moderne Gesellschaft hat sich tatsächlich noch keineswegs in all ihren Teilen in die zwei oben ausgezeichneten Klassen differenziert. Dem steht nämlich nach der subjektiven Seite die mangelnde Reife des Selbstbewußtseins bei den einzelnen Individuen im Wege, die noch immer in einer gewissen Indifferenz gegenüber den Interessen ihrer Klassen verharren; nach der objektiven Seite aber liegt das Hindernis in dem gegenwärtigen Zustand der „Produktions“-verhältnisse, der noch immer die, wenn auch nur vorübergehende Existenz ganzer sozialer Übergangsgruppen (kleiner Grundbesitzer, Handwerker, Händler, Angestellter usw.) möglich macht.

Das Endresultat der hier beschriebenen sozialen Differenzierungen muß zu einer „Konzentration“ der Kapitalien in wenigen Händen einerseits, Konzentration der besitzlosen Massen in den großen Städten andererseits führen. In diesem Augenblick verschwindet die moderne kapitalistische Gesellschaft und der in ihr herrschende Klassengegensatz mit „Notwendigkeit“¹⁾.

Dies ist die Vorstellung von dem historisch soziologischen Problem der sozialen Klassen, wie wir sie bei den Sozialisten finden, und in diesem Sinne wird der „soziale Klassenkampf“ von allen denen verstanden, die in irgend einer Weise an der modernen sozialistischen Bewegung beteiligt sind.

Da wir hier den Rahmen der uns gestellten Aufgabe nicht zu sehr überschreiten wollen, können wir an dieser Stelle nicht länger bei der Lehre von der ökonomischen und soziologischen Gliederung der Gesellschaft in Klassen verweilen. Indem wir somit die flüchtige Skizze dieses Problems beschließen, kommen wir zu folgendem Ergebnis.

9.

Die tiefere und erschöpfendere Behandlung des Problems der sozialen Klassen ist Aufgabe der Soziologie. Die ökonomische Wissenschaft hat es mit einer begrenzteren Aufgabe zu tun, und zwar haben wir schon oben gesehen, wie sich seit Hobbes' Zeiten immer mehr die Überzeugung befestigt hat, daß im Gebiet der wirtschaftlichen Tätigkeit unter allen Motiven menschlicher Handlungen das Motiv des Eigennutzes und des egoistischen Interesses die Vorherrschaft behauptet.

¹⁾ Fr. Engels, „Herrn Eugen Dühring's Umwälzung der Wissenschaft“, Stuttgart, 7. Auflage 1910, S. 152.

Indem der Nationalökonom von diesem Grundsatz ausgeht, kann er leicht feststellen, wessen Interessen bei den modernen historischen Bewegungen, sowie bei allen Arten von Maßnahmen und Reformen durch eine bestimmte Maßregel oder Reform berührt werden und zwar in welchen Fällen und in welchem Grade. Wenn sich vor uns z. B. die Frage nach der Einfuhr von Rohmaterialien erhebt, so suchen wir in ihr zu allererst einen Ausdruck für die Interessen der Landwirte, oder wenn nach „dem Schutz der nationalen Industrie“ gefragt wird, so werden wir mit Recht und ohne uns eines Fehlers schuldig zu machen, auf die Interessen der Kapitalisten, der Unternehmer, hinweisen. Die Durchführung „sozialer Reformen“ geschieht im Interesse der Arbeiter usw.

Damit wollen wir sagen, daß der Nationalökonom bei der Konstruktion von Problemen, die sich auf den Kampf der Klasseninteressen beziehen, nicht von der Klassengliederung der Gesellschaft als von einer Kategorie rein soziologischen Charakters, für die daher auch ein ökonomisches Merkmal nicht ausreicht, ausgehen darf, sondern daß er einen andern Gesichtspunkt zu grunde legen muß. Der Nationalökonom hat in erster Linie nicht etwa auf die Personen, die die eine oder andere Klasse bilden, sondern auf die Interessen dieser Personen zu achten. Vom nationalökonomischen Standpunkt ist das wichtigste nicht die Gliederung der Gesellschaft in Klassen, sondern die Gliederung der in der Gesellschaft herrschenden wirtschaftlichen Interessen in Kategorien oder „Klassen“. So freilich erhält der Begriff „Klasse“ eine ganz andere Bedeutung, und damit muß auch das Problem des „Kampfs der Klasseninteressen“ ganz anders konstruiert werden. Das Klasseninteresse im ökonomischen Sinne bedeutet ein bestimmtes, in einer bestimmten Gesellschaft herrschendes Interesse, das zu einer gegebenen Zeit und an einem gegebenen Orte dem einer gegebenen Kategorie (oder Klasse) von Personen besonders nahe kommt. In diesem Sinne gibt es Klasseninteressen von Gutsbesitzern, Pächtern, Landwirten, Arbeitern, Bankiers, Fabrikbesitzern, Kaufleuten usw. Diese vielgestaltigen Interessen können wir durch Abstraktion verallgemeinern oder zu einem bestimmten Zweck nach irgend einem Merkmale ordnen.

Indem wir nun zu der eigentlichen Aufgabe dieser Untersuchung über ein Gebiet des Interessenkampfes zwischen Kapital und Arbeit (zwischen Lohnarbeitern und kapitalistischen Unternehmern) übergehen, sind wir genötigt, mit Rücksicht auf die tatsächlichen Verhältnisse — wenigstens in dem Maße, als sie sich in dem uns zur Verfügung stehenden Material spiegeln — noch eine dritte „Klasse“ von Interessen ins Auge zu fassen; es ist das die Klasse von Interessen, von der schon Adam Smith spricht, wo er auf jenen „country gentle-

man“ hinweist, dessen Interessen sich von denen der Händler und Gewerbetreibenden unterscheiden, ja sogar in einem Gegensatz zu ihnen stehen. Wie wir noch weiter sehen werden, stehen den Interessen dieses „country gentleman“ häufig nicht nur die Interessen des Kapitals, sondern auch die der Arbeit gegenüber. Und andererseits befinden sich wiederum die Interessen des „gentleman“ bei weitem nicht immer in Einklang mit den Interessen des Kapitals und der Arbeit, sondern wir sehen diese dritte Kategorie von Interessen häufig offen und selbständig auftreten und Anerkennung von Seiten der miteinander im Kampf liegenden Interessen des Kapitals und der Arbeit heischen.

Diese dritte Kategorie von Interessen, die im Kampf der industriellen Konflikte zur Geltung kommt, ist, wie wir noch sehen werden, von den amerikanischen Nationalökonomern und Soziologen schon lange ausgezeichnet worden. Eine ganze Reihe von Forschern weist mit immer größerer Eindringlichkeit darauf hin, daß die Interessenkonflikte zwischen Arbeit und Kapital unter den heutigen gesellschaftlichen Produktionsverhältnissen auch das Interesse des Konsumenten in Mitleidenschaft ziehen. Breite Schichten der Gesellschaft, die weder am Kapital noch an der Arbeit beteiligt sind, wollen sich gegenwärtig angesichts des sich vor ihnen abspielenden Interessenkampfes nicht mehr mit der passiven Rolle von Zuschauern begnügen, sondern machen mit jedem Tage immer deutlicher und bestimmter Anspruch auf ein Vetorecht. Die Interessen dieser Kategorie heute noch ignorieren wollen, hieße den wahren Charakter des modernen Industrialismus und damit die wirkliche Natur der „gewerblichen Konflikte“ nicht verstehen. Wie wir weiterhin sehen werden, wechselt je nach dem Grade der aktiven Beteiligung der Konsumenteninteressen an diesen Konflikten nicht nur die Dauer der letzteren und ihr allgemeiner Charakter sondern — was besonders wichtig ist — selbst ihre Möglichkeit und ihre erfolgreiche Lösung hängt von ihnen ab.

Das sind die Beweggründe, die uns veranlaßt haben, die oben erwähnte dreigliedrige Klassifikation der Interessen die an den industriellen Konflikten unserer Zeit beteiligt sind zu grunde zu legen.

Wir ziehen nun die Summe dieser Abschweifung auf das Gebiet der nationalökonomischen Forschung und kommen zu folgenden Schlüssen.

Man hat zwei Arten von Interessenkonflikten zu unterscheiden: solche, die auf dem Gegensatz und solche, die auf der Verschiedenheit der Interessen beruhen.

Die erste Art des Konflikts — der Gegensatz der Interessen — zielt in letzter Linie auf die Beseitigung eines bestimmten Interesses (oder einer Gruppe oder Klasse von Interessen) durch ein anderes Interesse (oder eine andere Gruppe und eine andere Klasse von Inter-

essen) ab, um einem bestimmten Interesse (einer Gruppe oder einer Klasse von Interessen) zur uneingeschränkten Herrschaft zu verhelfen. Dieser Gedanke ist zum ersten Mal ausgesprochen worden von Hobbes und zwar in seinem Aphorismus: *bellum omnium contra omnes*. Bis zum 18. Jahrhundert jedoch ist die Wissenschaft diesen Interessenkonflikten nicht weiter nachgegangen, und erst gegen Ende des 18. Jahrhunderts (Saint Simon) und besonders im 19. Jahrhundert hat die Idee vom Gegensatz der Interessen in der Lehre vom Kampf der sozialen Klassen, wie wir sie bei Karl Marx finden, ihren restlosen Ausdruck gefunden.

Die andere Art des Interessenkonfliktes — die auf der Verschiedenheit der persönlichen (Gruppen- und Klassen-) Interessen beruht, führt zu einem Ausgleich und zu einer Versöhnung der widerstreitenden Interessen. In diesem Sinn hat die Idee des Interessenkonfliktes schon im 18. Jahrhundert in der Lehre von Angebot und Nachfrage einen völlig bestimmten Ausdruck gefunden¹⁾.

Die Analyse dieser beiden Arten von Interessenkonflikten beweist, daß wir es im letzten Falle mit einem Kampf heterogener, d. h. verschiedener, entgegengesetzter, sich jedoch nicht ausschließender Interessen zu tun haben. Diese Art von Interessen bedarf vielmehr der Symbiose, auch wenn sie zu bestimmten Zeiten und in einem gewissen Grade einen parasitären Charakter trägt: Produzent und Konsument, Verkäufer und Käufer usw.

Bei einem Gegensatz der Interessen müssen wir logischerweise einen Konflikt homogener, d. h. solcher Interessen voraussetzen, die auf ein und dasselbe Ziel, z. B. auf die Herrschaft im sozialen Klassenkampf gerichtet sind. Ein Zusammenfallen der Ziele führt dazu, daß nur das eine oder nur das andere Interesse befriedigt werden kann: entweder die Herrschaft muß der Bourgeoisie zufallen, und dann kann die Arbeiterklasse nicht an der Herrschaft teilnehmen, oder die Macht geht an das Proletariat über, dann bleibt kein Platz übrig für die Bourgeoisie. Der Kampf homogener antagonistischer Interessen geht daher niemals auf Ausgleich oder Kompromisse aus; diese sind vielmehr charakteristisch für „Angebot und Nachfrage“ oder die durch sie hervorgerufenen vorübergehenden Konflikte verschieden gerichteter Interessen.

Diese beiden Anschauungen sind bestimmend für die moderne Arbeiterbewegung und zugleich für die Taktik des Kampfes zwischen Kapital und Arbeit, wie er sich in Westeuropa abspielt.

¹⁾ Mit der man zuweilen auch die Idee der Konkurrenz, einer notwendigen Begleiterscheinung aller Tauschverhältnisse verwechselt.

1. Kapitel.

Der Arbeiterstreik.

I. Die grundlegenden Merkmale und der allgemeine Charakter des Streiks.

I. Die grundlegenden Merkmale und der allgemeine Charakter des Streikes. 1. Analyse der Grundmomente des Streiks. 2. Die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Durchführung des Streiks als einer der Formen gewerblicher Konflikte. II. Die Taktik der Arbeiterverbände bei Ausständen. 3. Die Struktur der Arbeiterverbände in Deutschland. 4. Die Taktik der „Zentralverbände“ nach ihren Statuten. 5. Die Grundmomente des Streiks, die Ausarbeitung der Forderungen und ihre Einreichung beim Arbeitgeber. 6. Der Streik und die mit ihm zusammenhängenden Erscheinungen. Das Streikbrechertum und die Taktik der Streikposten. 7. Die Beendigung des Streikes. 8. Der allgemeine Charakter der Politik und der Taktik der amerikanischen und englischen „Trade Unions“. 9. Die „Demarcation of Labour“. 10. Der Sympathiestreik. III. Die Stellung des Rechts und der Gesellschaft zum Streik. 11. Die ökonomische und juristische Seite in der Beurteilung des Streiks. 12. Das Koalitionsrecht und das Streikrecht in England. 13. Die strafrechtliche Verfolgung der Streiks (Injunction) in den Vereinigten Staaten von Nordamerika. 14. Der gegenwärtige Zustand der Frage nach der juristischen Seite des Streiks (in Deutschland).

1.

Die Arbeitseinstellung oder der Streik ist eine der ältesten bedeutsamsten und weitverbreitetsten Formen des Konflikts zwischen Kapital und Arbeit. Als eine Art solcher moderner Konflikte steht der Streik seinem ökonomischen Wesen nach im engsten Zusammenhang mit dem Grundprinzip der ganzen heute herrschenden kapitalistischen Wirtschaftsordnung und erscheint in dieser Hinsicht als ein außerordentlich klarer und eindringlicher Ausdruck für die negativen Seiten des modernen Kapitalismus. Nach der formal juristischen Seite ist der Streik bedingt durch das Prinzip der freien Mietung der Arbeit einerseits und durch das Koalitionsrecht andererseits.

Die Koalition als Vereinigung und Verabredung der Massen und die Arbeitseinstellung als Verwirklichung und Durchführung einer solchen Verabredung durch die Massen (als Massenaktion) bildet den Inhalt des sogenannten Koalitionsrechts¹⁾.

¹⁾ Auf die Notwendigkeit, zwischen Streik und Koalition, d. h. zwischen Verabredung und Verwirklichung und Durchführung und Verwirklichung dieser Verab-

Die Durchführung dieses Rechts bildet die erste Etappe in der Entwicklung des Streiks als einer sozialökonomischen Erscheinung innerhalb der modernen Wirtschaftsordnung. Bis zu dieser Zeit hatten die Arbeitseinstellungen (und Koalitionen) einen ausschließlich revolutionären Charakter („industrial revolt“) und erschienen vom Standpunkt der Gesellschaft als Verschwörung und als eine gewaltsame gegen das Eigentum und die Persönlichkeit gerichtete Aktion.

Mit der Entwicklung der modernen Wirtschaftsordnung findet auch in dieser Beziehung eine Rechtsentwicklung in der Richtung einer möglichst sorgfältigen Unterscheidung des rein ökonomischen Elements (des wirtschaftlichen Interesses) vom strafrechtlichen Element (als Ausdruck der Gewalt) statt¹⁾.

Die allgemeine juristische Norm der modernen formellen Freiheit — „ein jeder hat das Recht zu tun, was ihm beliebt, sofern er nicht die Sphäre fremder Interessen überschreitet“ — verwandelt sich, soweit sie die Streiks betrifft, immer mehr in einen rein faktischen, tatsächlichen Grundsatz, der durch den konkreten Inhalt jedes besonderen Falles bedingt wird. Auf diese Weise wird der Schwerpunkt der juristischen Seite der Streikfrage immer mehr aus den allgemeinen legislativen Normen in die lebendigen und elastischen Normen der gerichtlichen Entscheidungen (der offiziellen oder freiwilligen Schiedsgerichte) verlegt. Solche gerichtliche Entscheidungen bilden gegenwärtig ein reiches Material für den Aufbau und die Konstruktion neuer allgemeiner legislativer Normen, die den dringenden Bedürfnissen der Wirklichkeit im höheren Grade entsprechen. Ein solcher Zusammenhang der allgemeinen legislativen Normen mit der Tätigkeit der Schiedsgerichte muß notwendigerweise auch auf den Prozeß der Arbeitseinstellungen seinen Einfluß üben. Daß dem Streik als ökonomischem Phänomen eigentümliche Momente des Zufälligen und Elementaren tritt immer mehr zurück, um dem Moment regulativer Normierung Platz zu machen; jeder Zusammenstoß wird, bevor er nach außen die Form einer Arbeitseinstellung annimmt, Gegenstand einer gründlichen und sorgfältigen Untersuchung. Darin allein kann das fortschrittliche Moment des vollen uneingeschränkten Streikrechtes bestehen. Bisher gibt es ein solches „Recht“ noch nirgends, aber der Gedanke der Möglichkeit und Notwendigkeit eines solchen Rechts reift schon längst in der modernen Wirtschafts- und Rechtspolitik heran. Die Schaffung eines solchen Rechts als Sanktion der sich neu herausbildenden wirtschaft-

redung zu unterscheiden, hat N. N. Poljansky hingewiesen. Die Arbeiterstreiks und das Strafrecht. St. Petersburg 1907, S. 4 (russisch).

¹⁾ Wie die offizielle englische Quelle sich ausdrückt: „to define accurately the things which men of strike may to do and those they may not do“ (Rep. on the Strikes and Lockouts of 1888, p. 9)

lichen Verhältnisse steht im engsten Zusammenhang mit der oben erwähnten Tätigkeit der Schiedsgerichte, und diese letztere ist ihrerseits wieder abhängig von der Entwicklung des Streiks als einer der Formen moderner gewerblicher Konflikte. Das gibt uns den Anlaß, etwas länger bei der Frage zu verweilen, wie die Streiks entstehen, wie sie verlaufen und welchen Abschluß ein solcher Prozeß heute findet? Aber ehe wir an diese Frage herangehen, müssen wir uns zunächst einmal genaue Rechenschaft über die fundamentalen Kennzeichen und Merkmale des Arbeiterstreiks als eines ökonomischen Faktors (einer ökonomischen Tatsache) ablegen.

Der Arbeiterstreik als eine der Formen moderner gewerblicher Konflikte besteht darin, daß die Arbeiter zwecks Verbesserung ihrer Lage innerhalb der Wirtschaftsordnung die Arbeit zeitweilig einstellen und den Unternehmer durch die ihm hieraus entstehenden wirtschaftlichen Nachteile und Verluste zur Bewilligung der ihm unterbreiteten Forderungen zwingen.

Aus der hier von uns entwickelten Auffassung des Arbeiterstreiks ergeben sich folgende grundlegende Thesen.

I. Der Streik ist erstlich eine tatsächliche, bewußte Einstellung der Arbeit. Daraus folgt weiter

1. Der Streik ist eine Handlung oder ein Akt, das Resultat einer Übereinkunft, eines Abkommens unter den Massen oder einer Koalition im eigentlichen Sinne dieses Wortes.

2. Der Streik als absichtliche bewußte Handlung muß von der Niederlegung der Arbeit unterschieden werden, sofern diese eine Folge von Umständen ist, die weder vom Willen noch von der Absicht der Arbeiter abhängen und endlich

3. Der Streik als Handlung setzt ein handelndes Subjekt, einen äußeren Ausdruck der Handlung und ein Ziel oder Motiv dieses Handelns voraus.

Wir beginnen mit der Analyse dieser drei letzten Momente des Streiks.

Das Subjekt des wirtschaftlichen Streiks wird heute vom Standpunkt des Arbeitsvertrags durch den freien Arbeiter dargestellt. Hierdurch unterscheidet sich der moderne Arbeiterstreik auf das schärfste von allen analogen Fällen, wo in der Vergangenheit Aufstände und Empörungen ausbrachen, als noch die Arbeit Sklaverei, wie während der Leibeigenschaft und unfrei und erzwungen war, wie zu den Zeiten des zünftigen Handwerks. In dieser Beziehung lassen sich Erscheinungen wie die Aufstände der alten Hebräer in Ägypten, der Sklavenaufstand im Rom, die Bauernkriege, die Kämpfe der Gesellen im Mittelalter usw. nicht mit den modernen Arbeiterstreiks vergleichen.

Von all diesen Arten der Arbeitseinstellung in der Vergangenheit unterscheidet sich der moderne Arbeiterstreik in erster Linie dadurch, daß er auf dem formalen juristisch freien Verhältnis des Arbeitsvertrags beruht. Diese Eigentümlichkeit des Streiks macht ihn zu einer Erscheinung, wie sie ausschließlich in der modernen kapitalistischen Wirtschaftsordnung möglich ist. Die juristische Sanktion des modernen Kampfs zwischen Arbeit und Kapital hat zur Folge, daß der Arbeiterstreik nicht mehr eine bloße Episode darstellt, als die uns jeder Aufruhr und jede Empörung erscheint, sondern ein gewöhnliches alltägliches Phänomen, das in organischem Zusammenhang mit der herrschenden Wirtschaftsordnung steht.

Diese Eigentümlichkeit des modernen Arbeiterstreiks hat wie wir weiter sehen werden bedeutsame Folgen, wie sie den Produktionsverhältnissen in den Epochen, wo die Arbeit noch unfrei war, völlig fremd sind.

Außer dieser sozusagen qualitativen Seite am Subjekt des Arbeiterstreiks haben wir auch noch auf seine quantitative Seite zu achten. Das ist um so wichtiger, weil der Streik wie jede soziale Erscheinung vor allem eine Massenerscheinung ist.

Dieses quantitative Element des Arbeiterstreiks findet in verschiedener Weise seinen Ausdruck. Einer der ersten legislativen Akte in England, der sich auf diese Frage bezieht (Akt 1799,39 geo. III c. 8) drückt dieses Moment in folgenden einleitenden Worten aus: „where was great numbers of journeymen...etc.“ Das neuste englische Recht enthält hierfür einen noch bestimmteren Ausdruck „by two or more persons“ (The Trade Disputes Act 1906). In der offiziellen Statistik Englands werden bei der Registrierung der Streiks nur solche Fälle in Betracht gezogen, an denen „nicht weniger als zehn Arbeiter“ beteiligt waren.

In Ländern, wo sich die Arbeiter bereits straffe und mächtige Organisationen geschaffen haben, findet die Frage wieviel Personen an einem Konflikt beteiligt sein müssen, wenn von einem Streik die Rede sein soll von Seiten der Arbeiterverbände ihren Ausdruck in dem Begriff der „relativen Mehrheit“ — je nachdem ob nun $\frac{3}{4}$, die Hälfte oder $\frac{2}{3}$ aller Arbeiter eines bestimmten Unternehmens oder einer bestimmten Arbeitsbranche am Streik teilnehmen. Und endlich wird von den deutschen Arbeitgeberverbänden ein Streik nur dann als tatsächlich bestehend anerkannt, wenn nicht weniger als 1 % aller Arbeiter eines Betriebes die Arbeit einstellen.

Somit gibt es bis auf die heutige Zeit noch keine eindeutige bestimmte und allgemeine Antwort auf die Frage: welche Zahl von streikenden Arbeitern genügt, um den Streik als bestehende Tatsache anzuerkennen. Das einzige, was in dieser Beziehung mit voller

Sicherheit feststeht, ist dies, daß der Streik nach dem Ausdruck des russischen Rechtes „eine Massenaktion“ darstellt. Für die Konstruktion des Streiks als einer ökonomischen Kategorie ist dieses vollständig ausreichend. Der Schwerpunkt der Frage liegt in diesem Falle in folgendem Factum: die Arbeitseinstellung ist gegenwärtig ein Ausdruck der Arbeiterbewegung, und daher hat sie zu ihrem Träger (zum Subjekt) nicht irgend eine einzelne Persönlichkeit, sondern die Arbeitermassen als solche, wobei es in diesem Falle gleichgültig erscheint, ob diese Masse organisiert ist oder nicht. Demnach also sind die Subjekte des modernen Arbeiterstreiks freie Arbeiter im juridischen Sinne, und zwar als bestimmte Gruppe einer bestimmten Arbeitsbranche, oder als eine bestimmte soziale Klasse.

Was das zweite von uns oben angeführte Moment des Arbeiterstreiks — seinen äußeren Ausdruck — anbetrifft, so herrschen hinsichtlich seiner kaum irgend welche wesentliche Meinungsverschiedenheiten, weder in der Theorie noch in der Praxis. Darüber besteht die weitgehendste Übereinstimmung, daß die Arbeitseinstellung tatsächlich durchgeführt sein und daß ferner die Arbeitseinstellung die wirkliche Stilllegung der Produktion („the stoppage of industry“) zur Folge haben muß. Nur unter dieser Bedingung kann von einer Schädigung des Unternehmers als von einem der Grundmomente in jeglichem Arbeiterstreik die Rede sein. Daneben aber unterscheidet das Moment der Durchführung und Verwirklichung einer vorausgehenden Verabredung oder Vereinbarung die Arbeitseinstellung in schärfster Weise von der Koalition im eigentlichen Sinne des Wortes. In diesem Sinne ist die Koalition die Vorbedingung der Arbeitseinstellung, wenngleich keine notwendige Vorbedingung, da man sich leicht auch eine Arbeitseinstellung, die keine Koalition voraussetzt und die mit keiner vorausgehenden Übereinkunft und Verabredung verbunden ist, vorstellen kann. In dieser Beziehung ist es für die Anerkennung der Tatsächlichkeit eines Streiks noch nicht genügend, daß mit der Arbeitseinstellung gedroht oder daß sie angekündigt wird, vielmehr ist eine tatsächliche Verwirklichung dieser Absicht durchaus unerlässlich¹⁾.

In engem Zusammenhang mit dem hier untersuchten Moment des Arbeiterstreiks steht auch die Frage nach den Zielen und Motiven der

¹⁾ Dieses Moment am Streik wird besonders von der offiziellen Statistik in Deutschland hervorgehoben. „Ein Arbeitskonflikt kann nur dann als Streik aufgefaßt werden, wenn er wirklich zu „Einstellung“ der Arbeit geführt hat. Es genügt nicht, daß die beteiligten Arbeiter mit der Niederlegung der Arbeit gedroht haben; sie müssen vielmehr tatsächlich „aufgehört“ haben, zu arbeiten und zwar müssen sie bei Niederlegung der Arbeit von dem Entschluß geleitet worden sein, für den betreffenden Unternehmer in Zukunft überhaupt nicht mehr zu arbeiten, falls er sich ihren Wünschen nicht geneigt zeigen sollte.“ Stat. d. D. R. Bd. 188, S. 5.

streikenden Arbeiter. In dieser Beziehung stellt die Arbeitseinstellung vor allem eine motivierte Weigerung der Arbeiter dar, die Arbeit fortzuführen. Die Motive einer solchen Weigerung finden gewöhnlich ihren Ausdruck in einer Reihe von Forderungen, die die streikenden Arbeiter den Unternehmern unterbreiten. Die Frage nach den Motiven oder, wie man auch zu sagen pflegt, nach den „Ursachen“ der Arbeiterstreiks ist einer der aktuellsten und kompliziertesten Punkte im ganzen Problem der modernen gewerblichen Konflikte. Wir werden noch ausführlicher auf diese Frage zurückkommen, wo wir eine zahlenmäßige Analyse dieser Konflikte zwischen Arbeit und Kapital geben werden. Hier genügt es schon, auf die allgemeinsten Seiten dieser Frage hinzuweisen.

Die außerordentliche Mannigfaltigkeit und Vielgestaltigkeit der Motive und Anlässe zu Streiks rührt vor allem von der Kompliziertheit des modernen Wirtschaftslebens im allgemeinen und von der Vielfältigkeit der zusammenstoßenden Interessen im besonderen her. In dieser Beziehung können wir neben den rein ökonomischen Interessen im engeren Sinne des Wortes (Arbeitslohn, Arbeitszeit usw.) immer häufiger auch das Mithineinspielen psychologischer Faktoren beobachten, da wir es ja in der Person der Arbeiter und Unternehmer mit lebendigen Menschen zu tun haben, die die beständige Einwirkung aller Verhältnisse und Stimmungen, die aus den sie umgebenden gesellschaftlichen Verhältnissen entspringen, erfahren.

Infolgedessen kann auch nicht im entferntesten die Rede von einer erschöpfenden Aufzählung aller Streikmotive sein, und wir sind daher genötigt, uns bei unserer Analyse mit einer von den vielen bestehenden Klassifikationen zufrieden zu geben. Unter den zahlreichen Klassifikationen dieser Art erscheint uns das Schema, das Ruppert Kettle schon im Jahre 1866 in seiner bekannten Streitschrift „*Strikes and Arbitrations*“¹⁾ aufgestellt hat, als das gelungenste.

Kettle unterscheidet drei fundamentale Gruppen von Motiven, die gewöhnlich die Veranlassung zu Streiks geben.

1. Motive, die mit der Festsetzung des künftigen Vertrages zusammenhängen.
2. Motive, die mit dem laufenden Arbeitsvertrag zusammenhängen, und
3. Motive, die in Verhältnissen persönlichen Charakters begründet sind.

Die ersten zwei Gruppen von Motiven sind wohl in sich selbst verständlich genug, sofern in ihnen von der allgemeinen Lage der Arbeit innerhalb der Industrie die Rede ist, d. h. so weit diese Motive sich

¹⁾ R. Kettle, *Strikes and Arbitrations: with the Procedure and Forms successfully adopted in the Building Trade at Wolverhampton. Written at the Request of the Working Men's Club, London 1866, Simpkin, Marshall, p. 3.*

auf die Frage nach dem Arbeitslohn, nach der Arbeitszeit, die sanitären und hygienischen Verhältnisse usw. beziehen. Die dritte der von Kettle angeführten Motivgruppen bedarf jedoch einer näheren Erläuterung, um so mehr, als diese Kategorie von Motiven heute eine weit größere Bedeutung erlangt hat als zu Kettles Zeiten — wengleich in einem etwas anderen Sinne.

Unter Streiks, die in persönlichen Verhältnissen begründet sind oder wie sich Kettle ausdrückt „the quarrels upon matters of sentiments“ müssen wir solche Konflikte verstehen, die auf Herrschafts- und Subordinationsverhältnissen¹⁾ — diesen Grundfaktoren der Begriffe von „Herr“ (master) und „Knecht“ (servant) beruhen, wie sie sich schon in der weit zurückliegenden Epoche der unfreien Arbeit herausgebildet haben. Es ist interessant, daß die Ausdrücke „master and servant“ in den legislativen Akten Englands erst im Jahre 1870 durch die den modernen Verhältnissen des sozialen Lebens mehr angepaßten Termini „employer“ und „workman“ oder (employée) ersetzt worden sind.

Man sollte meinen, die bloßen Namen könnten keinen maßgebenden Einfluß auf die tatsächlichen Verhältnisse ausgeübt haben. Aber Kettle hat Recht, wenn er mit der ihm eigenen scharfen Beobachtungsgabe darauf hinweist, daß die alten Namen, die schon längst ihre frühere Bedeutung eingebüßt haben, in unserer Vorstellung beständig Assoziationen hervorrufen, die unserer Zeit nicht mehr entsprechen. So stellt sich in diesem Fall, wo einerseits die Vorstellung von einem „Recht auf Gehorsam“ (the right to obedience) hervorgerufen wird, auf der anderen Seite die Vorstellung von der Pflicht der Unterordnung (sense of servitude) ein, und je weniger diese Vorstellungen der tatsächlichen Sachlage in der Gegenwart entsprechen, um so mehr geben sie Anlaß zu Konflikten²⁾.

Zu Kettles Zeiten, d. h. um die Mitte des 19. Jahrhunderts, hatten solche Konflikte noch den Charakter einzelner zufälliger Zusammenstöße. Der schon damals einsetzende Kampf um die Beschränkung der Autokratie des Unternehmertums trug den Stempel eines mehr oder weniger privaten persönlichen Konflikts: weder der Unternehmer noch die Arbeiter waren sich darüber klar, wohin solche Zusammenstöße, wie sie auf dieser Grundlage entsprangen, führen mußten. Gegenwärtig, wo die Prinzipien des industriellen Vertretungssystems schon feststehen und von dem sozialen Selbstbewußtsein nicht weniger klar erkannt werden als die Prinzipien des politischen Vertretungssystems — nimmt der

¹⁾ Vergleiche die interessante, jedoch weit allgemeiner gehaltene Analyse dieser Verhältnisse in G. Simmels Soziologie, Leipzig 1908, Verlag von Duncker und Humblot Kap. III.

²⁾ R. Kettle, cit. op. S. 22 ff.

Kampf zwischen Arbeit und Kapital auf dieser Grundlage einen viel bestimmteren umfassenderen prinzipiellen Charakter an.

Während einer Sitzung des „Vereins für Sozialpolitik“ vom 26. September 1905 hat Prof. L. Brentano in einem Vortrag über die Frage der gewerblichen Konflikte unter anderem auch darauf hingewiesen, daß die modernen Beziehungen der Arbeit zum Kapital auf einem Vertrag zwischen gleichberechtigten freien Parteien beruhen. Aber das moderne Recht kennt nur einen individuellen Arbeitsvertrag und weiß nichts von Kollektivverträgen. Dieser „noch unfertige Zustand ist die Hauptursache der modernen Konflikte zwischen Arbeit und Kapital“¹⁾.

Und in der Tat, in Ländern, in denen die sozialökonomische Entwicklung am weitesten vorgeschritten ist, zielen die gewerblichen Konflikte immer mehr darauf ab, die Unternehmer zur Anerkennung der Arbeitergewerkschaften und ihres Rechts zu veranlassen, Kollektivverträge über die Arbeitsbedingungen abzuschließen. Im Vergleich mit dieser Forderung müssen alle anderen Forderungen, so bedeutsam und wichtig sie im einzelnen Falle auch sein mögen, als private und provisorische Forderungen angesehen werden.

Dieses sind die Grundmomente, die von selbst aus dem oben von uns aufgestellten Grundsatz hervorgehen, daß der Arbeiterstreik vor allem eine tatsächliche, bewußte und beabsichtigte Niederlegung der Arbeit ist. Aber neben diesem Grundsatz muß gemäß unserer allgemeinen Auffassung des Streiks noch ein anderer Grundsatz ausgezeichnet werden:

II. Der Streik ist der Ausdruck eines Konfliktes zwischen den entgegengesetzten Interessen der Arbeit und des Kapitals.

Dieser Grundsatz wird in seiner allgemeinen Form kaum auf irgend welche Einwände stoßen und kann auf den ersten Blick als so einfach und selbstverständlich erscheinen, daß er gar keiner weiteren Erklärung bedarf. Tatsächlich aber läßt dieser Satz zwei völlig verschiedene Auffassungen zu. Denn einerseits wird darunter ein Zusammenstoß der Interessen von Kapital und Arbeit verstanden, sofern dieser sich als Zusammenstoß der Interessen von Käufer und Verkäufer oder als analoge Erscheinung darstellt. In diesem Falle haben wir es mit der individualistischen Richtung der alten klassischen Nationalökonomie zu tun. Andererseits aber sieht man in der Tatsache eines Zusammenstoßes der entgegengesetzten Interessen von Arbeit und Kapital ein Ausdruck für den sozialen Klassenkampf, und dies ist die Auffassung der sozialistischen

¹⁾ Verhandlungen des Vereins für Sozialpolitik über das Arbeitsverhältnis in den privaten Riesenbetrieben. Leipzig 1906. Schriften des Vereins für Sozialpolitik. 116. Bd. Verhandlungen der Generalversammlung in Mannheim den 25., 26. und 27. September 1905, S. 136 f.

Richtung, wie sie in der modernen wissenschaftlichen Nationalökonomie und im Leben zur Geltung kommt.

Beide Auffassungen des oben von uns aufgestellten Satzes haben einen starken Einfluß auf den Charakter des Streiks und im Zusammenhang damit auch auf die Arten der Lösung industrieller Konflikte im allgemeinen.

Die erste der beiden Richtungen — die individualistische — findet heute ihren bestimmten Ausdruck in der angelsächsischen Welt. Die zweite — die sozialistische Richtung — behauptet theoretisch wie praktisch die Vorherrschaft in den germanischen Ländern.

In der Folge werden wir noch etwas ausführlicher auf diese beiden Strömungen, besonders mit Rücksicht auf den Arbeiterstreik und die gewerblichen Konflikte im allgemeinen einzugehen haben; hier genüge es zunächst, darauf hinzuweisen, was die Arbeiter selbst für Ansichten über diese Frage haben. Ihre Anschauungen sind durchaus bedingt durch die Entwicklungsstufe der Arbeiterbewegung, soweit nämlich diese sich bereits in die politische und gewerkschaftliche Bewegung als zwei selbständige Arten der Arbeiterbewegung differenziert hat. In England und Amerika hat sich die Gewerkschaftsbewegung schon lange völlig emanzipiert. In Deutschland dagegen ist dieser Prozeß noch nicht beendet. Daher entspricht die Stellung der deutschen Gewerkschaften zum Streik im allgemeinen den beiden angeführten Formen der Arbeiterbewegung in Deutschland. Vom Standpunkt der politischen Bewegung oder, was dasselbe ist, der Vertreter der sozialdemokratischen Partei erscheint der Streik als eine „Schule des Klassenkampfes“¹⁾. Daher hat sich auch die Presse der Gewerkschaften das von dem preußischen Minister hingeworfene Wort — „hinter jedem Streik lauert die Hydra der sozialen Revolution“ — zu eigen gemacht, und so finden wir es auch heute noch hin und wieder in ihren Spalten. Diese Ansicht vom Streik als einer „Machtprobe“, einer „Kraftprobe“, einer „Machtfrage“ usw. ist ursprünglich in den Köpfen der sozialistisch gestimmten Arbeiter entstanden, um dann in die Organe der geeinigten Unternehmer überzugehen, die sich den Klassenstandpunkt der sozialdemokratischen Gewerkschaften völlig angeeignet haben. So z. B. schreibt das Organ der geeinigten Arbeitgeber Deutschlands, die Deutsche Arbeitgeberzeitung, am 31. Juli 1904: „Wohl keine Epoche wäre weniger dazu angetan als die gegenwärtige, um sich der beglückenden Hoffnung eines ewigen Klassenfriedens, einer Ära der Harmonie zwischen Unternehmern und Arbeitern hinzugeben. Es gehört schon ein unheilbarer Zustand weltentrückter Vergessenheit, ein wirklicher Somnambulismus dazu, um in der Gegenwart solchen Träumen nachzuhängen; denn wer

¹⁾ Correspondenzblatt d. D. G. 1901, Nr. 31.

Auge und Ohr nicht gerade eigensinnig vor den Tatsachen verschließt, dem muß es zum Bewußtsein kommen, daß der Klassenkampf stetig an Umfang und Heftigkeit gewinnt⁽¹⁾).

Dieselbe Ansicht finden wir im Organ der geeinigten Arbeiter. Das „Correspondenzblatt der Deutschen Gewerkschaften“ bestimmt einmal sein Verhältnis zu jeglichen Methoden, die auf einen friedlichen Austrag von Konflikten hinzielen, in folgender Weise:

„Alle Friedensverträge oder feste Tarifverträge sind nichts anderes, als der Ausdruck eines Gleichgewichts der Kräfte, das für den Moment oder für kürzere oder längere Zeit die Bedingungen des Zusammenwirkens regelt. . . . Sie werden wirkungslos, wenn dieses Gleichgewicht auf der Seite der Arbeitgeber oder Arbeiter aufgehoben wird und der Interessengegensatz zu Konflikten führt. Die Geschichte der Tarifverträge ist zugleich eine Geschichte der Tarifbrüche. . . . Wie es ohne Klassenkampf keinen Tarifvertrag gibt, so kann auch kein Tarifvertrag den Klassenkampf ausschalten. Langjährige Tarifverträge können wohl Formen festsetzen für den friedlichen Ausgleich kleinerer Differenzen, aber diese Regelung ist undenkbar ohne die hinter solchen Vereinbarungen stehende Macht und Kampfbereitschaft der Organisation, die einen Tarifbruch mit größeren Nachteilen für den Friedenstörer beantworten würde: „Daher kann der Tarifvertrag für die Gewerkschaft kein Friedenstraktat, kein Freundschaftsbündnis sein, sondern nur eine Etappe des Klassenkampfes, die Zeit und Gelegenheit bietet, um zu neuen Kämpfen zu rüsten“⁽²⁾).

Somit liegt nach den Anschauungen der deutschen Arbeiter und Unternehmer bei einem Streik der Schwerpunkt im Kampfe selbst, im Vergleich zu dem die friedliche Einigung nur eine vorübergehende Etappe darstellt.

Eine völlig entgegengesetzte Ansicht herrscht bei den Arbeitern der angelsächsischen Welt: nach der Anschauung dieser letzten ist der Zusammenstoß, der Streik, nur eine vorübergehende Erscheinung, während der Arbeitsvertrag etwas Dauerndes ist.

„Der Streik“, sagt einer der populärsten Arbeiterführer Amerikas, der Vorsitzende des amerikanischen Gewerkschaftsbundes, S. Gompers, „ist eine vorübergehende Differenz zwischen dem Käufer und Verkäufer der Arbeitskraft; diese Differenz zielt auf die Durchführung von Bestimmungen hin, die von beiden Parteien für die vernünftigsten und zweckmäßigsten Voraussetzungen gehalten werden, unter denen überhaupt eine Produktion und Verteilung stattfinden kann“⁽³⁾).

¹⁾ D. D. Ag. Z. Nr. 31, 1905.

²⁾ Correspondenzblatt d. D. G. 1905, Nr. 29, S. 474 f. u. 30.

³⁾ Siehe den Aufsatz von S. Gompers in dem Sammelband „Labor and Capital“ ed P. Peters N. Y. p. 63 u. folgende.

Wir werden weiter noch ausführlicher auf diese in England und Amerika herrschende Ansicht zurückkommen, nach der die Konflikte zwischen Arbeit und Kapital als Erscheinungen betrachtet werden müssen, die den Konflikten zwischen Käufer und Verkäufer analog sind. Es ist selbstverständlich, daß man von diesem Standpunkt aus in dem Streik nur ein „äußerstes Mittel“ (the last resort, the last alternative) sieht, zu dem man nur in sehr ernstesten, ja nur in den äußersten Fällen seine Zuflucht nehmen darf¹⁾.

2.

Im Zusammenhang mit dem oben aufgezeigten Unterschied innerhalb der Anschauungen über den Streik gestaltet sich auch die Ansicht über die Resultate und „Erfolge“ eines Streiks sehr verschieden.

Die Anhänger des Klassenkampfes halten das Wachstum des Klassenbewußtseins für das unmittelbare Resultat eines Arbeiterstreiks; und mit Rücksicht auf das Endziel, d. h. auf die Errichtung des sozialistischen Zukunftstaates, erscheint der Streik (und damit auch der allgemeine politische Massenstreik) — nur als ein notwendiges Kampfmittel. Die Vertreter der individualistischen Richtung lassen dagegen nur die Verbesserung der Stellung der Arbeiter innerhalb der Industrie und der modernen sozialökonomischen Gesellschaftsordnung als unmittelbaren und endgültigen Erfolg des Streikes gelten.

Aber wenn diese beiden Richtungen auch in der Frage nach der allgemeinen und weitesten Bedeutung des Arbeiterstreiks auseinandergehen, so können beide Richtungen auf dem engeren Gebiete der gewerkschaftlichen Interessen mit bezug auf die Frage nach dem unmittelbaren „Erfolg“ eines Streiks im einzelnen Falle und bis zu einem gewissen Grade wieder zusammentreffen.

Mit Rücksicht auf die oben angeführte Klassifikation der Motive zum Streik stellt sich die Frage nach dem unmittelbaren tatsächlichen „Erfolg“ eines Konfliktes etwa folgendermaßen dar:

Wenn wir jene Gruppe von Motiven, die Kettle als Motive ausgezeichnet hat, die auf persönlichen Verhältnissen beruhen, und die in der Gegenwart immer bestimmter die Form der Forderung einer Beschränkung des industriellen Unternehmerabsolutismus annehmen, wenn wir diese Motive für die aller allgemeinsten und wichtigsten ansehen, so wird sich die Frage nach dem „Erfolg“ eines Streiks für die beiden Richtungen gleichermaßen in folgendem Satz formulieren lassen: der „Erfolg“ eines Streiks hängt davon ab, in welchem Maße die Prinzipien des auf dem Kollektivvertrag beru-

¹⁾ Vergleiche dazu die Ansicht von J. Barnes im „Bulletin of the Bureau of Labor (Washington)“. January 1904, Nr. 50, p. 17.

henden industriellen Systems¹⁾ als verwirklicht erscheinen, d. h. eines Systems, unter dem die Arbeiter durch ihre Organisationen zu aktiven Teilnehmern und zu einer Partei werden (und zwar nicht nur zu einer im juristischen Sinne gleichberechtigten, sondern auch im ökonomischen Sinne gleichmächtigen Partei) die bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen und ihrer Stellung innerhalb der Industrie mitzusprechen hat.

Somit müssen die allgemeinen Voraussetzungen für einen erfolgreichen Streik näher durch den Grad der Annäherung an diese Prinzipien stimmt werden.

Aber außer diesen allgemeinen Voraussetzungen für einen erfolgreichen Streik muß noch eine ganze Reihe besonderer Voraussetzungen berücksichtigt werden. Diese letzteren haben eine große Bedeutung, nicht nur dort, wo man vom endgültigen Sieg der oben erwähnten Prinzipien des künftigen Individualismus nicht sehr weit entfernt ist, sondern auch dort, wo diese Prinzipien schon zum Teil verwirklicht sind, wie z. B. in den angelsächsischen Ländern. Auch in diesen Ländern werden die besonderen Motive, die Kettle ausgezeichnet hat, noch lange eine sehr bedeutende Rolle spielen, um so mehr, da auch in diesen Ländern nur in einem Teil der nationalen Produktion, nämlich in den älteren und bedeutenderen Industriezweigen (der Eisen-, Textil- und Kohlenindustrie) festere und stabilere Verhältnisse zwischen Arbeitern und Unternehmern bestehen; was dagegen die übrige große Masse der Arbeiter anbelangt, so sind auch dort noch jene Gefühle der Herrschaft und Subordination vorherrschend, von denen Kettle spricht.

Wenn wir nunmehr einen allgemeinen Blick auf die Gesamtheit aller besonderen Voraussetzungen für den Erfolg eines Streiks werfen, gelangen wir mit Notwendigkeit dazu, diese in drei fundamentale Gruppen zu zerlegen.

1. Voraussetzungen, die von der Arbeit abhängen.
2. Voraussetzungen, die vom Kapital abhängen.
3. Voraussetzungen allgemeinen Charakters, die von dem gesamten sozialökonomischen Leben abhängig sind.

Der ersten Gruppe von Voraussetzungen für einen erfolgreichen Streik gehören in erster Linie folgende grundlegende Fragen an: die Frage nach der Organisation der Arbeiter, die Frage nach ihrer Zahl und Masse, nach dem Grad ihrer Solidarität und Disziplin, die Frage nach der Versorgung der Streikenden mit Geldmitteln, die Frage nach einem wohl-

¹⁾ Oder wie man es auch nennen kann, „das konstitutionelle System“. Vgl. die Broschüre von H. Frese, „Das konstitutionelle System im Fabrikbetriebe“, Gotha 1905.

ausgearbeiteten System der Taktik und Politik der Gewerkschaften usw. Wir werden später noch Gelegenheit haben, ausführlicher auf diese Fragen zurückzukommen. An dieser Stelle möchten wir nur im Allgemeinen auf folgende Punkte hinweisen.

Die Frage nach der Organisation der Arbeiter hat bereits ihre lange Geschichte. Gegenwärtig läuft sie darauf hinaus, daß sich statt der wenig disziplinierten und wenig stabilen Arbeitervereinigungen allmählich immer stärkere zentralisierte Organisationen herauszubilden beginnen deren Tätigkeit sich nicht nur auf einzelne Arbeitsbranchen und Industriezweige erstreckt, sondern auch über das ganze Land und sogar nicht selten bis über dessen Grenzen ausbreitet. So haben z. B. die englischen Trade Unions ihre Filialen in den Kolonien und sogar in fremden Staaten. An die Spitze solcher Organisationen treten statt der früheren „Agitatoren“ nicht selten Persönlichkeiten mit Universitätsbildung, mit gründlichem Spezialwissen und einem festen wohldisziplinierten Charakter. Wir brauchen z. B. nur an Gestalten moderner Arbeiterführer zu erinnern, wie an den früheren Präsidenten der englischen Arbeitsföderation, Mr. Isaac Mitchell oder an den Vorsitzenden der amerikanischen Gewerkschaftsföderation, Mr. Samuel Gompers, den Vorsitzenden der Generalkommission der deutschen Gewerkschaften C. Legien u. a.

Was nun die Frage nach den Geldmitteln anbelangt, so nimmt dieses Problem, sofern es eine Voraussetzung eines erfolgreichen Streikes bezeichnet, wohl eine der ersten, wenn nicht überhaupt die erste Stelle ein; andererseits aber bildet es gegenwärtig mit der vorhergehenden Frage ein untrennbares Ganzes. Was die historische Entwicklung anbetrifft, so ist die Frage nach den Geldmitteln, die zur Führung eines Streiks erforderlich sind, wenigstens in Westeuropa, schon über ihr erstes Stadium hinaus, oder doch im Begriff, dieses erste Stadium zu überwinden, in dem noch der sogenannte „Streikfonds“ nicht selten ad hoc aus Geldopfern und Spenden gebildet wurde, um die alle Schichten der Gesellschaft und nicht selten sogar die Kapitalisten selbst angegangen wurden. Es versteht sich von selbst, daß eine solche Art der Versorgung der Streikenden den erfolgreichen Austrag eines Konflikts recht unwahrscheinlich machte und andererseits den Streik in den Augen der Gesellschaft stark diskreditieren mußte. Mit dem Wachstum der Organisation mußte auch die finanzielle Seite der Sache sich ändern. Es genügt in dieser Hinsicht darauf hinzuweisen, daß man unter den englischen Trade Unions nicht selten Gewerkschaften begegnet, die bis zu 2, 6, 8 und selbst über 14 Millionen Mark in ihren Kassen zählen¹⁾.

Endlich müssen wir neben den beiden vorhergehenden Voraussetzungen für einen erfolgreichen Streik auch noch die Frage nach der

¹⁾ Vergl. weiter unten Kap. II.

Taktik der Arbeiter beachten. Die Kontrolle über die Proklamierung des Streiks und ihre Sanktionierung durch die zentrale Organisation gegenüber den kleineren lokalen Gewerkschaften, das organisatorische Talent der Arbeiterführer bei der eigentlichen Durchführung des Streiks, die Ergreifung von Maßnahmen gegen die Ersetzung von streikenden Arbeitern durch andere von außen angeworbene (sogenannte Streikbrecher), endlich die Geschicklichkeit und Geistesgegenwart bei der Wahl des Moments für die Einstellung des Streiks, der Takt und die Konsequenz bei dem Abschluß einer, wenn auch erzwungenen Übereinkunft, das alles sind Faktoren, die einen starken Einfluß auf den Erfolg nicht nur irgend eines bestimmten Streiks, sondern auch der langen Reihe der auf ihn folgenden Konflikte haben.

Dies sind in den allgemeinsten Zügen die Grundvoraussetzungen für einen erfolgreichen Streik, wie sie sich vom Standpunkt des Arbeiters als einer der kämpfenden Parteien darstellen. Aber selbstverständlich wird durch sie allein der Erfolg eines Streiks noch nicht entschieden. Eine nicht geringere Bedeutung haben die Faktoren, die von der anderen kämpfenden Partei — den Unternehmern — abhängen. Unter dieser Kategorie von Voraussetzungen stehen gleichfalls die Fragen nach der Organisation und Taktik an erster Stelle, und zwar handelt es sich in diesem Falle um die Organisation und Taktik der Arbeitgeber oder der Kapitalisten.

Die Organisation der Unternehmer wurde in Westeuropa überall durch das Wachstum der Arbeitergewerkschaften hervorgerufen, und bis auf die Gegenwart hängt die Entwicklung der Arbeitgeberverbände von der Stärke der Arbeiterorganisationen in den einzelnen Industriezweigen ab.

In dieser Beziehung ist der Einfluß der Unternehmerverbände auf den unmittelbaren Erfolg eines Streiks um so größer, je weniger organisiert die Arbeiter sind und umgekehrt: in der Vergangenheit war der Erfolg eines Streiks häufig schon gesichert, wenn einer starken Arbeitergewerkschaft nur einzelne, in keinem Zusammenhang miteinander stehende Unternehmer gegenübertraten. Daher muß die früher so verbreitete Taktik der „partiellen Streiks“ (die der Reihe nach in den einzelnen Betrieben ausbrachen) mit dem Wachstum einer starken zentralisierten Unternehmerorganisation allmählich verschwinden. Das Wachstum der Organisation bestimmt auch die Taktik der Arbeitgeber, sie gehen von der Defensive immer mehr zur Offensive über, wie wir das z. B. in Deutschland beobachten können, wo allmählich ganze „Systeme“ von Kampfmethoden gegen die organisierten Arbeiter geschaffen werden.

Endlich müssen wir neben den zwei Kategorien von Voraussetzungen die einerseits durch den Standpunkt der Arbeiter und andererseits durch den Standpunkt des Kapitals gegeben sind, noch auf eine dritte Gruppe

von Voraussetzungen eines erfolgreichen Arbeiterstreiks achten. Diese Gruppe von Voraussetzungen hängt, wie wir schon gesagt haben, von den gesamten sozialökonomischen Leben ab. Unter dieser Gruppe von Voraussetzungen haben folgende zwei eine besondere Bedeutung: erstens der Einfluß der industriellen Konjunkturen auf den Erfolg eines Streiks und zweitens das Verhältnis der sogenannten „öffentlichen Meinung“ zu den Streiks.

Man kann die allgemeine Regel aufstellen, daß die Chancen für den Erfolg eines Streiks im Sinne der Befriedigung der gestellten Forderung bei einer ungünstigen Konjunktur weit schlechter sind, als bei einer günstigen. Das ist durchaus begreiflich, da bei einem allgemeinen Stagnieren des Geschäftsganges eine vorübergehende Einstellung der Arbeit keine besonders große Schädigung der Unternehmer zur Folge haben kann. Das Gegenteil können wir dagegen in einer Periode der Prosperität beobachten: dann ist der Unternehmer weit leichter zu Zugeständnissen bereit, da er immer befürchten muß, den günstigen Moment zu verpassen. Das ist es, was auch die Führer und die Persönlichkeiten, die an der Spitze der Arbeiterbewegung stehen, sehr wohl einsehen und womit sie jedesmal rechnen, wenn sich ein Konflikt oder Streik voraussehen läßt.

Eine außerordentlich wichtige Voraussetzung endlich, von der nicht allein der Erfolg jedes einzelnen Streiks, sondern auch im hohen Maß der gesamte Erfolg der Arbeiterbewegung abhängt, ist unserer Überzeugung nach die „öffentliche Meinung“.

Wie kompliziert auch dieser Faktor des allgemeinen gesellschaftlichen Fortschrittes sein mag, wie schwer zugänglich er in jedem einzelnen konkreten Falle der Analyse ist, mit welcher Schwierigkeit er sich in Rechnung stellen läßt, innerhalb der Gesamtheit der Bedingungen für den Erfolg eines Streiks spielt die öffentliche Meinung — besonders in Ländern, wo sie bereits ein mächtiger Faktor geworden ist — überall eine sehr bestimmte und bedeutsame Rolle. Jede soziale Erscheinung ist ihrem Wesen nach bedingt durch das soziale Bewußtsein.

Das findet nicht allein darin seinen Ausdruck, daß eine bestimmte soziale Erscheinung die Stimmung der Gesellschaft widerspiegelt, nein mehr noch, oft wird selbst die Frage nach der Existenz eines sozialen Phänomens durch den Grad des Verständnisses entschieden, den ein gegebenes soziales Milieu für dieses soziale Phänomen besitzt. So entstand im 19. Jahrhundert die Arbeiterfrage und zugleich mit ihr das Problem der gewerblichen Konflikte und der sozialrechtlichen Anerkennung des Arbeiterstreiks im besonderen. In England nahm selbst nach der offiziellen Abschaffung des Streikverbots (1824) die Gesellschaft noch lange Zeit — bis gegen Ende der siebziger Jahre — eine offenkundig feindselige Stellung gegen die Streiks ein. Ein solches

Verhalten war in gewissem Grade bedingt durch die Geringschätzung der Arbeiterorganisationen — des Tradeunionismus — die ihrerseits ihre Grundlage und Stütze in der damals noch weit verbreiteten Lehre vom Lohnfonds fand. Es bedurfte einer ganzen Reihe wissenschaftlicher Spezialuntersuchungen, so vor allem des berühmten Traktats von Thornton „On Labour“ (1869) und eines halben Jahrhunderts einer ununterbrochenen Entwicklung des Tradeunionismus, ehe die Lehre vom Lohnfonds fallen und zugleich mit ihr die ablehnende Haltung der englischen Gesellschaft gegen die Arbeiterfrage sich ändern konnte. Den bedeutsamsten Moment in diesem Umschlag der öffentlichen Meinung gegenüber den Streiks stellt, wie man wohl zugeben wird, der berühmte Londoner Dockarbeiterstreik vom Jahre 1889 dar. Von diesem Zeitpunkt ab wurde der englische Tradeunionismus tatsächlich zu einem notwendigen und unentbehrlichen Element im ganzen sozialen Organismus der Vereinigten Königreiche. In welchem hohem Maße dort die öffentliche Meinung die gewerblichen Konflikte, nicht nur was ihre Resultate und ihren Erfolg, sondern was selbst die Möglichkeit ihrer Entstehung anbetrifft, beeinflußt, — kann man am besten beurteilen nach zwei großartigen Fällen solcher Interessenkonflikte zwischen Arbeit und Kapital in den zwei wohl am besten organisierten Zweigen der nationalen Produktion. In den Jahren 1906 und 1907 entbrannte ein außerordentlich heftiger Kampf zwischen dem Verband der Eisenbahnbeamten und -Arbeiter und dem Verband der geeinigten Eisenbahnkompagnien, und im Sommer des Jahres 1909 wäre infolge einer Reihe von partiellen Streiks in der Kohlenindustrie beinahe ein Generalstreik aller Kohlenarbeiter des gesamten Königreichs entstanden. Wer da weiß, was für die Bevölkerung Englands die Eisenbahnverbindungen und die Kohlenindustrie bedeuten, wird sich leicht vorstellen können, welchen Grad die Spannung in der ganzen englischen Gesellschaft erreichte. Die Presse, die Meetings und endlich selbst die Regierungsgewalt, alles vereinigte sich, um den offenen Bruch zwischen beiden Organisationen, die zu den mächtigsten im ganzen Königreich gehörten, zu verhindern. So gespannt auch die Beziehungen zwischen diesen Organisationen der Arbeiter und des Kapitals waren, keine von beiden Parteien wagte es, der öffentlichen Meinung offen entgegenzutreten, und daher endigten denn auch in beiden Fällen die Konflikte nicht mit einem Streik, sondern mit einem gegenseitigen Kompromiß.

So ergibt sich aus der oben von uns vertretenen Auffassung des Arbeiterstreiks, als einer der Formen moderner gewerblicher Konflikte, die Notwendigkeit einer näheren Untersuchung der von uns soeben angeführten Hauptmerkmale dieser Form des Kampfs zwischen Arbeit und Kapital. Wir haben zwei fundamentale Sätze aufgestellt, die aus der von uns vertretenen Auffassung des Streiks folgen, und haben im

Zusammenhang damit in allgemeinen Zügen die charakteristischen und wesentlichsten Momente am Arbeiterstreik als einer ökonomischen Erscheinung oder Tatsache, ausgezeichnet. Nunmehr wollen wir etwas ausführlicher auf die Analyse des Prozesses selbst eingehen und darauf achten, wie ein Streik in Westeuropa entsteht, wie er verläuft und wie er ausgeht, um dann ausführlicher auf die Frage nach dem Verhältnis des Rechts und der Gesellschaft zum Streik einzugehen.

II. Die Taktik der Arbeiterverbände bei Ausständen.

Die Frage nach der Taktik der Arbeiter im Kampf mit dem Unternehmer steht in unlöslichem Zusammenhang mit der allgemeineren Frage nach dem Charakter der modernen Arbeiterorganisation in Westeuropa. Wir haben hier, wenn wir die Grenzen der uns gestellten Aufgabe nicht überschreiten wollen, nicht die Möglichkeit, länger bei diesem Problem zu verweilen, über das es bereits eine große Literatur und zahlreiche ausführliche Monographien gibt¹⁾. Im folgenden werden wir daher diese Frage nur in dem Maße berühren, als durch sie eine der oben gekennzeichneten Gruppen von Voraussetzungen für den Erfolg eines Streiks in der Gegenwart mitberührt wird. Aus diesem Grunde werden wir nur eine Seite der ganzen vielseitigen Tätigkeit der modernen Arbeiterorganisationen ausführlicher behandeln und zwar ist dies die Taktik und die Politik der Arbeiterverbände bei einem Zusammenstoß von Arbeit und Kapital.

3.

Die Arbeiterorganisationen in Deutschland haben heute noch keineswegs einen gleichartigen Charakter. So existiert gleichzeitig eine große Menge von Gruppenorganisationen, die gewöhnlich eine feindliche Stellung gegeneinander einnehmen und sich nur selten zu gemeinsamen Vorgehen vereinigen.

Die ersten Arbeiterorganisationen in Deutschland sind etwa um das Jahr 1865 entstanden. Eine größere Ausdehnung konnten sie jedoch erst mit der Abschaffung des Streikverbots in den Jahren 1868 und 1869 erlangen. Die ersten Organisationen wurden durch die Bemühungen der sozialdemokratischen Partei geschaffen und erhielten ihre äußere

¹⁾ Die wichtigsten Untersuchungen über die Frage nach der Organisation der Arbeiter aus der neueren Zeit sind erstlich die klassischen Arbeiten der Ehegatten S. und B. Webb. „The History of Trade Unionism“ und „Ind. Democracy“ (für England), ferner das Sammelwerk „Studies in American Trade Unionism“, herausgegeben von J. H. Hollander und G. Barnett, New York 1906 und für Deutschland die neue Ausgabe von W. Kulemanns Werk „Die Berufsvereine“, 2. Aufl. 1908, Bd. I u. II.

Sanktion auf dem ersten Gewerkschaftskongreß zu Berlin vom Jahre 1868. Diese Organisationen tragen den Namen „gewerkschaftliche Zentralverbände“. Fast gleichzeitig mit diesen Verbänden entstanden im Jahre 1868 auf Initiative der Vertreter der liberalen Partei Hirsch und Duncker die sogenannten „Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine“. 1878 wurde infolge des Sozialistengesetzes die erste Gruppe der Gewerkschaften fast gänzlich vernichtet, und erst um die Mitte der achtziger Jahre begannen sie wieder aufzuleben, anfänglich lediglich in der Form lokaler Verbände, und erst mit dem Fall des Sozialistengesetzes im Jahre 1890 begann die unaufhaltsame Entwicklung der „Zentralverbände“. In demselben Jahre entstand „die Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands“, die bis auf den heutigen Tag die oberste, alle „Zentralverbände“ umfassende Organisation bildet. Infolge der in Deutschland geltenden Beschränkungen des Koalitionsrechts dürfen diese Zentralverbände in ihren Debatten keine politischen Fragen berühren. Das war der Anlaß, weswegen einige von den alten lokalen sozialdemokratischen Gewerkschaften sich den Zentralverbänden nicht anschlossen, da einzelne kleine Verbände weniger unter den Verfolgungen und Chikanen seitens der Regierung zu leiden haben, als die großen zentralen Organisationen. Diese Gewerkschaften tragen gegenwärtig den Namen „Lokale Vereine“. Im Jahre 1894 wurde von Vertretern der deutschen Katholiken noch eine dritte Gruppe von Arbeiterverbänden, die sogenannten „christlichen Gewerkschaften“ gegründet¹⁾.

Endlich gibt es außer den angeführten Gruppen noch allerhand andere Arbeiterorganisationen, die gewöhnlich unter dem Namen „unabhängige Vereine“ zusammengefaßt werden. Von der relativen Stärke der einzelnen Gruppen dieser Arbeiterorganisationen in Deutschland gibt folgende Tabelle (S. 86) ein deutliches Bild.

Aus dieser Tabelle ersehen wir, daß die „Zentralen Gewerkschaften“ eine dominierende Stellung innerhalb der modernen Arbeiterorganisationen Deutschlands einnehmen; man kann besonders mit Rücksicht auf die uns hier interessierende Frage nach den gewerblichen Konflikten behaupten, daß die Bedeutung aller übrigen Gruppen von Arbeiterorganisationen in Deutschland eine fast verschwindend kleine ist. Daher können für die Feststellung des allgemeinen Charakters der Kämpfe zwischen organisierten Arbeitern und Unternehmern in Deutschland nur die für die erste Gruppe geltenden Daten ernstlich für uns in

¹⁾ Nach der Ansicht C. Legiens wurden diese Verbände von Vertretern der katholischen Kirche gegründet, weil die sozialdemokratischen Gewerkschaften angeblich den Atheismus verbreiteten; man muß jedoch annehmen, daß hierbei in weit höherem Maße rein politische Erwägungen in Betracht kamen. (Erster internationaler Bericht über die Gewerkschaftsbewegung. 1903 S. 63.)

Tabelle 1.

Gewerkschaftliche Organisationen insgesamt im Jahre 1908.

Namen der Organisationen	Mitgliederzahl M.	Jahres- einnahme M.	Jahres- ausgabe M.	Vermög- bestand M.
Zentralverbände	1 831 731	48 544 396	42 057 516	40 839 791
Hirsch-Dunckersche Gewerkvereine.	105 633	2 694 893	2 350 727	4 210 413
Christliche Gewerkschaften ¹⁾ . . .	246 519	4 394 745	3 556 224	4 513 409
Unabhängige- und Lokalvereine	100 081	—	—	—
Zusammen	2 301 964	55 634 034	47 964 467	49 563 613

Betracht kommen. Wir halten es daher für notwendig, noch etwas länger bei diesen Daten zu verweilen.

Die Struktur dieser Art Verbände ist etwa folgende:

Erstlich sind sie alle der „Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands“²⁾ angegliedert.

Ihrem allgemeinen Charakter und ihrer Organisation nach sind die „Zentralverbände“ völlig gleichartig oder homogen. Das Ziel, das sie ihren Statuten gemäß verfolgen, wird in den meisten Fällen sogar mit denselben Worten und den gleichen Wendungen ausgedrückt: es betrifft den Schutz und die Förderung der materiellen und geistigen (oder auch der sozialen und ökonomischen) Interessen ihrer Mitglieder. Mitunter wird auch noch hinzugefügt „unter Ausschluß aller politischen und religiösen Fragen“³⁾.

Als Mittel zur Erreichung dieser Ziele gelten: geselliger gemeinsamer Verkehr und Pflege der Solidarität⁴⁾, Beschaffung von Arbeitsgelegenheit,

¹⁾ Die christlichen Verbände zerfallen in die Christlichen Gewerkschaften (Gesamtverband), über die sich genauere Daten in der obenstehenden Tabelle finden, und in die Christlichen Gewerkschaften (Unabhängige), die im Jahre 1908 80 437 Mitglieder zählten. Somit ist die Gesamtzahl der organisierten Arbeiter in Deutschland ein wenig größer, als wir sie oben angegeben finden und zwar = 2 382 401 (siehe den sechsten Internationalen Bericht über die Gewerkschaftsbewegung, 1908. Herausgegeben von dem internationalen Sekretär der gewerkschaftlichen Landeszentralen, Berlin 1910. Verlag der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands S. 143).

²⁾ Die Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands besitzt keine geschriebenen Statuten, und ihre Funktionen werden in einzelnen Grundsätzen festgelegt, die auf den Kongressen ausgearbeitet werden. Die Tätigkeit dieser Kommission ist hauptsächlich auf die Mitwirkung und die persönliche Beteiligung an den öffentlichen Gewerkschaften gerichtet; von ihren Funktionen bei gewerblichen Konflikten wird noch die Rede sein.

³⁾ Siehe die Statuten des Zweigvereines d. Brauereiarbeiter, des Verbandes d. Fabrik-, Land- und Hilfsarbeiter, des Verbandes d. Schneider, Schneiderinnen u. verw. Berufsgenossen, des Verbandes der Steinsetzer, Pflasterer und Berufsgenossen u. a.

⁴⁾ So z. B. lesen wir in den Statuten des Verbandes der Holzarbeiter (2 § 3 a): Aufklärung und Bildung der Mitglieder und Pflege der Solidarität und des geselligen

Erhebungen über die Arbeitsverhältnisse in den einzelnen Betrieben¹⁾, Rechtsschutz, materielle Unterstützung; in den Statuten einzelner Gewerkvereine wird auch noch auf den Kollektivvertrag hingewiesen²⁾. Daneben finden wir in fast allen Statuten als Anhang ein spezielles „Streikreglement“. Aber ehe wir zu diesem übergehen, wollen wir noch ein wenig bei der Struktur dieser Art Verbände, wie sie in den Statuten ihren Ausdruck findet, verweilen.

Die Organisation der „Zentralverbände“ ist mitunter sehr kompliziert, was von der Größe des Verbandes, d. h. von der Zahl seiner Mitglieder und dem Bereich seiner Tätigkeit abhängt. Im allgemeinen erstreckt sich der Bereich eines „Zentralverbandes“ nicht über die Grenzen Deutschlands³⁾. Gewöhnlich besteht ein jeder Verein aus lokalen Abteilungen — Filialen, Zahlstellen, Lokalverwaltungen, Zweigvereinen usw. — und einzelnen Mitgliedern. Zur Bildung eines lokalen Zweigvereins sind mindestens 10 bis 15 Mitglieder erforderlich. Im entgegengesetzten Falle hat sich jeder einzelne persönlich als Mitglied an den Zentralverein anzuschließen. Organe des „Zentralvereins“ sind: der Vorstand der lokalen Vereine, der Verbandsvorstand, der Verbandsausschuß und der Verbandstag. Mitunter kommt zu den lokalen Abteilungen und zu dem Verbandsvorstand auch noch das Bureau der „Gauvereinigungen“ hinzu. Dies sind die Organe, die wir bei fast allen „Zentralverbänden“ vorfinden; daneben aber finden sich auch noch andere, wie die Kontrollkommission, die Agitationskommission, die Preßkommission, die Redaktion usw.⁴⁾.

Verkehrs derselben in den Zahlstellen durch Abhalten regelmäßiger Versammlungen und Veranstaltung von Vorträgen; ganz ähnliche Punkte finden sich auch in den Statuten der anderen Gewerkvereine.

¹⁾ Hauptsächlich zum Zweck der Feststellung der lokalen Verhältnisse, wie der Höhe des Arbeitslohnes, der Dauer der Arbeitszeit und ähnlicher Daten, wie man ihrer für die Aufstellung der entsprechenden Forderungen im Fall eines Konflikts bedarf.

²⁾ Der Hinweis auf die Notwendigkeit eines Kollektivvertrages findet sich noch nicht in den Statuten aller Gewerkvereine, sondern zunächst nur in denen neueren Datums. Vgl. z. B. die Statuten des Verbandes der Hutmacher, der Metallarbeiter, der Schuhmacher, der Schiffsarbeiter, der Kupferschmiede, der Gemeinde- und Staatsarbeiter usw.

³⁾ Zuweilen aber bilden diese Verbände auch Kartelle mit den entsprechenden Organisationen anderer Länder, so z. B. hat der „Zentralverband der Maurer Deutschlands“ auf zwei Jahre, von 1905—1907 einen Kartellvertrag mit den gleichen Gewerkschaften in Dänemark, Schweden, Norwegen, Italien, Österreich und Ungarn geschlossen. Vgl. d. Statut und Streikreglement für 1905 bis 1907. Kartellverträge. Verlag Auer & Co. in Hamburg.

⁴⁾ Vgl. besonders die komplizierte Organisation im Statut des deutschen „Senefelder Bundes“ (Verband der Litographen, Steindrucker und verwandter Berufe). Dieser Verband ist 1873 gegründet; die Statuten wurden jedoch im Jahre 1905 noch einmal revidiert.

Für die Frage, die uns hier unmittelbar beschäftigt, d. h. für das Problem der Taktik der Gewerkschaften bei Ausständen brauchen wir nicht ausführlicher auf die Funktionen aller oben erwähnten Organe einzugehen. Es genügt darauf hinzuweisen, daß juristisch und tatsächlich die ganze Macht in den Händen des Verbandsvorstandes liegt, der aus 7 bis 9 Vertretern besteht, die alle zwei bis drei Jahre von sämtlichen Mitgliedern in der Generalversammlung der Mitglieder gewählt werden. Tatsächlich wird die Macht dieses Organs noch dadurch befestigt, daß alle Geldmittel in die allgemeine Kasse des Verbandes fließen. Gewöhnlich wird in den Statuten auch noch festgesetzt, daß alle Mitgliederbeiträge, die bei den Zweigvereinen einlaufen, an die Zentralkasse weitergegeben werden müssen; von dem, was sonst noch an Mitteln einläuft, dürfen nur 25% in den Kassen der Zweigvereine festgehalten werden¹⁾.

Von der ausgedehnten Tätigkeit der Zentralverbände Deutschlands kann man sich nach den Ausgaben dieser Vereine, wie sie in der hier folgenden Tabelle verzeichnet sind, ein Bild machen.

Wir müssen noch bemerken, daß sich in einzelnen Industriezentren in der letzten Zeit besondere Gewerkschaftskartelle aus den Filialen verschiedener Zentralverbände zu bilden begonnen haben. Das Haupt-

Tabelle 2.

Jahresausgaben der Zentralverbände Deutschlands im Jahre 1908.

Die Hauptposten ²⁾	Organisa- tionen	Gesamtsumme in Mark
Reise- und Umzugsunterstützung	—	1 474 510
Arbeitslosenunterstützung	43	8 134 388
Arbeitsunfähigen- (Kranken-Unterstützung) . . .	51	8 473 853
Invalidenunterstützung	8	419 781
Beihilfe in Sterbefällen	48	666 494
Beihilfe in Notfällen	47	508 976
Streiks	—	4 819 399
Rechtsschutz	53	326 765
Gemaßregeltenunterstützung	48	1 440 263
Organisationsausgaben	—	4 883 667
Agitation	60	2 480 059
Druckschriften, Broschüren u. s. m.	54	362 563
Bibliotheken	39	152 781
Unterrichtskurse	29	85 743
Statistiken	14	54 812

¹⁾ Eine vollständige Zusammenfassung der auf die Frage der Organisation und die Struktur dieser Verbände bezüglichen Statuten findet sich in der Arbeit von Schildbach, „Verfassung und Verwaltung der freien Gewerkschaften in Deutschland“. Vgl. die Zeitschrift für Sozialwissenschaft von J. Wolf, 1909, Heft 9—11.

²⁾ Ausführliche Angaben finden sich im Bericht für das Jahr 1908, S. 130 ff.

ziel dieser Organisationen besteht in der Feststellung der allgemeinen Arbeitsverhältnisse in den verschiedenen Industriezweigen eines gegebenen Distrikts. Zugleich vertritt solch ein Gewerkschaftskartell die allgemeinen Interessen der Arbeiter in einem bestimmten Industriebezirk. Die tatsächlichen Funktionen dieser Kartelle scheinen noch nicht endgültig festzustehen, und der offizielle Bericht über die Gewerkschaftsbewegung in Deutschland spricht nur in ganz allgemeinen Wendungen über diese Funktionen: „sie haben kurz gesagt die Aufgabe, dafür zu sorgen, daß die Arbeiterschaft des Ortes in materieller und geistiger Beziehung fortschreitet“¹⁾.

Infolgedessen haben die Kartelle begonnen, hauptsächlich durch Veranstaltung von Geldsammlungen zur Unterstützung der Arbeiter aktiv an den gewerblichen Konflikten (Ausständen, Boykotts und Lockouts) teilzunehmen. Infolge dieser Tätigkeit gerieten die Kartelle sehr bald in Kollision mit dem Vorstand der Zentralverbände, und dies führte dazu, daß auf dem Kongreß der deutschen Zentralverbände 1905 der Beschluß gefaßt wurde: die Veranstaltung von Geldsammlungen zugunsten der Streikenden könne den Kartellen nur mit besonderer Zustimmung der Generalkommission der deutschen Zentralverbände gestattet werden. Damit ist jedoch die Teilnahme der Kartelle an Konflikten noch nicht endgültig unmöglich gemacht.

Die folgende Tabelle gibt ein gutes Bild von der Bilanz und der allgemeinen Tätigkeit der Kartelle.

Tabelle 3.

Die Gewerkschaftskartelle und die Arbeitersekretariate in der Periode von 1901—1908.

Jahr	Berichtet ist von		Zahl der		Einnahme ohne Streik- sammlung M	Ausgabe ohne Streikunter- stützung M	Streikunterstützung	
	Kartellen	Prozent aller Kartelle	Ange- schlossenen Gewerk- schaften	Mitglieder			Aus der Kartellkasse M	Aus Samm- lungen M
1901	319	90,0	3,995	481 718	294 189	208 349	27 346	214 104
1902	365	93,0	4,742	614 722	272 394	285 468	41 023	60 739
1903	387	93,5	5,207	758 723	435 466	305 218	60 870	717 525
1904	405	93,5	5,559	924 026	395 712	398 601	43 976	263 822
1905	465	96,9	6,495	1 180 940	512 394	499 671	34 077	878 715
1906	526	95,1	7,390	1 500 206	672 545	559 981	27 919	267 545
1907	558	95,1	7,777	1 596 409	784 647	683 081	17 927	97 302
1908	606	97,3	8,438	1 560 896	886 304	869 558	5 868	7 732

¹⁾ 2. Internationaler Bericht über die Gewerkschaftsbewegung 1904. Berlin 1906, S. 59.

Tabelle 4.

Die wichtigsten Ausgaben der deutschen Gewerkschaftskartelle
(1908).

Die einzelnen Posten	Zusammen in Mark
Für Agitation	84 427
„ Arbeitervereinerwahlen	29 322
„ Herbergen und Arbeitsnachweise	14 789
„ Gewerkschaftshäuser und Versammlungssäle	82 086
„ Auskunfterteilung, Bibliotheken und Lesehallen	239 403
„ Streiks (aus der Kartellkasse)	5 868
„ Verwaltung, Gehälter, Miete usw.	189 058
„ Statistische Erhebungen	7 007

4.

Die Grundprinzipien der Arbeitertaktik bei Streiks werden in den Statuten der Zentralverbände mit großer Vollständigkeit dargestellt.

Die Stellung dieser Verbände zu diesen Konflikten wird in einem dieser Statuten folgendermaßen geschildert: „Der Verband verfolgt unter anderem den Zweck, für seine Mitglieder günstige Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erringen. Dieser Zweck kann jedoch nur erreicht werden, wenn bei allen Arbeitseinstellungen mit der größten Planmäßigkeit vorgegangen wird, und aus diesem Grunde müssen die nachstehenden Bedingungen mit der größten Pünktlichkeit befolgt werden“¹⁾. In einem anderen Statut wird diese Frage noch ausführlicher behandelt: „Die Filialen haben unausgesetzt im Auge zu behalten die Verbesserung der Lebenslage unserer Kollegen und Kolleginnen. Zu diesem Zweck braucht nicht immer gestreikt zu werden; durch Vorsicht und Wachsamkeit kann vieles erreicht und bei günstigen wirtschaftlichen Verhältnissen eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen vermieden werden. Falsch ist es, Lohnbewegungen zu inszenieren, um die Indifferenten anzuregen oder für die Organisation zu gewinnen. Auf diese Art gewonnene Mitglieder verlassen die Organisation wieder recht schnell, ganz gleich ob ein Streik gewonnen oder verloren wird. Auf Unorganisierte bei Lohnbewegungen zu rechnen, hat sich immer als falsch erwiesen. Bei allen Lohnbewegungen kommt nur in Betracht die Stärke und Leistungsfähigkeit unseres Vereins und die Einigkeit und Geschlossenheit im Vorgehen. Ein wichtiger Faktor ist ferner die Geschäftslage am Orte im allgemeinen. Ist in einem Geschäft wenig zu tun, oder ist die Konjunktur im allgemeinen ungünstig, dann ist es besser, jedes Vorgehen für günstigere Zeiten zu vertagen. Vorsicht ist

¹⁾ Statut und Unterstützungs-Reglement. Zentral-Verband aller in der Schmiederei beschäftigten Personen. Hamburg 1906, S. 15.

besonders geboten bei Abwehrbewegungen, weil die Unternehmer in der Regel nur dann zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen greifen, wenn sie im Vorteil sind, d. h. wenn die Arbeitslosigkeit groß, die Organisation schwach oder Uneinigkeit vorhanden ist. Bei Maßregelungen, die immer die besten Kollegen treffen und große Erbitterung hervorrufen, ist doppelt Vorsicht geboten. Die Statistik beweist, daß die meisten Streiks wegen Maßregelungen verloren gingen oder, wenn der Streik gewonnen wurde, daß recht schnell ein Grund gefunden wurde, sich des „unbequemen Arbeiters“ zu entledigen. Es dürfte daher angebracht sein, in der Regel bei Maßregelung reichliche Unterstützung zu geben, aber auf einen Streik zu verzichten¹⁾. In allen Statuten der Zentralverbände finden wir die grundlegende Forderung, daß, ehe der Streik selbst erklärt wird, am Orte eine gewisse Zeit lang gründliche Erhebungen über den zu erwartenden Konflikt angestellt werden müssen, und daß außerdem noch die spezielle Sanktion seitens des Zentralverbandes eingeholt werde.

Die für die Erhebungen über den drohenden Konflikt erforderliche Zeit wird in den verschiedenen Statuten sehr verschieden angegeben: sie beträgt in einzelnen Fällen zwei Wochen, in anderen einen, zwei und sogar drei Monate. Die Sanktion des Zentralverbandes ist notwendig, einerseits, um einem Streik bei allen organisierten Arbeitern Anerkennung zu verschaffen und damit einem unfreiwilligen Streikbrechertum entgegenzutreten, und andererseits bildet diese Sanktion die notwendige Voraussetzung für das Recht der Streikenden auf eine Unterstützung von Seiten der Zentralverbände²⁾.

Wenn in irgend einer Gegend ein Konflikt zwischen Arbeitern und Unternehmern ausbricht, so sind die Arbeiter verpflichtet, ehe sie etwas unternehmen, die Angelegenheit durch eine ganze Reihe von Instanzen hindurchgehen zu lassen. Der Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter setzt hierfür folgende Stufenleiter von Instanzen fest:

1. Sektionsversammlung, 2. Filialvorstand (eventuell Filialvorstand, Filialversammlung), 3. Arbeiterauschuß (soweit vorhanden, bzw. aktionsfähig), 4. Betriebsvorstände (bzw. Deputation), 5. Magistrat (bzw. Bürgermeister), 6. Stadtverordneten- (bzw. Gemeindebevollmächtigten-

¹⁾ Statut des Zentralvereins für alle in der Hut- und Filzwarenindustrie beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen. Altenburg 1904, S. 37.

²⁾ Ausnahmsweise wird in dem Statut der Metallarbeiter von dem Recht einer selbständigen Erklärung des Streiks durch den Vorstand eines Zweigvereins gesprochen, wenn ein solcher mehr als 3000 Mitglieder zählt; aber auch dies gilt nur für den Fall, wenn eine große Bewegung im Gange ist, und auch hierbei ist es notwendig, daß der Vorstand sich mit dem Vorstand des Zentralverbandes in Verbindung setzt. Statut des Deutschen Holzarbeiterverbandes. Stuttgart 1905, S. 27 ff.

Kollegium) Für private Unternehmungen: 1—3 wie oben, 4. Arbeitgeber, 5. Eventuelle sonstige öffentliche Körperschaften¹⁾.

Es ist die allgemeine Regel, daß die Arbeiter einer Organisation im Falle eines Konflikts in irgend einem Betriebe sich an der Zahlstelle versammeln müssen, um über die Unstimmigkeiten gemeinsam mit dem Vorstand zu beraten. Wenn die Versammlung zu keinem Ergebnis gelangt, benachrichtigt der Vorstand der Filiale den Vorstand des Zentralverbandes von dem Konflikt. Auf diese Benachrichtigung hin ist der Vorstand des Verbandes verpflichtet, alle Angaben, die zu einer Untersuchung der Frage notwendig sind, wie z. B. die Daten über die Zahl der an dem betreffenden Orte beschäftigten Arbeiter einer bestimmten Branche, über die Zahl der Mitglieder der Gewerkschaft, über die Zahl der durch den Konflikt betroffenen Arbeiter und die Anzahl der Organisierten, über die Zahl der Familienväter und Kinder, den Zeitpunkt ihres Eintritts in den Verband usw. einzufordern.

Ferner hat er genaue Angaben zu verlangen: über den Konflikt, über den Zeitpunkt seiner Entstehung, über die aufgestellten Forderungen usw., und endlich müssen die allgemeinen Daten über die Arbeitsverhältnisse am gegebenen Ort, die Höhe des Arbeitslohns, die Länge des Arbeitstags, die Wohnungsverhältnisse, die Preise der notwendigsten Lebensmittel usw. in ein besonderes Formular eingetragen und dem Vorstand zugestellt werden. Alle diese Angaben werden zusammen mit den näheren für die Sache in Betracht kommenden Umständen von den Mitgliedern des Vorstandes beraten und untersucht, und auf Grund dieser Untersuchung wird sodann ein bestimmter Entschluß gefaßt, d. h. die Erlaubnis und Sanktion für die Erklärung des Streiks gegeben, oder je nach dem Fall auch nicht gegeben²⁾. In komplizierteren Fällen entsendet der Vorstand einen besonderen Vertrauensmann an Ort und Stelle, der die noch fehlenden Daten sammeln oder in Vorverhandlungen mit dem Unternehmer oder einem Bevollmächtigten des Unternehmers eintreten muß; gewöhnlich werden sodann dem Unternehmer die schriftlich formulierten Forderungen mit der Unterschrift aller beteiligten Arbeiter in alphabetischer Reihenfolge vorgelegt.

Wie wir schon oben bemerkt haben, ist zum mindesten eine bestimmte minimale Frist (die gewöhnlich nicht weniger als zwei Monate beträgt) erforderlich, ehe der Streik erklärt werden darf³⁾.

¹⁾ Statut des Verbandes der Gemeinde- und Staatsarbeiter. 1906, § 50, 4.

²⁾ Es ist allgemeine Regel, daß die am Konflikt interessierten Arbeiter nicht das Recht haben, dem Unternehmer irgend welche Forderungen zu unterbreiten. Der Vorstand einer Gewerkschaft, sowohl einer lokalen wie auch weiter einer zentralen, berät, stellt die entsprechenden Forderungen selbst auf und formuliert sie selbst.

³⁾ Von dieser Regel sind gewöhnlich die sogenannten Abwehrstreiks oder

Wenn der Vorstand des Zentralverbandes seine Zustimmung zum Streik ausspricht, wird der Vorstand der Filiale sofort davon benachrichtigt, und dieser legt seinerseits die Sache der allgemeinen Mitgliederversammlung vor. In einzelnen Statuten wird empfohlen, auch noch in diesem Stadium den Versuch einer Verständigung mit dem Unternehmer zu machen und erst, wenn alle Mittel zu einer friedlichen Beilegung des Konflikts erfolglos geblieben sind¹⁾, wird die Frage, ob der Streik erklärt werden soll, zur Abstimmung gebracht

Ein Beschluß ist gültig, wenn sich eine bestimmte Mehrheit der Versammlung für den Streik ausspricht; in den meisten Fällen beträgt diese Mehrheit nach den Statuten $\frac{2}{3}$ in anderen Fällen $\frac{4}{5}$. Die Abstimmung ist streng geheim. Der Verband der in der Lederfabrikation beschäftigten Arbeiter verlangt, daß, wenn der Beschluß, den Streik zu erklären, Gültigkeit haben soll, nicht nur $\frac{4}{5}$ aller beteiligten Arbeiter für den Streik gestimmt haben, sondern daß daneben noch mindestens $\frac{2}{3}$ aller am Konflikt beteiligten Arbeiter organisiert sein müssen²⁾. Die übrigen Verbände stellen eine solche Forderung nicht. Im allgemeinen fällt jedoch der Beschluß, durch den die Proklamierung des Streik ausgesprochen wird, noch durchaus nicht mit dem eigentlichen Moment der Streikerklärung zusammen. Dieser Moment hängt bereits von der Kompetenz eines besondere ausführenden Organs ab.

Wenn der Beschluß gefaßt und die festgesetzte Frist verflissen ist, wird in der Generalversammlung der Mitglieder der Filiale ein besonderes Komitee zur Durchführung des Streiks (die Streikleitung) gewählt. Dieses Komitee hat aus Personen zu bestehen, die dem gegebenen Verbands angehören, und muß nach dem Ausdruck eines Statuts aus „zuverlässigen, erfahrenen und gewandten Mitgliedern“ bestehen³⁾.

Das Streikkomitee hat je nach der Ausdehnung des Streiks und des vom Streik betroffenen Gebiets aus 3 bis 5 Personen, zum mindesten aber hat es aus einem Vorsitzenden, einem Kassierer und einem Schriftführer zu bestehen. Nach einigen Statuten der Zentralverbände haben

Aussperrungen, d. h. solche Konflikte ausgenommen, bei denen es sich für die Arbeiter um die Aufrechterhaltung des status quo handelt.

¹⁾ Wenn nun ein Streik „absolut notwendig geworden ist“, wie es im Statut des deutschen Buchbinderverbandes 1904, S. 23 heißt; im Statut der Maurer wird die Erklärung eines Streiks in der Zeit vom November bis zum März überhaupt verboten (vgl. Zentralverband der Maurer Deutschlands, Streikreglement § 8), da die Arbeit in dieser Zeit in bedeutendem Maße eingeschränkt wird und ein Streik unter diesen Verhältnissen nur wenig Aussicht auf Erfolg haben kann.

²⁾ Statut des Zentralverbandes aller in der Lederfabrikation beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen Deutschlands. Berlin 1905, § 5, Streikreglement II. 4.

³⁾ Statut des Verbandes der Gemeinde- und Staatsarbeiter, S. 29.

die Mitglieder des Streikkomitees noch auf ein besonderes Honorar im Betrage von 50 Pfennig pro Tag Anspruch¹⁾).

Die Aufgabe des Komitees besteht in der Durchführung des Streiks.

In dieser Beziehung hat es laut den Statuten eine recht komplizierte Funktion zu erfüllen, so z. B. finden wir in dem Statut der Maurer eine ausführliche Aufzählung aller der Streikleitung obliegenden Pflichten.

Außer der allgemeinen Leitung des Streiks liegt der Streikleitung im besonderen ob:

a) die Ausstellung der Streikkarten und Führung des „Verzeichnisses der Streikenden“;

b) die Ausstellung der Arbeitskarten und Führung des „Verzeichnisses der Arbeitenden“;

c) die Entgegennahme und Eintragung der Kontroll- und Abmeldungen in das „Kontroll-Meldebuch“;

d) die Führung des Bautenverzeichnisses und Vornahme der Bautenkontrolle am Mittwoch einer jeden Woche;

e) die Kassenverwaltung, Auszahlung der Streik- und Reiseunterstützung und die damit verbundene Buchführung;

f) die Einsammlung der Streikbeiträge von den arbeitenden Kollegen und Eintragung der Beiträge in das „Verzeichnis der Arbeitenden“;

g) die Berichterstattung an den Verbandsvorstand und für den „Grundstein“²⁾.

Hierzu kommt gewöhnlich noch die Sammlung aller Arten von Daten, die sich auf den schwebenden Konflikt beziehen, als da sind die Korrespondenz mit den Unternehmern, Flugblätter, Broschüren, Auszüge aus der Presse usw.

Die Streikenden selbst haben die Pflicht, die Mitglieder der Streikleitung bei der Aufstellung der Listen und Abrechnungen zu unterstützen, für den Schutz der Kassierer bei der Ausgabe von Unterstützungsgeldern zu sorgen, allerhand Material, das sich auf den Konflikt bezieht, zu sammeln usw. Aber außer diesen Hilfsfunktionen haben die streikenden Arbeiter noch weit bestimmtere Pflichten:

1. Jeder Streikende hat zur Kontrolle zu erscheinen. In dem Statut der Maurer existiert die Vorschrift, daß die näher wohnenden Streikenden täglich zweimal — zwischen 8 $\frac{1}{2}$ und 12 Uhr morgens und zwischen 2 und 6 Uhr nachmittags zur Kontrolle zu erscheinen haben, die weiter wohnenden haben sich einmal im Tage zur Kontrolle einzustellen. Diese besteht darin, daß Karten mit einem besonderen Kontrollstempel versehen werden.

¹⁾ Vgl. z. B. Zentralverband der Maurer Deutschlands, Statut, Streikreglement § 14.

²⁾ Zentralverband der Maurer Deutschlands, Statut, Streikreglement § 16.

2. Haben alle Streikenden Wachtdienste in Form des sogenannten Streikpostenstehens zu erfüllen, um die Streikbrecher von dem Zutritt zur Arbeitsstätte abzuhalten¹⁾. Außerdem gilt der Besuch aller allgemeinen Streikversammlungen als obligatorisch für sämtliche Streikenden.

Was nun die Durchführung des Streiks anbelangt, so unterliegt diese Seite der Sache ihrer Natur nach weniger einer allgemeinen Reglementierung, und wir finden daher hierüber nur ganz allgemeine Bemerkungen, wie etwa folgende: „Dem Unternehmer hat die Streikleitung mitzuteilen, daß sie zu Verhandlungen jederzeit bereit ist“ oder:

„Die Streikleitung hat, ohne fortwährendes Drängen nach Verhandlungen, alles zu tun, eine Verständigung mit den Unternehmern herbeizuführen und hat Einladungen zu Verhandlungen Folge zu leisten. Zieht sich der Streik in die Länge, kann auch das Gewerbegericht als Einigungsamt angerufen werden“²⁾.

Im Falle einer ungeschickten und unglücklichen Leitung des Streiks durch das Streikkomitee hat der Vorstand des Zentralverbandes das Recht, die Leitung des Streiks selbst in die Hände zu nehmen, andernfalls gehen die Streikenden der Hilfe und der finanziellen Unterstützung durch den Zentralverband verlustig³⁾.

Das Problem der Unterstützung bei Streiks wird in den Statuten der Zentralvereine mit großer Sorgfalt behandelt.

Vor allem stoßen wir dort auf die Frage nach den Quellen, denen während eines Streiks die Unterstützungsgelder entnommen werden. Im allgemeinen gibt es bei den Zentralverbänden in Deutschland keinen

¹⁾ In einzelnen Statuten existiert auch die Vorschrift, daß für dieses Amt nur „die ruhigsten und besonnensten Leute“ von der Streikleitung ausersehen werden dürfen (vgl. das Statut des Zentralverbandes der in der Hut- und Filzwarenindustrie beschäftigten Arbeiter, § 38). Wie wir weiter sehen werden, ist dies ein außerordentlich bedeutsames Moment in dem allgemeinen Prozeß des Streiks. In einzelnen Statuten gibt es auch die Bestimmung, daß die Streikenden bei einer Weigerung, Streikposten zu stehen, der wöchentlichen Streikunterstützung verlustig gehen. (Vgl. Verband der Bau-, Erd- und gewerblichen Hilfsarbeiter Deutschlands. Streikreglement § 16.)

²⁾ Statut d. Z. V. für alle in der Hut- und Filzwarenindustrie beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, S. 38.

³⁾ So finden wir in dem Statut des Deutschen Buchbinderverbandes folgende Bestimmung: „Wird den Anordnungen des Vorstandes nicht Folge geleistet, oder kommen grobe Verstöße gegen die Interessen des Verbandes bei einzelnen Streikleitungen vor, so hat der Vorstand das Recht, die betreffende Streikleitung durch andere Personen zu ersetzen, eventuell jede Unterstützung zu verweigern.“ (Statut des Deutschen Buchbinderverbandes 1904, Bestimmungen bei Streiks und Maßregelungen, § 10). Noch weitere Kompetenzen in bezug auf ein Eingreifen in den Verlauf des Streiks werden dem Vorstand in einem andern Statut eingeräumt. „Der Vorstand kann, wenn es ihm notwendig erscheint, die Oberleitung übernehmen, und sind dann für weitere Führung des Streiks seine Beschlüsse maßgebend.“ (Statut des Verbandes der Gemeinde- und Staatsarbeiter, § 55 1.)

speziellen Streikfonds. Die Unterstützungsgelder werden aus den allgemeinen Mitteln des Zentralverbandes bestritten, wobei in den meisten Fällen die vorhandenen Mittel durch besondere Extrabeiträge ergänzt werden.

So ist nach dem Statut des Zimmererverbandes „der Zentralvorstand berechtigt, zur Unterstützung von Ausständen Extrabeiträge auszuschreiben, welche jede Zahlstelle verpflichtet ist, aus Mitteln des örtlichen Fonds an die Hauptkasse zu leisten. Als Grundlage für die Berechnung gelten je 13 Beiträge die für ein Mitglied zählen. Neugegründete Zahlstellen haben im ersten Kalenderjahre ihres Bestehens nur die Hälfte der ausgeschriebenen Streikfondsbeiträge zu leisten“¹⁾. Gewöhnlich aber werden diese Extrabeiträge unmittelbar von den Arbeitern selbst erhoben. Die Höhe dieser Beiträge wird entweder schon im voraus in den Statuten selbst oder je nach der Zahl der Streikenden und je nach der Dauer des Streiks von dem Vorstand des Zentralvereins festgesetzt. In den Statuten ist die Höhe dieser Beiträge sehr verschieden angesetzt: („Von 50 Pfennig bis zu einer Mark pro Woche für jedes Mitglied, der Stundenlohn einer Woche, ein bestimmter Prozentsatz (10%) des Tagesverdienstes usw.“) häufig aber auch wird der Extrabeitrag von der Höhe der gewöhnlichen Beiträge abhängig gemacht. So z. B. stellt eine Gewerkschaft folgende Taxe auf:

Ordentliche Beiträge pro Woche	Extra-Beiträge pro Woche	Ordentliche Beiträge pro Woche	Extra-Beiträge pro Woche
20	5	40	25
25	10	45	30
30	15	50	35
35	20	55	40 ²⁾

Nach den Statuten einzelner Vereine hat der Vorstand das Recht, besondere Streikmarken zu je 50 Pfennig auszugeben, die von den Mitgliedern freiwillig erworben werden können; wenn jedoch die Unterstützungsgelder im Fall eines Konflikts die Summe von 20 000 Mark übersteigen, so ist jedes Mitglied verpflichtet, eine solche Marke zu kaufen, die dann in sein Arbeitsbuch eingeklebt wird³⁾.

Was das Recht der Streikenden auf Unterstützungsgelder anbelangt, so hängt dieses von einer ganzen Reihe von Umständen ab. Die erste Bedingung bildet die Zustimmung zum Streik und seine Sanktion durch den Zentralverband. Ferner gilt die allgemeine Regel, daß nur solche

¹⁾ Statut des Zentral-Verbandes der Zimmerer und verwandter Berufsgenossen Deutschlands, Hamburg 1905, Streikreglement § 14.

²⁾ Verband der Bau-, Erd- und gewerblichen Hilfsarbeiter Deutschlands, Statut § 9.

³⁾ Statut des Verbandes der Hafnarbeiter und verwandter Berufsgenossen Deutschlands, Hamburg 1906—1908, Streikreglement §§ 10—12.

Personen ein Recht auf eine Streikunterstützung haben, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, und bereits seit einer bestimmten Frist, die mindestens 10 Wochen, drei Monate, oder (was am häufigsten ist) 26 Wochen betragen muß, Mitgliederbeiträge bezahlen. In einzelnen Statuten wird jedoch eine Ausnahme hiervon gemacht, so z. B. heißt es in dem Statut des Zentralverbandes der Maschinisten: „Berufsungehörige, welche während eines Streiks sich solidarisch erklären und Mitglieder werden, können auf Antrag der Ortsverwaltung oder des Gauleiters ebenfalls Unterstützung erhalten, deren Höhe dem Ermessen des Vorstandes überlassen bleibt“¹⁾. Im Statut des Verbandes der Gemeinde- und Staatsarbeiter wird die Verteilung von Streikunterstützungen an Arbeiter, die keine Mitglieder des Verbandes sind, von gewissen „Umständen“ abhängig gemacht. Jedenfalls aber werden diese Unterstützungsgelder in halber Höhe ausgezahlt. Ferner ist eine weitere notwendige Bedingung eine ausreichend lange Dauer des Streiks, die mindestens 3 Tage betragen muß. Daher gibt es in einzelnen Reglements die Bestimmung, daß eine Ausgabe von Streikunterstützungen erst vom 3., 8. und zuweilen erst vom 14. Streiktag ab erfolgt.

Mitunter wird für die Bezahlung von Streikunterstützungen eine Maximaldauer von 14 Wochen angesetzt; aber nach Ablauf dieser Zeit hat der Vorstand des Zentralverbandes das Recht, die Auszahlung von Streikunterstützungen nach eigenem Gutdünken zuregeln²⁾. In einem Statut finden wir eine interessante Bestimmung, nach der die Streikunterstützung als ein Darlehn auf eine bestimmte Zeit betrachtet wird, das bei Gelegenheit getilgt werden muß³⁾.

Über den Betrag der ausbezahlten Unterstützungen findet sich in den meisten Statuten die einschränkende Bestimmung: soweit dies die Mittel der Gewerkschaft gestatten. Im allgemeinen aber wird die Höhe des Unterstützungsbeitrages, je nach der Leistungsfähigkeit der verschiedenen Verbände, sehr verschieden bemessen. Der kleinste Beitrag, den wir in den Statuten der Zentralvereine finden, beträgt für einen ledigen Mann 1,50 M pro Tag oder 9 Mark pro Woche, und für einen Familienvater 2,00 Mark pro Tag oder 12 Mark pro Woche; eine Frau erhält gewöhnlich die Hälfte.

¹⁾ Statut des Zentralverbandes der Maschinisten, Heizer, sowie Berufsgenossen Deutschlands, 1906, Streikreglement 13.

²⁾ Statut des Verbandes der Porzellan- und verwandten Arbeiter und Arbeiterinnen, Charlottenburg 1906, Streikunterstützung und Reglement 16.

³⁾ „Unterstützungen bei Streiks werden jedoch nur als Darlehn gegeben, und entscheidet bei der Gewährung der Vorstand von Fall zu Fall“. Statut des Zentralverbandes der Schuhmacher Deutschlands, Nürnberg 1906, Streikreglement § 13.

Außerdem erhalten die verheirateten Arbeiter — die Männer sowohl als die Frauen — für jedes Kind 20 Pfennig pro Tag (jedoch nicht mehr als eine Mark für alle Kinder zusammen), oder eine Mark wöchentlich (nicht mehr als 5 Mark für sämtliche Kinder). Das Maximum des Unterstützungsbeitrags beträgt nach den Statuten 13,00 Mark wöchentlich für einen ledigen Mann, 8,00 Mark für eine ledige Frau (eine verheiratete erhält 9,00 Mark) und 16,00 Mark für einen verheirateten Mann, sowie die schon erwähnte Zulage für jedes noch nicht volljährige Kind (bis zu 14 und 15 Jahren). Zuweilen werden in Abhängigkeit von dem üblichen Arbeitslohn die Hälfte, $\frac{2}{3}$ oder $\frac{3}{4}$ dieses Arbeitslohnes, mitunter aber auch der volle Lohnsatz als Unterstützungsbeitrag festgesetzt. Bei den meisten Gewerkschaften hängen jedoch die Unterstützungsbeiträge von der Höhe der gewöhnlichen Beiträge ab. Folgende Tabelle, die wir nach den Angaben des Maurerverbandes zusammengestellt haben, möge dies illustrieren.

Klasse	Stundenlohn	Gewöhnliche Beiträge	Unterstützung pro Woche	
I	bis zu 32 Pf.	30 Pf. pro Woche	10 M	8 M
II	von 32—37 „	35 „ „	11 „	9 „
III	„ 37—42 „	40 „ „	12 „	10 „
IV	„ 42—47 „	45 „ „	13 „	11 „
V	„ 47—52 „	50 „ „	14 „	12 „
VI	„ 52—57 „	55 „ „	15 „	13 „
VII	über 57 „	60 „ „	16 „	14 „

Die höheren Sätze (von 10 Mark an) erhalten nur solche Verbandsmitglieder, die der Gewerkschaft mindestens ein Jahr lang angehören, und zwar nicht früher, als 4 Wochen nach Beendigung ihrer Lehrzeit. Die kleineren Sätze (von 8 Mark) gelten für alle übrigen Mitglieder und, mit Zustimmung der Gewerkschaft, sogar für Nichtmitglieder¹⁾. Damit die so festgesetzten „Normen“ der Streikunterstützung möglichst genau entsprechen, muß natürlich darauf geachtet werden, daß die Zahl der unbeschäftigten Arbeiter, ohne daß dadurch der Verlauf des Streiks beeinflusst wird, möglichst gering sei. Um diesen Zweck zu erreichen, ist es nach den meisten Statuten der deutschen Zentralverbände eine moralische Verpflichtung — und nach andern gilt es sogar als Vorschrift —, daß die ledigen und nach Möglichkeit auch die verheirateten Arbeiter den Ort des Streiks möglichst bald verlassen und sich irgendwo anders Arbeit suchen. In solchen Fällen nimmt der Verband gewöhnlich die Kosten der Fahrt auf sich, indem er den Abreisenden eine Fahrkarte 4. Klasse bezahlt. Meist darf jedoch diese Summe 5,00—7,00 Mark pro Kopf nicht übersteigen²⁾.

¹⁾ Zentralverband der Maurer Deutschlands, Statut und Streikreglement für 1905—1907. Kartellverträge, vgl. §§ 17 u. 27.

²⁾ Vgl. z. B. Statut des Deutschen Holzarbeiterverbandes. Stuttgart 1906, § 39; Satzungen und Regulativ nebst Anhang für die Mitglieder des Verbandes

In den meisten Statuten der Zentralverbände Deutschlands ist auch noch von einer besonderen Entschädigung der Personen die Rede, die als Führer oder als besonders aktive Mitglieder des Verbandes für die allgemeine Sache der Organisation zu leiden hatten. Solche Personen erhalten eine weit höhere Unterstützung¹⁾ ohne Rücksicht auf die Zeit ihres Eintritts in die Gewerkschaft und zuweilen auch auf eine unbestimmte Frist²⁾.

Außer dem Zeitpunkt, in dem die Erklärung des Streiks erfolgt, und außer der Durchführung des Streiks kommt für den Erfolg eines Konflikts auch noch der Zeitpunkt der Beendigung des Streiks als Moment von ungeheurer Wichtigkeit in Betracht. Als ein Factor der Kampftaktik kann er jedoch in den Statuten der Arbeitergewerkschaften natürlich nicht in so detaillierter Weise bestimmt und reguliert werden; daher finden wir hierüber auch nur wenige Bemerkungen allgemeinen und prinzipiellen Charakters. So lesen wir z. B. in einem Statut folgendes:

„Schwinden die Aussichten auf einen etwaigen Erfolg des Streiks, so ist derselbe unter Zurateziehung des Vereinsvorstandes so bald als möglich zu beenden. Ein unnötiges Indielängeziehen des Streiks ist nur geeignet, Streikbrecher in den eigenen Reihen zu züchten und die Verhältnisse für die Wiederaufnahme der Arbeit immer ungünstiger zu gestalten. In Ehren zu unterliegen ist keine Schande, aber Schande ist es, die Flinte ins Korn zu werfen. Eine Niederlage ist nur ein Beweis, daß man nicht stark genug war und alle Kräfte anzuspannen hat, um später bei passender Gelegenheit die erlittene Schlappe auszuwetzen“³⁾. Weiter wird auf einen sehr wichtigen Umstand, nämlich auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Streikenden nach einem verlorenen Streik in der Gewerkschaft festzuhalten⁴⁾, da ein Mißerfolg bei einem Konflikt

der Sattler. 1906, § 28, 5. Im Statut der Maurer heißt es sogar ausdrücklich: „Der Verbandsvorstand kann im Einvernehmen mit dem Gauvorstand schärfere Maßnahmen, insbesondere die Entziehung der Unterstützung in Anwendung bringen, um die Abreise der ledigen Kollegen zu beschleunigen.“ Zentralverband der Maurer Deutschlands, Statut Streikreglement § 19.

¹⁾ Im Statut des deutschen Senefelder-Bundes finden wir diese Unterstützung mit $\frac{3}{4}$ des Arbeitslohnes angesetzt, den der Betreffende bisher bezog (§ 20). Das Statut des Zentralverbandes für alle in der Hut- und Filzwarenindustrie beschäftigten Arbeiter setzt dafür eine Unterstützung im Betrage von 18,00 M pro Woche an.

²⁾ „Diese Unterstützung wird so lange gezahlt, bis dem Mitgliede eine annähernd gleichwertige Arbeit nachgewiesen ist.“ Statut des deutschen Senefelder-Bundes, § 20. In einzelnen Statuten jedoch wird diese Frist auf 6 bis 8 Wochen eingeschränkt (vgl. das Statut des Zentralverbandes aller in der Lederfabrikation beschäftigten Arbeiter, Unterstützungsreglement § 3 und das Statut des Zentralverbandes der Schuhmacher Deutschlands, Streikreglement § 16).

³⁾ Statut des Zentral-Vereins für alle in der Hut- und Filzwarenindustrie beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen. S. 38 f.

⁴⁾ Ibid. S. 39.

die Arbeiter leicht gleichgültig gegen die Organisation macht. Aber das Statut warnt davor, auch bei einem erfolgreich ausgetragenen Konflikt, zu viel Hoffnungen auf den errungenen Erfolg des Streiks zu setzen, und macht darauf aufmerksam, daß das Erreichte nach Möglichkeit in einem Tarifvertrag mit dem Unternehmer festgelegt und gesichert werden müsse¹⁾.

Im allgemeinen hat der Zentralverband den Verlauf des Streiks zu verfolgen, und wenn die Verhältnisse einen offen baren Mißerfolg voraussehen lassen, treten der Vorstand und der Verbandsausschuß gewöhnlich nach 4 bis 6 Wochen in Beziehung mit der Streikleitung, um diese auf die Notwendigkeit einer Beendigung des Streiks aufmerksam zu machen. Im Falle von Meinungsverschiedenheiten hat der Zentralvorstand das Recht, die Ausgabe von Unterstützungsgeldern an die Streikenden einzustellen.

Nach Beendigung des Streiks werden das ganze sich auf den gegebenen Konflikt beziehende Material sowie der Rest der Unterstützungsgelder von den Zweigvereinen an den Zentralverband gesandt, wo sofort ein genauer Rechenschaftsbericht über den Streik ausgearbeitet wird, der gewöhnlich in dem entsprechenden Organ der Gewerkschaft zur Veröffentlichung kommt; zugleich hat dieses Material mit dem dazu gehörigen zahlenmäßigen Daten der Streikstatistik zu dienen, die die Generalkommission der zentralen Gewerkschaften Deutschlands alljährlich ausarbeitet.

„Die Lohnbewegungen stellen nicht eine von dem übrigen Gewerkschaftsleben losgelöste Beschäftigung der Gewerkschaften dar“, sagt einer der deutschen Arbeiterführer und Organisatoren. „Das ganze Gewerkschaftsleben ist wie eine einzige zusammenhängende Lohnbewegung aufzufassen. Alle Maßnahmen der Gewerkschaften müssen darauf abzielen, die Besserstellung des Arbeiters dem Arbeitgeber gegenüber im Produktionsprozeß zu erreichen, die Position des Arbeiters dem Arbeitgeber gegenüber zu stärken. Wenn wir nichtsdestoweniger von Lohnbewegungen im besonderen reden, so ist damit gemeint, daß mit bestimmten Forderungen an die Arbeitgeber herantreten und der Versuch gemacht wird, die Forderungen durchzusetzen, sie zur Anerkennung zu bringen. Es handelt sich um die Quintessenz des ganzen Gewerkschaftslebens“²⁾.

Wir haben nunmehr dank der bereits vorhandenen recht beträchtlichen Erfahrung die Möglichkeit, einen besseren Einblick in die Taktik

¹⁾ Ibid. S. 39.

²⁾ Praktische Winke für die deutsche Zimmererbewegung. Herausgegeben im Auftrage des Ausschusses und Vorstandes des Zentralverbandes der Zimmerer und verwandten Berufsgenossen Deutschlands von Aug. Bringmann, 2. Aufl. Hamburg 1903. Verl. von F. Schrader. S. 126.

der Gewerkschaften bei Streiks zu gewinnen. Oben haben wir diese Taktik aus den Statuten der Zentralverbände der Deutschen Gewerkschaften kennen gelernt. Aus diesen Statuten konnten wir erfahren, wie diese Taktik sein soll, nunmehr wollen wir zusehen, wie sie in Wirklichkeit ist.

Zu diesem Zwecke müssen wir den ganzen Prozeß dieser Art gewerblicher Konflikte in folgende einzelne Momente zerlegen: die Ausarbeitung der Forderungen, ihre Einreichung bei dem Unternehmer, die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, die Vorbereitungen zum Streik, den Streik selbst und die mit ihm verbundenen Erscheinungen, und schließlich die Beendigung des Streiks.

Aus diesen Momenten besteht heute jeglicher Streik, und daher werden wir bei der Analyse dieser Momente von den Tatsachen ausgehen, wie sie sich uns gleichzeitig in den drei folgenden Ländern: Deutschland, England und den Vereinigten Staaten, darbieten.

5.

Die erste Aufgabe einer jeden lokalen Arbeiterorganisation besteht in der Veranstaltung von Erhebungen über die allgemeinen Arbeitsverhältnisse in einem gegebenen Zweige der nationalen Produktion. Zu diesem Zwecke werden mit möglichster Sorgfalt alle auf einen bestimmten Distrikt, bezüglichen Daten über den Arbeitslohn und seine Höhe, die Dauer der Arbeitszeit, die Preise der Lebensmittel und der übrigen Bedarfsartikel der Arbeiter, über die Wohnungsverhältnisse, die Ausgaben der Arbeiter usw. gesammelt. „Das alles“, sagt Bringmann, „sind aber sehr notwendige Vorarbeiten für Lohnbewegungen. Je fleißiger und gewissenhafter eine Zahlstelle nach dieser Richtung hin arbeitet, desto sicherer kann sie mit Forderungen auftreten und dieselben umso erfolgreicher verteidigen“¹⁾.

Wenn die entsprechenden Daten gesammelt sind, geht die Gewerkschaft daran, einen normalen „Lohntarif“ (Standard Rate) aufzustellen, der nicht nur einen bestimmten Hinweis auf die Höhe des Stundenlohns, sondern auch auf die Art seiner Auszahlung, die Länge des Arbeitstags, die Vergütung der Überstunden usw. enthält²⁾. Vom Moment der Aufstellung eines solchen normalen „Lohntarifs“ ab bildet das

¹⁾ A. Bringmann usw. S. 126.

²⁾ Bei der Aufstellung solcher Tarife und bei ihrer Einreichung an den Unternehmer wird besonders empfohlen, mit den realen Tatsachen der Wirklichkeit zu rechnen und keine ephemären Forderungen aufzustellen; ferner werden die wichtigsten Fragen „materiellen Charakters“ vorangestellt. Die Forderungen und Wünsche „moralischen Charakters“ folgen erst später, wenn die Fragen der materiellen Bedürfnisse bereits mehr oder weniger entschieden sind. Vgl. A. Bringmann, loc. cit. S. 128, 130 u. f.

Streben nach seiner Verwirklichung das Ziel der betreffenden Arbeiterorganisation.

Der erste Schritt zur Erreichung dieses Zieles besteht darin, daß man alle Arbeiter einer bestimmten Kategorie, die in dem betreffenden Bezirk beschäftigt sind, von der Zweckmäßigkeit und Notwendigkeit eines solchen „Tarifs“, sowie von der Möglichkeit seiner Verwirklichung auf dem Wege einer Zusammenfassung aller Arbeiter in einer Gewerkschaft zu überzeugen sucht.

Früher — und das geschieht bisweilen auch noch jetzt — versuchte es eine junge Organisation nicht selten sofort nach ihrer Begründung, ihre Kräfte zu erproben und beeilte sich, zu diesem Zwecke, ehe noch der „Normaltarif“ endgültig ausgearbeitet war, dem Arbeitgeber oder dem Unternehmerverband ihre „Forderungen“ zu unterbreiten. Gewöhnlich stößt eine solche Einreichung der Forderungen auf Widerstand beim Unternehmer, und dies führt unvermeidlich zu einem Konflikt, der zu einem offenen Bruch zwischen den Arbeitern und den Unternehmern, d. h. zu einem Streik, einer Aussperrung, einem Boykott und anderen Formen der modernen Arbeiterkämpfe führt. Gegenwärtig wird eine solche übereilte Aktion einer neugegründeten Gewerkschaft von den Arbeiterführern verworfen. „Ganz unzweckmäßig und verfehlt ist gewöhnlich jene oft beobachtete Praxis,“ sagt der Führer der Zimmerer, Bringmann, „daß junge, schwache Zahlstellen mit Forderungen an die Arbeitgeber herantreten in der Hoffnung, nach Durchsetzung derselben würden die fernstehenden Zimmerer des Ortes einsehen, wie segensreich der Verband auch für sie wirkt, und, gerührt von dem Gefühle der Dankbarkeit, würden sie dem Verbands als Mitglieder beitreten. Bei dieser Praxis werden leicht Kämpfe heraufbeschwo- ren, denen eine junge Zahlstelle nur höchst selten gewachsen ist.“

Um die jungen Organisationen an einem solchen übereilten Vorgehen zu verhindern, wird es in vielen Statuten der Arbeitergewerkschaften als Regel aufgestellt, daß bei einem aktiven Vorgehen nur die von den Zweiggewerkschaften auf eine Unterstützung von Seiten des Zentralverbandes rechnen können, die nicht weniger als ein Jahr existieren, und, wie die Erfahrung zeigt, ist zur Sammlung des ganzen erforderlichen Materials für einen gegebenen Ort und für die Zusammenstellung eines vollständigen und streng durchdachten „Normaltarifs“ mindestens ein Jahr erforderlich. „Und man kann sagen, eine Zahlstelle hat gut gearbeitet, wenn sie in Jahresfrist jene Energie und Entschlossenheit unter den Arbeitern ihres Ortes erreicht, die notwendig ist, um eventuell auch einen Kampf um die gestellten Forderungen zu gewinnen“¹⁾. Nach den Erfahrungen der Arbeiterführer genügt es schon,

¹⁾ A. Bringmann, loc. cit. S. 127.

daß in irgend einer Gegend eine intensive Agitation einsetzt und daß man an eine bestimmte Ausarbeitung der Lohnforderungen geht, um die Unternehmer dazu zu veranlassen, schon selbst mit der Einführung gewisser Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu beginnen, um hiermit die im Entstehen begriffene Bewegung zu unterdrücken und die Arbeiter von ihr abzulenken¹⁾.

Mitunter gelingt es den Arbeitgebern auf diese Weise wirklich, den Arbeitern das sie zur Organisation treibende Motiv zu nehmen, oder es doch abzuschwächen. Der Verband beginnt, statt weiter zu wachsen, merklich an Mitgliederzahl abzunehmen. Die Versammlungen der Arbeiter werden leer und die Kampf Stimmung läßt nach. Das machen sich die Arbeitgeber zunutze, um allmählich zu den früheren Arbeitsbedingungen zurückzukehren, aber eine solche Lage der Dinge kann nicht lange anhalten. Wenn die Arbeiterführer und Organisatoren den Mut nicht verlieren, sondern die Situation zu erforschen und zu begreifen suchen, wird die Agitation sehr bald mit neuer Kraft entbrennen; erfahrene Arbeiterführer werden aus der veränderten Lage Nutzen zu ziehen wissen, ihre Tätigkeit aufs neue auf die Aufstellung eines „Normaltarifs“ richten und diesmal bereits mit mehr Erfahrung an seine Durchführung gehen²⁾.

In solchen Fällen, wo die Arbeiterorganisation sich stark und sicher genug fühlt und sich bei den Arbeitern eines bestimmten Industriezweiges bereits der Gedanke festgesetzt hat, daß die Einführung eines „Normaltarifs“ notwendig und wünschenswert sei, pflegt sofort eine auf die Durchführung des Tarifs gerichtete Agitation einzusetzen. Gegenwärtig beginnt man jedoch immer mehr mit der allgemeinen Lage der Dinge in den einzelnen Industriezweigen zu rechnen, und so pflegt man denn zur Durchführung seiner Wünsche und Forderungen einen möglichst günstigen Moment, d. h. eine günstige Konjunktur, zu wählen. In einem solchen Augenblick knüpft der Vorstand eines Zweiggewerkvereins Unterhandlungen mit dem Verbandsvorstand des Zentralvereins an, ohne dessen Zustimmung der lokale Verband in der Regel ja nicht berechtigt ist, in einen aktiven Kampf mit den Unternehmern einzutreten, und legt dem Zentralvorstand ein entsprechendes Projekt vor. Wenn zwischen dem Zweigverein und dem Zentralverband in dieser

¹⁾ „Die angedeutete Agitation veranlaßt in vielen Fällen die Arbeitgeber die Lohn- und Arbeitsbedingungen aufzubessern, um die Bewegung zu dämpfen. Es werden dann gewöhnlich die Lohnsätze teils oder auch allgemein erhöht, ohne großes Geräusch davon zu machen. Die mit Lohnzulagen Bedachten werden mit freundlichen Worten oder in anderer Weise dahin bestimmt, sich von der Bewegung fernzuhalten und treu zu ihrem Meister zu stehen, der ihnen natürlich aus reiner „Menschenliebe“ das Einkommen erhöht hat“. A. Bringmann, loc. cit. S. 127.

²⁾ Bringmann, loc. cit. S. 128.

Beziehung eine volle Übereinstimmung hergestellt ist, so wird der ausgearbeitete „Normaltarif“ dem Unternehmer unterbreitet — und zwar gewöhnlich in Form eines mit der persönlichen Unterschrift des Sekretärs oder des Verbandsvorstandes versehenen Briefes. Es versteht sich von selbst, daß dieser erste Brief an den Unternehmer einen sehr zurückhaltenden und höflichen Charakter trägt. Jegliche „Anmerkungen“ und besonders Drohungen mit einem Konflikt¹⁾ werden vermieden, andererseits aber darf ein solches Schreiben auch keine besonders „rührenden“ Bitten und demütigen Wendungen enthalten²⁾.

Der Moment der Einreichung der Forderungen, besonders aber der mit ihm im Zusammenhang stehende Moment, wo diese Forderungen von dem Unternehmer entgegengenommen werden — ist einer der entscheidenden Augenblicke in dem gesamten Verlauf des Streiks; und da dieser Moment nicht allein für den lokalen Zweigverein von Bedeutung sein kann, macht der Zentralverband von dem Rechte Gebrauch, das ihm gewöhnlich nach dem Statut zusteht, und entsendet eins von den erfahrenen Mitgliedern des Vorstandes an den betreffenden Ort, um dafür zu sorgen, daß diese Phase der Angelegenheit einen möglichst günstigen Verlauf nehme.

Je nach der Antwort, die der Unternehmer erteilt, werden sodann die weiteren Maßnahmen getroffen. Wenn die Unterhandlungen und die Einreichung der Forderungen an die Unternehmer ohne Erfolg bleiben und wenn der letztere sie zurückweist, so wird gewöhnlich sofort eine Versammlung sämtlicher Mitglieder einer Gewerkschaft einberufen

¹⁾ Umsomehr, als solche Drohungen, wie Bringmann bemerkt, in Deutschland oft gerichtliche Klagen und sogar Gefängnisstrafen bis zu 6 Monaten zur Folge haben. Loc. cit. S. 131.

²⁾ Der allgemeine Charakter eines solchen Schreibens an den Unternehmer wird von Bringmann mit Beziehung auf seine eigene (Zimmerer-Gewerkschaft) folgendermaßen gekennzeichnet: „Auch eine weitschweifige Begründung der Forderungen soll man unterlassen. Eine solche schafft gewöhnlich nur den Arbeitgebern Gelegenheit, ihre ablehnende Haltung ausreichend zu motivieren. Auch wird damit nur zu leicht das Pulver vorzeitig verschossen, das man bei solchen Gelegenheiten gerade hübsch trocken halten soll. Geht es aber durchaus nicht ohne weitschweifige Begründung ab, dann soll man nicht die wirtschaftliche Lage der Zimmerer in den Vordergrund rücken, sondern jene gewerblichen Mißstände heranziehen, welche durch die gegenseitige, uferlose Konkurrenz der Baugeschäftsinhaber entstehen, das ganze Gewerbe zu ruinieren drohen und Arbeitgeber sowohl wie Arbeitnehmer schwer schädigen, durch die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen aber gemildert und bis zu einem gewissen Grade aufgehoben werden. Die wirksamste Begründung von Forderungen ist und bleibt natürlich immer, daß alle Zimmerer des Ortes entschlossen und wohl-diszipliniert dahinter stehen; ohne dem bleiben auch die scharfsinnigsten Deduktionen Worte, über die der eine weinen und der andere lachen möchte, die aber leichter einen Kieselstein erweichen, als einen hartherzigen Arbeitgeber zum Entgegenkommen veranlassen.“ A. Bringmann, loc. cit. S. 131.

und die neugeschaffene Lage der Dinge beraten. Auf die ablehnende Antwort des Arbeitgebers hin wendet man sich zuweilen mit einem kürzeren Schreiben an den Unternehmer in dem man oft auch etwas von seinen Forderungen nachläßt; oder man verzichtet auf die briefliche Form und beschließt, eine besondere Deputation zum Zweck persönlicher Verhandlungen an ihn zu entsenden. Wenn der Unternehmer in irgend einer Form den Wunsch äußert, persönlich über die eingereichten Forderungen zu beraten, oder wenn die Vertreter eines Unternehmerverbandes sich bereit erklären, zu unterhandeln, so wählen die Arbeiter sogleich die erfahrensten und einsichtvollsten Männer aus ihrer Mitte, damit diese in Unterhandlungen mit den Unternehmern eintreten¹⁾.

Von dem Erfolg der Verhandlungen sind die weiteren Schritte abhängig; daher wird einem lokalen Zweigverein gewöhnlich ein erfahrenes Mitglied des Zentralvereins zur Unterstützung beigegeben. Der Grad des Erfolges bei einer Einigung mit dem Unternehmer hängt oft von dem Charakter und der Formulierung der eingereichten Forderungen ab; diese dürfen bei ihrer Unterbreitung durchaus nicht die Form eines Ultimatus haben. Das Resultat der Einigung muß durch den Gang der Beratung und der Verhandlungen bedingt sein. In jedem Fall hängt der endgültige Beschluß wie er auch ausfallen möge, nicht von den Mitgliedern der Deputation oder der zum Zweck der Verhandlungen gewählten Kommission ab, sondern ausschließlich von der Generalver-

¹⁾ Die gemeinsame Beratung des „Normaltarifs“ oder anderer ähnlicher Fragen durch die Arbeiter und Unternehmer ist in England eine ganz gewöhnliche Erscheinung (siehe unten). In Ländern dagegen, wo die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit noch keine feste Form angenommen haben, wie dies z. B. in Deutschland der Fall ist, gewinnt diese Seite der Angelegenheit eine außerordentliche Bedeutung für die Arbeiterorganisationen. Infolgedessen gibt Bringmann folgende Hinweise für die Mitglieder seines Verbandes: „Kommt es zu Verhandlungen mit den Arbeitgebern, dann soll dieser (Zahlstellenvorstand) nicht unvorbereitet zu solchen Verhandlungen gehen und dort jedes seiner Mitglieder reden lassen, was ihm gerade gut dünkt. Es wird in der Regel ein Sprecher zu bestimmen sein, dessen Haltung im allgemeinen man vorher unter sich vereinbart. Derselbe gibt die notwendigen Auskünfte, beantwortet die gestellten Fragen und verteidigt die gestellten Forderungen. Beteiligen sich mehrere Vorstandsmitglieder an der Diskussion, dann haben dieselben darauf zu achten, daß sie sich gegenseitig nicht widersprechen, sondern daß ein Mitglied die Ausführungen des andern ergänzt und bekräftigt. Wer das nicht kann oder nicht zu können glaubt, der hat im Interesse der Sache zu schweigen. Die Sprecher müssen den Arbeitgebern mit Ruhe und Ernst entgegentreten, alle provozierenden Äußerungen meiden und sich darauf beschränken, die Forderungen möglichst kurz und sachlich ohne alle Phrasen zu begründen. Auch ausfallender Protzenhaftigkeit seitens der Arbeitgeber ist mit ruhiger Sachlichkeit zu begegnen. Unsere Vertreter dürfen nie vergessen, daß sie in solcher Verhandlung die Würde und Ehre unserer Organisation zu wahren haben, und daß die Arbeitgeber darauf bedacht sind, etwaige ausfallende und banale Redensarten zu benutzen, unsere Organisation in der Öffentlichkeit zu diskreditieren.“ A. Bringmann, loc. cit. S. 132 ff.

sammlung der Mitglieder des Verbandes. Und wenn der Unternehmer nicht zu Konzessionen geneigt ist oder die Unterhandlungen mit der Gewerkschaft überhaupt ignoriert, so hat lediglich die allgemeine Mitgliederversammlung das Recht, den Kampf zu proklamieren.

6.

Eins der bedeutsamsten Kennzeichen des modernen wohlorganisierten Arbeiterstreiks und der für ihn so charakteristischen kultivierten Form, die ihn von allen älteren Formen des Arbeitskampfes, den elementaren Aufständen und Empörungen der Arbeiter, wie sie früher stattfanden, unterscheidet, liegt in der Tatsache, daß der Moment, in dem der Streikbeschuß ausgesprochen wird, nicht mit dem Moment der Proklamierung des Streiks zusammenfällt. Und man kann sagen: je besser die Arbeiter organisiert und diszipliniert sind, umso größer ist der Zeitraum, der diese beiden Momente von einander trennt¹⁾. Oben haben wir schon einige Beispiele aus der Geschichte der englischen Arbeitskämpfe: die Bewegung der Eisenbahnbeamten und Eisenbahnarbeiter — in den Jahren 1906—1907 — und der Kohlenarbeiter — im Jahre 1908 — angeführt; die Vorberatungen und Unterhandlungen, die sich auf diesen letzten Konflikt bezogen, dauerten mehrere Monate lang, die Vorverhandlungen bei dem ersten Konflikt sogar ein ganzes Jahr.

Der Zeitraum, zwischen dem Moment des Streikbeschlusses (d. h. dem Augenblick des Bruchs mit dem Unternehmer) und dem Moment der offiziellen Proklamierung des Streiks, dient gewöhnlich dazu, um den Kampf vorzubereiten. In dieser Zeit werden alle möglichen Maßnahmen organisatorischen Charakters getroffen: wenn die betreffende Gewerkschaft allzu viel Mitglieder zählt, wird sie in Sektionen geteilt, von denen jede sich einen Vertreter wählt. Diese Vertreter bilden ein besonderes vorbereitendes Deputiertenkomitee, das alle vorbereitenden Maßregeln für den Streik zu treffen hat.

Daneben wird die in alphabetischer Reihenfolge angelegte Liste sämtlicher Arbeiter des betreffenden Gewerbes, die dem Verbandsangehören, noch einmal durchgesehen, oder es wird eine neue vollständige Liste aufgestellt. Ferner wird alles für den Rechnungsbericht notwendige Material herbeigeschafft: Formulare, Kontrollmarken, Kassenbücher usw., und endlich müssen bei der Proklamierung des Streiks auch noch die Lohnperioden und die Kündigungsbedingungen berücksichtigt werden.

¹⁾ Bringmann weist u. a. darauf hin, daß die Unternehmer bei den Vorverhandlungen häufig keine Zugeständnisse machen wollen, da sie damit rechnen, daß der Streik sofort ausbrechen wird (mitunter provozieren sie ihn sogar). Dieses tritt gewöhnlich dann ein, wenn der Streik im gegebenen Augenblick mit Vorteilen für sie verbunden ist. Vgl. loc. cit. S. 134.

Wenn alle vorbereitenden Maßnahmen getroffen sind und ein für die Arbeitseinstellung günstiger Moment herannaht, wird eine Generalversammlung aller Verbandsmitglieder einberufen. Nachdem die Versammlung einen Situationsbericht entgegengenommen und beraten hat, wird der Tag für die offizielle Proklamierung des Streiks festgesetzt. In derselben Versammlung wird auch die Streikleitung gewählt, die mit der Durchführung des Streiks betraut wird.

Schon am ersten Streiktage muß eine neue allgemeine Mitgliederversammlung einberufen werden. In dieser Versammlung wird mit der Zählung der Streikenden begonnen; zu diesem Zweck werden Listen der Streikenden angelegt, wobei einem jeden ein besonderer Streikzettel ausgefertigt wird, der dem Streikenden als Legitimation bei seiner Einforderung der Streikunterstützung aus den Mitteln des Verbandes zu dienen hat.

Die Hauptaufgabe der Taktik der Streikleitung während des ganzen nun folgenden Streiks besteht darin, die auswärtigen Arbeiter, sogenannte Arbeitswillige oder Streikbrecher, von der Arbeit in dem bestimmten Betriebe fern zu halten. Dieses Moment ist höchst bedeutsam für den modernen Streik und verdient es wohl, daß wir ein wenig länger bei ihm verweilen.

Wenn der Erfolg eines Streiks für die Arbeiter davon abhängt, daß die Arbeit in einem Betriebe wirklich eingestellt wird, so ist es ganz begreiflich, daß die Taktik der Gewerkschaften sich darauf richten muß, die Anwerbung neuer von außen kommender Arbeiter zu verhindern. Hiermit hängen zwei Erscheinungen zusammen, die gewöhnlich in engster Weise mit dem Streik verknüpft sind: das sogenannte Streikbrechertum und die Bildung von Pickets („Picketing“) (Streikposten). Diese beiden Erscheinungen stellen in unserer Zeit nicht nur ein tatsächliches Problem und ein Problem der Taktik der Gewerkschaften dar, sondern bilden zugleich ein Objekt juristischer Forschung, sofern nämlich der gegenwärtige Stand des Koalitionsrechts in Westeuropa sich in ihnen spiegelt. Diese letztere juristische Seite der hier behandelten Frage wird noch an einer anderen Stelle von uns untersucht werden. Hier wollen wir die Frage nach dem Streikbrechertum und den Pickets nur nach der Seite der Taktik der Gewerkschaften in ihrem Kampf mit den Unternehmern, wie er sich in der Form des Streiks darstellt, betrachten.

Von hier aus wird uns auch das Streben der Gewerkschaften vollkommen verständlich, sich den Erfolg des Kampfes zu sichern, indem sie den Unternehmer der Möglichkeit berauben, die Produktion ohne Hilfe der Streikenden weiter fortzusetzen. Wenn dieses Ziel erreicht werden soll, müssen sich daher alle Bemühungen der Streikenden darauf richten, die Arbeitswilligen, oder wie sie von den Arbeitern selbst

genannt werden, die Streikbrecher, von der Arbeit fernzuhalten¹⁾).

Die allgemeine Quelle des Streikbrechertums bildet gewöhnlich die Reservearmee der Arbeitslosen. Unter diesen letzteren finden sich leicht Personen, denen die von dem Unternehmer zugestandenen Arbeitsbedingungen weit verlockender erscheinen müssen, als jener Zustand der Arbeitslosigkeit, in dem sie sich zur gegebenen Zeit befinden; das persönliche Interesse dieser Leute veranlaßt sie gewöhnlich, die durch den Streik geschaffene Arbeitsgelegenheit auszunutzen und an die Stelle der streikenden Arbeiter zu treten. Hierdurch wird der Streik vollkommen unmöglich gemacht, oder seine Wirkung auf den Unternehmer wird doch in so hohem Maße abgeschwächt, daß sich damit die Aussichten auf einen Erfolg des Streiks für die Streikenden sehr verringern. So kommen hier die Interessen zweier Gruppen von Arbeitern miteinander in Konflikt, und es kommt zu einem Kampf zwischen den Streikenden und den Streikbrechern.

Auf dem Kongreß des Vereins für Sozialpolitik zu Mannheim hat Professor L. Brentano folgende Definition der Arbeitswilligen gegeben: „Man versteht darunter jene eigentümliche Spezies von Arbeitern, die sich angeblich darnach sehnt, zu schlechteren Arbeitsbedingungen als den von den Organisierten verlangten zu arbeiten“²⁾.

Wenn wir von diesem Standpunkt aus tiefer in das Wesen des Streikbrechertums eindringen, so tritt uns die gewaltige soziale Bedeutung dieser Erscheinung, die so eng mit dem Wesen der modernen industriellen Gesellschaftsordnung verwachsen ist, mit außerordentlicher Klarheit entgegen. In diesem Sinne ist das Streikbrechertum vor allem eine sozialökonomische Erscheinung. Aber zu einer solchen Fassung der Frage gibt es gegenwärtig kaum mehr als Ansätze. Bisher hat man mehr auf die rein individualistische Seite des Problems des Arbeitswilligen als eines besonderen Arbeitertypus geachtet. In dieser Beziehung ist es ganz verständlich, daß auch eine solche Ansicht vom

¹⁾ In England und in den Vereinigten Staaten heißt der Arbeitswillige in dem Arbeiterjargon „Blackleg“ und „Scab“. Der letztere Name ist noch entehrender. Er entspricht dem deutschen Worte „räudig“ (Scab bedeutet Räude). Blackleg bedeutet in seinem ursprünglichen Sinn einen Menschen, der seine Existenzmittel durch eine entehrende Arbeit erwirbt („a man, who makes his living by betting and playing at cards“). In diesem Sinne gilt der Name „Blackleg“ für beleidigend und kann eine gerichtliche Klage zur Folge haben. Der Gebrauch dieses Wortes im Sinne von Streikbrecher gilt jedoch nicht als Beleidigung, wenigstens nicht in dem Maße, daß darauf eine Strafe stünde. Vgl. A. Wood Renton Encyclopaedia of the Laws of England vol. II, p. 160 u. ff. In demselben Sinne wie Blackleg wird in England auch das Wort „knobstick“ gebraucht (vgl. F. Ransome, Modern Labor, p. 24).

²⁾ Vgl. den schon zitierten Bericht in den Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. 116, S. 139 f.

Streikbrecher wie sie z. B. vom Präsidenten der Harvard Universität, Professor Elliot, ausgesprochen wird, existieren kann.

In einem der Vorträge, die Professor Elliot in einer Sitzung des nationalökonomischen Klubs zu Boston gehalten hat, erklärt er:

„Vor einigen Jahren hatte ich die Ehre, in einer meiner Arbeiten, die pädagogische Fragen behandeln, darauf hinzuweisen, daß der Streikbrecher (Scab) den hervorragenden Typus eines Helden darstellt (a very good type of hero). Diese Meinung halte ich auch heute noch aufrecht; ich bin aufs tiefste überzeugt, daß $\frac{9}{10}$ aller Amerikaner diese Meinung teilen.“

Das Hauptargument von Elliot besteht darin, daß der Streikbrecher (Scab) ein Vorkämpfer für die persönliche Freiheit und Unabhängigkeit ist. Wie jeder „freie Arbeiter“ protestiert er gegen die beengenden Schranken jeglicher Arbeiterorganisationen und obligatorischer Verträge. In dieser Beziehung stellt der „Scab“ nach Elliots Ansicht ein leuchtendes Beispiel für den Geist des „freien“ amerikanischen Volkes dar.

Gegen eine solche Identifizierung des Streikbrechers mit dem unorganisierten Arbeiter überhaupt, besonders aber gegen die Ansicht, als stelle der „Scab“ einen Helden dar, wendet sich der Redakteur der amerikanischen Zeitschrift „Gunton's Magazine“ mit lebhaftem Protest. Die Redaktion dieser Zeitschrift äußert in ihrem Protestartikel vor allem gewichtige Zweifel, ob die Mehrheit des amerikanischen Volkes auch wirklich die Meinung Elliots teile, und ferner ist die Redaktion aufs tiefste davon überzeugt, daß Elliots Ansicht auf einer völligen Unkenntnis der wirklichen Sachlage beruht. Gunton's Magazine leugnet durchaus nicht den Gegensatz zwischen den organisierten und den unorganisierten Arbeitern, sondern hält diesen vielmehr für eine ganz natürliche Erscheinung¹⁾.

Der Kampf zwischen Verbänden, Organisationen und Parteien und einzelnen individualistisch gesinnten Persönlichkeiten ist charakteristisch für die gesamte moderne soziale Atmosphäre und stellt durchaus keine Erscheinung dar, die der Arbeiterwelt allein angehört. Trotzdem aber haben wir nicht den geringsten Anlaß, solche „unabhängige“ Arbeiter mit den Streikbrechern „Scabs“ zu identifizieren. Wie die Tatsachen beweisen, arbeiten in der ungeheueren Mehrzahl der Fälle eines Kampfes der Arbeit mit dem Kapital die unorganisierten Arbeiter mit den Mitgliedern der Arbeitergewerkschaften zusammen. Wenn ein Streik ausbricht, schließen sich die unorganisierten Arbeiter

¹⁾ „The Non-Union Man vs. the“ „Scab“ Gunton's Magazine. January 1903, p. 17.

in den häufigsten Fällen mit den organisierten zusammen und werden sogar, ebenso wie die letzteren, aus den Mitteln des Streikfonds unterstützt. Ja noch mehr, man kennt viele Fälle, in denen, in besonderen, schweren kritischen Situationen, unorganisierte Arbeiter freiwillig ihr Scherflein zur Unterstützung der allgemeinen Klasseninteressen darbrachten. Die feindselige Stimmung der Mitglieder der Arbeiterorganisationen gegen die unorganisierten Arbeiter trägt nur einen vorübergehenden zufälligen Charakter; sie bildet nur eine Phase in dem allgemeinen Entwicklungsprozeß der Arbeiterorganisationen.

Ein ganz anderer Typus wird nach der Meinung der Redaktion durch den „Scab“ dargestellt.

„Wenn Elliot“ — so erklärt die Redaktion in ihrem Protestartikel — „wenn Elliot und seine Anhänger den wirklichen Charakter des Streikbrechertums besser kennen würden und nähere Bekanntschaft mit Arbeitern vom Typus der Streikbrecher gemacht hätten, so wären sie bald von der Ansicht abgekommen, als stellten diese letzteren Helden dar“. Aus bestimmten Tatsachen schließt die Redaktion, daß in neunzig von hundert Fällen die Streikbrecher aus nachlässigen (loose), zufälligen (irregular) Arbeitern und Personen bestehen, die eine nomadische Lebensweise führen und gewöhnlich einen schlechten Ruf genießen (disreputable, quasi-tramp¹⁾ labores). Der „Scab“ ist ein Werkzeug des Kapitalisten, oder wie sich die Redaktion ausdrückt, „der Scab ist der Marodeur im wirtschaftlichen Kampfe“ (sheak and the camp follower of labore disturbances). Die Hauptsorge des Unternehmers während eines Streiks besteht darin, den Streikenden und der Gesellschaft zu beweisen, daß ihm, dem Unternehmer eine große Menge von Leuten zur Verfügung steht, die jederzeit bereit sind, zu den von ihm vorgeschlagenen Bedingungen zu arbeiten. Um dieser Vorstellung eine noch größere Überzeugungskraft zu verleihen, erteilen die Unternehmer häufig geheime Befehle, daß die Arbeit zu rein demonstrativen Zwecken wieder aufgenommen werden solle. Man kennt Fälle, wo die Unternehmer der Betriebe, in denen ein Streik ausgebrochen war, den Streikbrechern einen Lohn versprochen, der um 50 und mehr Prozent höher war, als der, den die streikenden Arbeiter forderten, und überdies noch die Auslagen für ihre Wohnung und Verköstigung auf sich nahmen.

Natürlich verwenden die Unternehmer solche Arbeiter und Streikbrecher nur eine gewisse Zeit lang, da nur ein kleiner Teil von ihnen geschulte Arbeiter darstellt, die die Arbeiten in dem bestimmten Berufszweige auch auszuführen imstande sind. Die Redaktion erwähnt in

¹⁾ „Tramp-System“ bedeutet in Amerika das Hin- und Herwandern in der Absicht, Arbeit zu finden. „Quasi-Tramp“ soll hier so viel bedeuten, als ein Mensch, der unter dem Vorwand, Arbeit zu suchen, auf der Wanderung begriffen ist, was ungefähr dem deutschen Landstreicher entspricht.

ihrem Protest auch einen Fall, wo während eines Streiks in einem Betriebe ganz ungeschulte Arbeiter als Streikbrecher angeworben wurden; da sie nicht imstande waren, die Arbeiten auszuführen, stellten sie die Maschinen vor den Fenstern der Fabrik auf und taten so, als ob sie arbeiteten; die Maschinen stampften, und die Passanten, die die Arbeiter durch das Fenster erblickten, gewannen die Überzeugung, daß der Betrieb nicht still steht. Die Zeitungen aber begannen sofort den Arbeitern die ganze Fruchtlosigkeit einer Fortsetzung des Streiks klar zu machen, da ja seine Folgen von dem Unternehmer garnicht empfunden würden.

Indem die Streikbrecher die streikenden Arbeiter ersetzen, tragen sie damit keineswegs, wie manche annehmen, zur Verringerung der Arbeitslosen bei, denn in Wirklichkeit wird ja die industrielle Armee der Arbeitslosen um die Zahl der Streikenden vermehrt.

Da die Streikbrecher den Arbeitern, die um bessere Arbeitsbedingungen für die gesamte Arbeiterklasse kämpfen, in den Rücken fallen, verringern sie dadurch zugleich auch für sich selbst die Chancen, in der Zukunft ihre eigene Lebenslage zu verbessern. In dieser Beziehung dient der Streikbrecher dem Kapitalisten beständig als eine bequemes Werkzeug, das Streben der Arbeiter nach Verbesserung der allgemeinen Existenzbedingungen zu vereiteln. „Daher“ — so schließt die Redaktion von *Gunton's Magazine* — „stellt das Streikbrechertum vom Standpunkt des sozialen Fortschritts eine negative Erscheinung dar“ (an injury); als Marodeur im wirtschaftlichen Kampfe wird der Streikbrecher von allen anständigen Arbeitern, den organisierten wie den unorganisierten, verachtet und gebrandmarkt; und es gibt wirklich einen moralischen Grund für einen solchen Ostrazismus¹⁾.

Zu der gleichen Ansicht neigt auch der amerikanische Soziologe *W. Ghent*. In seiner Untersuchung „*Mass and Class*“ vergleicht *Ghent* den „Scab“ mit den andern parasitären Symptomen des Kapitalismus; „man muß darauf achten,“ sagt der amerikanische Soziologe, „daß der Scab, dessen Tätigkeit und Einfluß zwar von Grund aus negativ und antisozial ist (degrading), so sehr wir ihn auch verurteilen müssen, doch auch unser Mitleid hervorruft. Der „Scab“ ist vor allem, neben vielen andern Erscheinungen als da sind: der käufliche Advokat, der Kurpfuscher, der Spekulant und Erpresser (green-goods operator) ein „notwendiges Element“ des ganzen kapitalistischen Produktionssystems — ja vielleicht hängt sogar der „Scab“ noch enger mit der modernen Gesellschaftsordnung zusammen, als diese andern typischen Erscheinungen des Kapitalismus. Die kapitalistische Industrie ist nicht denkbar ohne eine große Masse von Arbeitslosen, die immer eine tatsächliche oder doch wenigstens mögliche Drohung oder Gefahr für das Niveau des Arbeits-

¹⁾ Loc. cit., S. 24.

lohnes bildet; der Streikbrecher aber rekrutiert sich aus dieser mehr oder weniger konstanten Arbeiterarmee. Daher müssen wir notwendig damit rechnen, daß der „Scab“ ein Sklave und nicht Herr der Situation ist (he is an agent rather than a principal)¹⁾ „aber,“ fährt Ghent fort, „obwohl der Streikbrecher ohne allen Zweifel ein Opfer der Gesellschaft darstellt, bleibt er immer doch ein Mensch mit freiem Willen (a free-will acter) und als solcher ist er ein Verräter an der Arbeiterklasse; er zerstört das Gefühl der Klassenehre (sense of class honor), das der großen Mehrheit aller Arbeiter, der organisierten wie der unorganisierten, eigentümlich ist, und daher ist es nicht persönliches Interesse, sondern die Vorstellung von einem Verrat an der Arbeiterklasse, die alle jene Gewalttätigkeiten hervorruft, wie sie während eines Streiks gewöhnlich in Erscheinung treten.“ „Da der Streikbrecher (Scab) ein Opfer der Verhältnisse ist, steht seine ganze Existenz im Gegensatz zu seinem Klassenbewußtsein und zu seiner Klassenehre. Aber dieses Bewußtsein wird jeden Arbeiter, der ein Streikbrecher ist, zugleich dazu führen, über sich selbst das Verdammungsurteil zu sprechen“²⁾.

Die Erscheinung des Streikbrechertums läßt sich heute allenthalben beobachten und begegnet überall dem gleichen feindseligen Gefühl auf Seiten der Streikenden und der Arbeiter im allgemeinen. „Mit der steigenden Industrialisierung der Gesellschaft“, sagt Ed. Bernstein³⁾, „bildet sich eine ganz neue öffentliche Meinung unter den Arbeitern und den ihnen nahestehenden Gesellschaftsklassen heraus. Der Streikbrecher wird nicht nur von den Angehörigen des beteiligten Berufs, sondern von der arbeitenden Bevölkerung überhaupt als eine verächtliche Erscheinung betrachtet, und es wird ihm das auch unter Umständen so deutlich im sozialen Verkehr zu erkennen gegeben, daß der Anreiz, sich zu dieser Rolle herzugeben, dem Gegenteil weicht. Je nachdem findet ein gesellschaftlicher Boykott von solcher Intensität statt, daß er seinem Gegenstand das Leben zur Hölle machen kann, zumal es dann auch nicht an Schabernack aller Art zu fehlen pflegt. Wie man auch moralisch darüber denken mag, so ist doch dieser soziale Boykott des Streikbrechers ein Faktum, das sich namentlich in Fabrikorten immer häufiger einstellt und das daher ebenfalls unter die Waffen im Streikkampf gerechnet werden muß⁴⁾.

¹⁾ W. Ghent, *Mass and Class. A Survey of Social Division*, 1906, p. 134.

²⁾ *Ibid.* pag. 139. Weiterhin vergleicht der Autor den Scab mit andern parasitären Erscheinungen und Personen, die sich selbst und um ihres eigenen Vorteils willen an eine ihnen fremde Klasse verkaufen.

³⁾ „Der Streik, sein Wesen und sein Wirken.“ Vgl. die Sammlung: *Die Gesellschaft, Sammlung sozialpsychologischer Monographien*. Herausgegeben von Martin Buber, IV. Bd., Frankfurt a. M.

⁴⁾ *Loc. cit.* S. 77 ff. In der Bibliothek School of Economics and Political Science in London, sowie an einigen andern Stellen (so z. B. im Sozialen Museum

Die Empörung und Verachtung, die sich bei den Streikenden gegenüber den Streikbrechern Luft macht, erreicht nicht immer ihr Ziel, d. h. es gelingt ihr nicht immer, die Gefahr des Streikbrechertums abzu-

zu Frankfurt, im Musée Social zu Paris usw.), werden in besonderen Aktenmappen allerhand Proklamationen, Flugblätter, Zeitungsausschnitte usw., die sich auf industrielle Konflikte beziehen, gesammelt. Wir wollen hier zur Charakteristik der Kämpfe zwischen Arbeitern und Streikbrechern ein paar Fälle aus diesen Sammlungen anführen. In einem Flugblatt aus The Alfreton and Belper Journal vom 22. August 1890 wird folgendes mitgeteilt: „Montag abend bot die Stadt Belper (in England) ein niegesehenes Schauspiel dar. Schon früh am Morgen strömte hier von allen Seiten eine ungeheure Volksmenge zusammen. In der ganzen Umgebung hatte sich die Nachricht verbreitet, daß drei Männer, die sich als Streikbrecher (Blacklegs) herausgestellt und sich in ihre Heimat zurückbegeben hatten, (die ganze Angelegenheit spielt sich während eines Streiks ab), in Gestalt von Stroh puppen begraben oder verbrannt werden sollten. Auch wurden besondere Karten gedruckt und zu einem penny verkauft, die die Nachricht vom Tode dieser Leute verbreiteten. Gegen 7 Uhr abends setzte sich die Prozession vor dem Gasthaus „Rose and Crowh“ in Bewegung. Die drei Stroh puppen wurden in lange gelbe Kisten gelegt, eine jede von ihnen wurde mit einer Decke zugedeckt, und dann wurden sie von Männern in Trauerkleidung hoch auf den Schultern vorangetragen. Die Mehrzahl aller Teilnehmer trugen Zylinder mit einem schwarzen Trauerband, außerdem trug noch ein jeder einen Trauerflor um den Ärmel. Es nahmen ungefähr 10 000 Mann an der Prozession teil, und es ist schwer, sich einen höheren Grad von Verachtung gegenüber den Streikbrechern vorzustellen, als er hier zum Ausdruck kam, nachdem die Prozession die Stadt durchschritten hatte und die Richtung nach dem Felde einschlug, wo die Stroh puppen in Stücke gerissen und die Reste begraben wurden“. In derselben Aktenmappe findet sich auch eine Karte in einem breiten schwarzen Rahmen. Auf der Rückseite liest man die mit Bleistift geschriebenen Worte: „Belper Strike of Strovegrate Workers“ 1890. Hieraus läßt sich leicht entnehmen, daß dies die Einladungskarte zur Beerdigung ist, die in dem Flugblatt erwähnt wird. Auf der Karte ist folgendes zu lesen: „Zur Erinnerung an (nunmehr folgen die Familiennamen der drei), die wahrhafte Lohnsklaven in Park Plantation (faithfull wage-slaves on the Park Plantation) waren; als dann am 26. Juli der Streik erklärt wurde, wurde der Beschluß gefaßt, 25 % von einem Pfund Sterling des Arbeitslohns als Streikunterstützung auszubahlen; die genannten drei Personen aber ließen sich die Streikrate für eine Woche vom Verband (national union) auszahlen, kehrten dann zu ihren Herren zurück und wurden so zu echten Verrätern und Judassen. Sie haben sich nicht selbst erhängt, aber ihre Bilder wurden am 18. August 1890 von 2000 ehrlichen Arbeitern, die ihrem Verband treu geblieben waren, begraben. Auf ihrem Grab steht folgende Grabschrift verzeichnet:

Masters they served, men they betrayed,
If they go to heaven, who shall be saved.

Funeral Dirge:

Bah! Bah! blacksheep, have you any wool?
Yes sir, yes sir, three bags full,
One for the master, one for the slaves,
One to be shared among three black knaves.

Ein Zeitungsausschnitt (Hamburger Echo vom 26. Januar 1897) enthält folgende Mitteilung: Während eines Streiks der Hafenarbeiter in Hamburg 1896/97

wenden, und so sehen sich die Arbeiterorganisationen allmählich genötigt, eine wirksamere Taktik auszuarbeiten. Ich meine hier die Aufstellung von Streikposten zum Zweck eines Boykotts des vom Streik betroffenen Betriebes und der Fernhaltung der Streikbrecher von dem Unternehmen. Wir müssen hier bemerken, daß hierdurch sehr oft Personen, die aus entlegeneren Gegenden eintreffen, und nichts vom Streik wissen, daran verhindert werden, ihre kameradschaftliche Pflicht zu verletzen. Zu diesem Zweck wird neben der Taktik der Streikposten, die die Aufgabe der persönlichen Aufklärung haben, gegenwärtig vielfach auch noch der Boykott in schriftlicher Form angewandt. Gewöhnlich werden in der Gewerkschaftspresse die Namen der Unternehmer veröffentlicht, in deren Betrieben der Streik erklärt worden ist. Solche Erklärungen werden in den Räumen und Sälen ausgehängt, wo sich die Arbeitnehmer gewöhnlich versammeln, und häufig werden solche Warnungstafeln sogar an den Straßen aufgestellt, die an dem Betrieb über den der Streik verhängt ist, vorbeiführen¹⁾.

erschieden 6 Streikbrecher aus der Stadt Crossen und gaben ihr Erscheinen in den Zeitungen bekannt, wobei sie u. a. auch darauf hinwiesen, daß sie auf das Geld verzichtet hätten, das ihnen der Arbeiterverband zur Deckung ihrer Ausgaben für die Rückreise nach der Heimat angeboten hätte. Sie hätten, wie sie sich ausdrückten, „ihren Mut darauf gesetzt, den Sieg (für die Unternehmer) durchzukämpfen.“ Das Hamburger Echo weist auf die Ungeheuerlichkeit und Treulosigkeit einer solchen Handlungsweise hin und beschließt seine Mitteilung mit folgenden Worten: „Nach der Bibel warf Judas Ischariot das Blutgeld von sich, ging hin und erhängte sich. Das war vor langer, langer Zeit; heute ginge er wohl in eine Zeitungsexpedition und gäbe eine Anzeige auf.“ So charakteristisch die hier angeführten Fälle an sich auch sein mögen, sie sind noch lange kein ausreichender Ausdruck für jenen unbeschreiblichen Grad von Verachtung, Empörung, Wut und Haß, die die Streikenden bei der Nachricht vom Eintreffen von Streikbrechern erfassen — besonders wenn diese frühere organisierte Arbeiter sind. Man muß selbst an einer Versammlung von Streikenden in Deutschland teilgenommen haben, um jenen Moment vollkommen nacherleben zu können, wenn auf die Mitteilung des Vorsitzenden von dem traurigen Vorfall eines Verrats unter den Genossen eines jeden Namens die ganze tausendköpfige Menge in ein einstimmiges drohendes „Pfui!“ ausbricht; nur so kann sich der Zuschauer eine Vorstellung von allen Schrecken eines der dunkelsten Bilder der modernen ökonomisch-sozialen Ordnung machen.

¹⁾ Im Sommer des Jahre 1909 fand ich bei einer Wanderung durch den Schwarzwald auf dem Wege von Pforzheim nach Wildbad an den Telegraphenstangen große weithin sichtbare Plakate folgenden Inhalts: „Achtung! Arbeiter und Arbeiterinnen der Papierfabriken! Seit dem 1. Juli befinden sich 45 Arbeiter und Arbeiterinnen der Papierfabrik von Weißenstein im Streik! Ursache des Streiks ist die überaus schlechte Bezahlung in diesem Betrieb. Auf die geringe Lohnforderung antwortete die Betriebsleitung mit teilweisen Lohnherabsetzungen, worauf die Arbeit niedergelegt wurde. Die Betriebsleitung gibt sich alle Mühe, von auswärts Leute heranzuziehen. Wir warnen die Arbeiter allerorts, in Weißenstein in Arbeit zu treten, solange gestreikt wird. Arbeiter allerorts! Haltet jeden Zuzug nach Weißenstein fern! Verband der Fabrikarbeiter, Zahlstelle Pforzheim.“ Ähnliche Aufrufe und Warnungen findet man in den Organen der Gewerkschaftspresse.

Aber selbstverständlich genügen diese Maßregeln für sich allein noch nicht, um die Streikbrecher fern zu halten, und so sehen wir denn, wie sich die Taktik des Streikpostenstehens (Picketing) (Platz sperren) immer weiter verbreitet.

Gemäß der allgemeinen Regel, der wir allgemein begegnen, und die sich entweder in der Praxis von selbst durchgesetzt hat, oder in den Statuten der Gewerkschaften besonders erwähnt wird (vgl. die oben zitierten Statuten der deutschen „Zentralverbände“) — hat kein Mitglied einer Arbeiterorganisation, wenn es sich nicht eine Geldstrafe zuziehen will, das Recht, die Übernahme besonderer auf die Fernhaltung der Streikbrecher vom Betrieb bezüglich der Pflichten zu verweigern. In den Fällen, wo der Streik von einer großen und wohlhabenden Gewerkschaft geführt wird, findet die Taktik der Streikposten ihren Ausdruck in einer wohlgedachten Organisation, die mit außerordentlicher Strenge und Disziplin durchgeführt wird¹⁾. Gewöhnlich beschließt die Streikleitung über die Anzahl der notwendigen Streikposten, weist ihnen ihre Plätze an (auf den Bahnhöfen, auf den Straßen, die zur Fabrik führen, vor der Fabrik selbst usw.) und setzt eine genaue Ablösungsordnung fest. Diese Pflicht hat ein jedes Mitglied der betreffenden Gewerkschaft zu übernehmen, ja, während der freien Zeit sogar die, die nicht am Streike teilnehmen (Sonnabend abends und Sonntags). Die Funktion dieser Streikposten besteht darin, die von außen eintreffenden Arbeiter über die Sperre aufzuklären, sie dazu zu bestimmen, ihre Pflicht als Kameraden nicht zu verletzen, ja, wo es nötig wird, erhalten die neu Eintreffenden sogar vom Verbandsamt das notwendige Reisegeld, um nach Hause zurückkehren zu können. Der Streikpostendienst dauert eine bestimmte Zeit, und die genaue Ausführung der damit verbundenen Pflichten wird von Arbeitern kontrolliert und überwacht, die entweder selbst am Streik beteiligt sind oder doch zu der betreffenden Gewerkschaft gehören.

Die Taktik der Streikposten wird, wie wir schon bemerkt haben, überall in großem Maßstabe angewandt und hat ohne allen Zweifel einen großen Einfluß, nicht nur auf das Resultat eines einzelnen Streiks, sondern, wie wir es uns nach den vorhergehenden Ausführungen leicht vorstellen können, auch auf das Ergebnis der gesamten Arbeiterbewegung und Arbeiterorganisation.

¹⁾ In einer Denkschrift der deutschen Regierung, die 1899 dem Gesetzesentwurf über die Beschränkung des Koalitionsrechts voranging, findet sich eine Beschreibung dieser Arbeitertaktik und zwar in einer Mitteilung des Regierungspräsidenten zu Arnberg, der diese Taktik „eine geradezu militärische Organisation“ nennt (Denkschrift betreffend Ausschreitungen bei den Arbeitskämpfen der letzten Jahre). Weiter unten werden wir noch auf dieses Dokument zurückkommen, das nicht ohne Interesse für die Analyse des gegenwärtigen Standes des Koalitionsrechts in Deutschland ist.

Neben der Sorge um die Fernhaltung von Streikbrechern richtet sich die Taktik der Arbeitergewerkschaften auch noch darauf, die Hoffnung des Unternehmers auf eine Wiederaufnahme der Arbeit nach Möglichkeit herabzustimmen; zu diesem Zwecke werden die ledigen Arbeiter und gelegentlich auch die verheirateten aufgefordert oder veranlaßt, den Ort des Streiks sofort nach der Streikerklärung zu verlassen und sich irgendwo anders Stellung zu suchen. Dadurch soll nicht nur die Zahl derer, die einer Unterstützung bedürfen, verringert, sondern — und dies ist die Hauptsache — es sollen auch die Chancen für eine erfolgreiche Durchführung des Streiks nach Möglichkeit verbessert werden.

„Solange am Streikorte die Zahl der Streikenden eine große ist, rechnen die Arbeitgeber täglich auf den Abfall vom Streik. Verlassen aber möglichst viele Streikende den Ort, dann merken die Arbeitgeber den Ernst der Situation“ und sind daher aus Furcht, alle Arbeiter zu verlieren, eher zu Zugeständnissen bereit¹⁾.

7.

Der Ausgang eines jeden Streiks kann ein dreifacher sein: entweder die Arbeiter unterliegen, d. h. ihre Forderungen werden nicht befriedigt, und die Arbeiter selbst sind aus diesen oder jenen Gründen gezwungen, zur Arbeit zurückzukehren; oder der Streik wird gewonnen, d. h. die Forderungen der Arbeiter werden vom Unternehmer teilweise oder im ganzen Umfange angenommen und befriedigt; oder der Streik kann endlich durch einen gegenseitigen Vergleich, ein Kompromiß, beendet werden. Dem dritten Fall begegnen wir am häufigsten in den Ländern wo, wie z. B. in England, das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit bereits eine festere stabilere Form angenommen hat. Eine solche Lösung der Streikfrage setzt meistens die Mitwirkung besonderer vermittelnder Organe (Schiedsgerichte, Einigungsämter) voraus, von denen wir in dem letzten Teil dieser Untersuchung zu reden haben werden. Hier wollen wir nur von solchen Fällen einer Beendigung von Streiks sprechen, die kein Eingreifen vermittelnder Organe voraussetzen und die gewöhnlich in solchen Ländern einzutreten pflegen, in denen das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit noch keine stabile Form angenommen hat; ein solches Land ist gegenwärtig z. B. Deutschland.

„Nachdem die Arbeitgeber“, sagt Bringmann, „sich bei den Verhandlungen zur Durchsetzung der Forderungen halbstarrig erwiesen oder die Forderungen bis dahin überhaupt ignoriert haben, wird es nur höchst selten vorkommen, daß sie alle bei den letzten Verständigungsversuchen vor bzw. nach dem Eintritt in den Streik gleichmäßig die Forderungen bewilligen“²⁾.

¹⁾ A. Bringmann, loc. cit. S. 140.

²⁾ Ibid. S. 158.

Gewöhnlich aber sind die Unternehmer schon von vornherein zu gewissen Zugeständnissen bereit, und dann nimmt der Streik von selbst ein Ende. Aber diese Zugeständnisse sind nicht immer vorteilhaft für die Arbeiter.

In Deutschland bedienen sich die Arbeitgeber nach Bringmanns Beobachtungen folgender Taktik: sie suchen die Forderungen, auf denen besonders die unerfahrenen und indifferenten Arbeiter bestehen, zu erfüllen und die Forderungen zu verweigern, auf die besonders die klassenbewußten Arbeiter den größten Wert legen. Diese Taktik hat den Zweck, die Solidarität unter den Arbeitern zu schwächen, sie miteinander in Widerstreit zu bringen und damit das Ende des Streiks herbeizuführen. Eine solche Befriedigung der Forderungen kann nicht als ein wünschenswerter Ausgang des Streiks, noch als besonders günstig für die Arbeiter angesehen werden¹⁾.

In den Fällen, wo die Arbeitgeber nicht organisiert sind, pflegen sie gewöhnlich zunächst die eingereichten Forderungen zu ignorieren; nimmt jedoch der Streik größere Dimensionen an, so sind sie meist geneigt, die Forderungen der Arbeiter in vollem Umfange oder doch teilweise zu bewilligen. In diesen Fällen wird häufig die Taktik der sogenannten „partiellen Arbeitseinstellungen“ angewandt²⁾. Diese Taktik besteht darin, daß die Arbeiter irgend einer Organisation, die in verschiedenen Betrieben beschäftigt sind, ihre Forderungen nicht bei allen Unternehmern auf einmal, sondern zunächst bei einem oder mehreren Unternehmern einreichen. Wo die aufgestellten Forderungen nicht bewilligt werden, wird der Streik erklärt, und die Streikenden werden von den andern, bei andern Unternehmern in Arbeit stehenden Arbeitern unterstützt. Wenn der Arbeitgeber die eingereichten Forderungen bewilligt hat, werden diese in anderen Betrieben eingereicht usw. Diese Taktik der Arbeiter wurde früher, wo es zwar Arbeiterverbände, aber noch keine Unternehmerorganisationen gab, in großem Maßstabe angewendet. Seitdem jedoch auch die Unternehmer sich zu organisieren begonnen und die Arbeitgeberverbände sich weiter entwickelt haben, fängt die Taktik der „partiellen Arbeitseinstellung“ an, an Bedeutung

¹⁾ Bringmann bemerkt hierzu: „Man hat es in halben Zugeständnissen also keineswegs immer mit sogenannten „Abschlagszahlungen“ zu tun, sondern häufiger bilden die halben Zugeständnisse Fallen, die mit fuchsartigem Scharfsinn konstruiert sind.“ A. Bringmann, loc. cit. S. 159.

²⁾ Es wäre vielleicht noch richtiger, sie als „Seriensstreik“ zu bezeichnen. Mit dieser Taktik darf jedoch eine andere Form von industriellen Konflikten, die in England unter dem Namen Strike in detail vorkommt, und die keinen eigentlichen Streik, sondern einen Boykott darstellt, nicht verwechselt werden, siehe unten.

zu verlieren und wird wohl mit der Zeit immer mehr und mehr aus dem Gebrauch kommen¹⁾).

Der endgültige Bruch mit einer solchen Art Taktik ist jedoch aufs engste mit dem Wachstum der allgemeinen Organisation der Arbeiter verknüpft, da unter den Vertretern der Arbeiter die Ansicht sehr verbreitet ist — eine Ansicht, die auch in den Tatsachen ihre Bestätigung findet —, daß jeder ernstere Streik eine bereits gefestigte Arbeiterorganisation schwächt und häufig sogar völlig zerstört. Daher hat auch die Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands schon 1896, in der Befürchtung, die Streiks könnten die im Entstehen begriffenen Arbeiterorganisationen schwächen oder sogar zerstören, eine Taktik kleinerer Streiks vorgeschlagen, während der die Streikenden leicht von solchen Arbeitern unterstützt werden könnten, die selbst in Arbeit stehen²⁾. Hierbei wurde auch der Gedanke ausgesprochen, daß es möglich sein würde, wenn die Arbeiterorganisationen erstarkt wären, an die Durchführung bedeutender Streiks zu gehen, die allein imstande wären, der ganzen Arbeiterklasse bessere Lebensbedingungen zu erlangen³⁾.

Die Taktik der kleinen oder der partiellen Arbeitseinstellungen ist gewöhnlich darin begründet, daß es an den notwendigen Geldmitteln zur Unterstützung der Streikenden fehlt. Somit hängt diese Taktik innig mit der Frage zusammen, in welchem Maße die Streikenden mit Geld versehen sind. Diese letztere Frage hat in Ländern mit noch jungen Arbeiterorganisationen, wie z. B. in Deutschland, eine besondere Bedeutung. Und in der Tat, sogleich mit der beginnenden Wiedergeburt der Zentralverbände in den 90er Jahren entstand die Frage nach der Schaffung eines Streikfonds. So z. B. legte die Generalkommission auf dem Kongreß der Gewerkschaften Deutschlands vom Jahre 1896 das Projekt einer Lenkung und Regelung der Streikbewegung vor, wobei sie die Frage nach der finanziellen Unterstützung der Streikenden in den Vordergrund rückte. Man kann sich leicht vorstellen, wie groß zu jener Zeit die Bedeutung dieser Frage sein mußte, angesichts der geringen finanziellen Mittel, die die damals kaum im Entstehen begriffenen Arbeitergewerkschaften besaßen. Die Kommission machte darauf aufmerksam, daß die Zahl der infolge von Geldmangel verlorenen Streiks keine geringe sei, daß eine gefüllte Streikreservekasse

¹⁾ „Diese Taktik hat früher manchmal Erfolg gehabt; nachdem die beiderseitigen Organisationen erstarkt sind, kann sie nur mit großer Vorsicht angewandt werden“. „Genug, solche Kämpfe sind langwierig und enden nur selten mit befriedigenden, oft genug mit recht ärgerlichen Resultaten.“ A. Bringmann, loc. cit. S. 145.

²⁾ Correspondenzblatt, 1896, Nr. 9.

³⁾ Ibid.

diesem Mangel abhelfen könnte und — was besonders wichtig ist — dazu beitragen könnte, daß viele Streiks überhaupt vermieden würden. Das damals gebräuchliche System der Unterstützung durch Beiträge, die im einzelnen Fall und ad hoc eingezahlt wurden, wird von der Kommission verworfen. Denn wenn es auch wichtig sei, daß der Unternehmer keine Vorstellung von der Höhe der in jedem einzelnen Fall durch solche Sammlungen eingenommenen Mittel haben könne, so übe dies andererseits doch eine schlechte Wirkung auf die Streikenden aus. Solche Sammlungen tragen wenig dazu bei, daß die Arbeiter sich beherrschen lernen. Ferner wird darauf hingewiesen, wie unsicher der Erfolg solcher Sammlungen sei: wer besonderes Glück hat oder wer es am besten versteht, während eines Streiks eine erfolgreiche Propaganda zu entfalten, dem gelingt es häufig, große oder sogar größere Summen als erforderlich sind, zusammenzubringen, während es in anderen Fällen kaum möglich ist, ein paar Pfennige zu sammeln. Nach der Ansicht der Kommission ist dieses System weder taktisch richtig noch gerecht. Infolgedessen wurde der Beschluß gefaßt, einen allgemeinen Reservefonds anzulegen, der der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands unterstehen sollte. Dieser Fonds müsse aus periodischen Beiträgen gebildet werden, die 50 Pfennig für jedes Mitglied und jedes Quartal betragen sollten; in dringenden Fällen sollte eine Zusatzsteuer von 10 Pfennig pro Mitglied zulässig sein. Das Recht auf Unterstützung sollte davon abhängig sein, ob der betreffende Zentralverband während eines Zeitraumes von mindestens zwei Quartalen Beiträge an die Generalkommission gezahlt habe; die Höhe der auszahlenden Unterstützungen pro Jahr sollte das Fünffache der Summe, die eine Gewerkschaft während eines Jahres eingezahlt hat, nicht übersteigen dürfen. Außerdem sollte nach dem Projekt ein Streikbeschluß nur dann Gültigkeit erlangen dürfen, wenn sich mindestens $\frac{2}{3}$ der Stimmen aller Mitglieder einer Gewerkschaft für den Streik erklärt hätten. Die Generalkommission sollte bloß von dem Faktum, daß der Streik ausgebrochen sei, benachrichtigt werden; und ferner sollte ihr ein wöchentlicher Rechenschaftsbericht über den Verlauf des Arbeitskonflikts eingereicht werden, ein Bericht, der durch Ausfüllung bestimmter vorher angefertigter Formulare abgefaßt werden sollte. Nur bei bedeutenden größeren Kämpfen sollte die vorhergehende Zustimmung der Generalkommission erforderlich sein. Diese hatte nach dem Projekt das Recht, sowohl zu Beginn als auch im Verlauf eines jeden Streiks die Initiative zu einem Vergleich zwischen beiden Parteien zu ergreifen; wenn die Unternehmer zu Einigungsverhandlungen bereit wären und die Vertreter des beteiligten Verbandes ihnen zustimmten, so sollte die Generalkommission die Berechtigung haben, die Ausgabe von Streikunterstützungen einzustellen, auch wenn alle übrigen Mitglieder der Kommission sich dagegen erklärten. Die Einstell-

stellung der Auszahlung von Unterstützungsbeiträgen sollte auch dann zu Recht bestehen, wenn die Generalkommission auf Grund von Berichten der Vertreter und Deputierten zur Überzeugung käme, daß der Streik keinen Erfolg haben könne¹⁾. Dieses Projekt der Generalkommission fand keine Bestätigung, und die Unterstützung der Streikenden bildet gegenwärtig in Deutschland die selbständige Funktion jedes einzelnen Zentralverbandes. Wie wir aus der folgenden Tabelle (Tabelle 5) ersehen können, sind in der Gründung von Geldfonds und der Herbeischaffung von Geldmitteln für eine glückliche Durchführung von Streiks in Deutschland bedeutende Fortschritte zu verzeichnen.

Die Gesamtsumme der Ausgaben der Arbeiterorganisationen für gewerbliche Konflikte beträgt für England im Jahre 1908: 2 667 260 Mark, was ungefähr 6,5 % der gesamten Ausgaben der Trade Unions ausmacht; in Deutschland erreicht diese Summe eine Höhe von 6 814 994 Mark, was ungefähr 14,2 % aller Ausgaben der deutschen Gewerkschaften ausmacht²⁾.

Tabelle 5.
Die Ausgaben der gewerkschaftlichen Zentralverbände für gewerbliche Konflikte in der Periode von 1890—1908³⁾.

Jahr	Gesamtsumme in Mark
1890—99.	11 402 758
1900.	2 936 030
1901.	2 515 888
1902.	2 237 504
1903.	5 080 984
1904.	5 551 314
1905.	10 933 721
1906.	13 297 862
1907.	13 264 082
1908.	4 477 039
Zusammen . . .	70 797 182

Die rechtzeitige Beendigung des Streiks ist eine außerordentlich schwierige und verantwortliche Aufgabe der Streikleitung. Während eines Streiks kann es häufig zu Verhandlungen mit den Unternehmern kommen, und um jeden einzelnen Umstand genau und vollständig einschätzen zu können, muß man in der Tat ganz ungewöhnliche organisatorische Fähigkeiten besitzen. In dieser Beziehung ist die erfolgreiche

¹⁾ Ausführlicheres über dieses Projekt findet sich im „Correspondenzblatt“ 1896, Nr. 4.

²⁾ Siehe den 6. Internationalen Bericht, S. 142.

³⁾ Die hier angeführten Daten sind dem schon zitierten Bericht für das Jahr 1908 entnommen.

Durchführung eines Streiks vor allem abhängig von dem Moment seiner Beendigung, da dieser Moment zuweilen nicht nur eine entscheidende Bedeutung für den Streik selbst, sondern auch für die gesamte Organisation der Arbeiter und ihrer Führer besitzt.

In dieser Hinsicht sind die „diplomatischen“ Verhandlungen der Streikleitung mit den Unternehmern von besonderer Bedeutung¹⁾. Die Frage, ob man sich mit den Zugeständnissen der Unternehmer zufrieden geben sollte, welche von ihnen man annehmen und in welcher Form man sie annehmen soll, ob man den Streik beenden, die Arbeit zum Teil wieder aufnehmen oder vielmehr alle Kräfte zusammenfassen solle, um ihn bis zu den Dimensionen eines allgemeinen oder eines Generalstreiks anwachsen zu lassen — dies alles sind Fragen der Kampfpolitik, die ebensowohl mit den persönlichen Qualitäten und Fähigkeiten der Streikführer, wie mit den objektiven Verhältnissen: dem Grad der Reife der Arbeiterorganisationen und dem Charakter der Arbeiterbewegung im allgemeinen zusammenhängen. In dieser Beziehung haben die Gewerkschaften Deutschlands, besonders aber die einzelnen an ihrer Spitze stehenden Führer und Organisatoren, sehr viel für die moderne Arbeiterbewegung geleistet. Das Zusammenwirken politischer Stimmungen mit den Bedürfnissen der gewerkschaftlichen Organisationen fand in Deutschland bis in die jüngste Zeit ein weites Feld der Anwendung. Es ist ein großes Verdienst der Gewerkschaftsführer, daß sie immer bestrebt waren, für die Differenzierung der modernen Arbeiterbewegung zu sorgen, und neben der politischen Bewegung einerseits und der genossenschaftlichen Bewegung andererseits noch eine dritte Art der Arbeiterbewegung, die gewerkschaftliche, als eine völlig selbständige Erscheinung in der Geschichte der modernen Arbeiterfrage geschaffen haben.

Von diesem Gesichtspunkt aus verdienen die Ratschläge, die die Arbeiterführer ihren Kameraden erteilen, eine besondere Beachtung, da sich in ihnen der wahre Charakter der Arbeiterbewegung, wie er vielleicht heute noch nicht im vollen Maße zum Ausdruck kommt, in dem sich jedoch eine ganz bestimmte Tendenz auf die Zukunft erkennen läßt, widerspiegelt. Hören wir einmal, was die Vertreter der Gewerkschaftsbewegung selbst über die Streiktaktik sagen:

„Bevor die Streikleitung den Vorschlag macht“, sagt Bringmann, „die Zugeständnisse abzulehnen und für die Erfüllung der vollen Forderungen zu streiken, müssen bestimmte Tatsachen bekannt sein, die den Vorschlag rechtfertigen. Das heißt, es muß die annähernde Gewißheit vorhanden sein, daß durch den Streik in kurzer Zeit mehr als die gemachten Zugeständnisse erreicht wird. Bloße Vermutungen oder gar

¹⁾ Vgl. das Kapitel: Strategie und Taktik des Streiks in Eduard Bernsteins bereits zitierter Schrift: Der Streik, S. 49 f.

nur der Brustton einiger Schreier rechtfertigen einen solchen Vorschlag nicht“¹⁾.

Bringmann wendet sich mit großer Schärfe gegen die in Deutschland übliche Praxis, allgemeine Streiks oder Generalstreiks zu proklamieren, ohne auf die einzelnen Unternehmer, die zu Zugeständnissen oder Vergleichen bereit sind, Rücksicht zu nehmen. Eine solche Taktik schädigt die Arbeiter nach Bringmann weit mehr, als wenn die Arbeit bei einem schlaunen Unternehmer weiter fortgesetzt wird²⁾.

Auch spricht sich Bringmann sehr scharf gegen jede Art von Listen und Winkelzügen seitens der Arbeiterorganisationen aus: „Es ist eine scharfe Waffe“, sagt er, „die den Arbeitgebern in die Hände gedrückt wird, wenn die Streikenden das Resultat der von ihnen selbst arrangierten Unterhandlungen ablehnen; aber noch mehr wird das Ansehen der Organisation geschädigt, wenn die Vertreter derselben ihre Zustimmung zu einem Vorschlage zur Verständigung gegeben haben und dann nichts tun, um den Vorschlag zur Geltung zu bringen oder gar gegen die Annahme desselben wirken. Das darf nicht vorkommen. Gegen „Treu und Glauben“ dürfen die Vertreter eines ganzen Zentralverbandes niemals verstoßen“³⁾.

Das Streikkomitee hat im allgemeinen nur die oberste Leitung des Streiks oder gewissermaßen „die ausführende Gewalt“ in seinen Händen. Jeder mehr oder weniger bedeutsame Beschluß in der Streikfrage erhält seine endgültige Bestätigung in der allgemeinen Mitgliederversammlung einer Zweiggewerkschaft, zuweilen jedoch erst nachdem man sich vorher mit dem Vorstand des Zentralverbandes in Beziehung gesetzt hat. Somit wird also die Frage nach der Beendigung des Streiks in letzter Linie von der Generalversammlung der Streikenden entschieden. Es versteht sich von selbst, daß auch hierbei den Leitern und Führern sehr verantwortliche Funktionen zufallen. Es liegt zum großen Teil in ihrer Hand, einen möglichst vernünftigen und zweckmäßigen Beschluß herbeizuführen. Fast jeder Streik bildet einen äußerst verwickelten komplizierten Fall, den auch die erfahrenen Praktiker unter den Arbeiterführern nur mit großer Mühe zu entwirren vermögen⁴⁾. Danach wird es leicht verständlich, daß die Ansichten der bei einem Streik beteiligten Persönlichkeiten sehr stark auseinandergehen, daß

¹⁾ A. Bringmann, loc. cit. S. 159.

²⁾ „Die Proklamierung des allgemeinen Streiks, trotzdem eine Anzahl Arbeitgeber zu einer annehmbaren Verständigung bereit sind, hat noch immer größeren Schaden angerichtet, als wenn einmal bei einem Schlaumeier die Arbeit fortgesetzt wurde.“ Loc. cit. S. 160.

³⁾ Loc. cit. S. 161.

⁴⁾ Vgl. den in dieser Beziehung äußerst interessanten Versuch einer vorurteilsfreien Analyse des sogenannten Pulmannstreiks von Professor Ashley, Publ. of the Church Social Union. Ser. B. No. 1, 1895 Cambridge (Mass).

sich die Leidenschaften entfachen, und daß man sehr viel Energie und Selbstbeherrschung haben muß, um nie die Geistesgegenwart zu verlieren und die sich herandrängenden schädlichen Elemente fernzuhalten. Wie wir schon oben bemerkt haben (vgl. unsere Analyse der Statuten der Deutschen Zentralvereine), muß ein lokaler Zweigverband nach Beendigung des Streiks einen vollständigen Rechenschaftsbericht über den ganzen Konflikt vorlegen.

Gewöhnlich wird solch ein Bericht sofort publiziert, um etwaige Mißverständnisse und Mißdeutungen zu beseitigen. Bringmann weist darauf hin, wie wichtig eine rechtzeitige Veröffentlichung des auf einen Streik bezüglichen Tatsachenmaterials ist: durch eine solche Veröffentlichung kann man den einseitigen und meist entstellten Nachrichten, die in der Gesellschaft zum Schaden der Arbeiterorganisationen verbreitet werden, zuvorkommen, und man kann sie richtigstellen¹⁾.

Die Vollständigkeit und Wahrhaftigkeit der Streikberichte wird einem Arbeiterverband vor allem durch seine eigenen unmittelbaren Interessen, dann aber auch durch die Interessen der ganzen modernen Arbeiterbewegung diktiert, besonders, wenn man sich nicht auf die entsprechenden Daten verlassen kann, die von den Regierungsorganen gesammelt und zusammengestellt werden²⁾.

Neben dieser Frage gibt es noch eine andere äußerst wichtige Frage, die im Zusammenhang mit jedem Streik entsteht, nämlich in welchem Zustand und in welcher Stimmung die Streikenden zur Arbeit zurückkehren. Hierdurch wird in hohem Maße der Erfolg des Streikes mitbestimmt. Ob sich die streikenden Arbeiter in einer gedrückten Stimmung befinden, ob der Kampf und die Entbehrungen sie erschöpft haben, oder ob sie sich vielmehr frisch und kräftig fühlen und zu neuen Entbehrungen und neuen Kämpfen bereit sind — das alles hängt von den Verhältnissen und Umständen, die den Streik begleitet haben, von der Taktik bei seiner Durchführung und endlich von der Stärke und Festigkeit der Arbeiterorganisationen ab, die natürlich ihrerseits wiederum von dem Ausgang des Streiks abhängt: wie oft kann man beobachten — besonders in solchen Ländern wie in Deutschland und Amerika — daß ein verlorener Streik nicht nur den Ruin sowie Hunger und Not unter den Arbeitern zur Folge hat, sondern daß er zuweilen auch ihre ganze mühsam geschaffene Organisation vernichtet.

¹⁾ „Jede Verzögerung und Verschleppung der Angelegenheit gibt der Fama Zeit und Gelegenheit, ihr schändliches Handwerk zu treiben. Mancher glückliche Kampf wird durch solche Vernachlässigung in Mißkredit gebracht, und viele umsichtige und geschickte Streikleiter haben es nur ihrer Bummelerei nach dem Streik zu danken, daß sie zu den verachtetsten Personen heruntersinken.“ Loc. cit. S. 164.

²⁾ In Deutschland werden, wie wir im folgenden Kapitel sehen werden, die offiziellen auf die Streiks bezüglichen Erhebungen von der Polizei angestellt.

8.

Nach der ausführlichen Analyse der Statuten der deutschen Zentralverbände können wir uns, indem wir nunmehr zu England und Amerika übergehen, darauf beschränken, einen kurzen Blick auf die Taktik der Trade Unions während gewerblicher Konflikte zu werfen.

Die englischen Trade Unions haben im allgemeinen den gleichen Charakter wie die Gewerkschaften in den Vereinigten Staaten von Nordamerika: jeder bedeutendere Berufszweig hat seinen eigenen „nationalen“ Verband (National Trade Union); die Einflußsphäre eines solchen Verbandes umfaßt das ganze Land und reicht zuweilen sogar bis über seine Grenzen hinaus; so z. B. erstrecken sich in Amerika die Funktionen dieser Vereine bis auf das benachbarte Kanada, und darum heißen diese Verbände dort „Internationale (International) Trade Unions“. Jeder nationale Verband zerfällt in eine Reihe lokaler Verbände. (Local Unions.) Außer den nationalen und den lokalen Vereinen gibt es noch besondere „Bezirkvereine“ (District Unions), die eine Mittelstellung einnehmen. Und endlich können wir auch in England und in den Vereinigten Staaten ebenso wie in Deutschland ein Streben nach Vereinheitlichung der Arbeiterorganisationen beobachten. In England findet diese Einigungstendenz ihren Ausdruck in dem „Allgemeinen Gewerkschaftsbund“ (General Federation of Trade Unions); in Amerika gibt es zwei Zentralorgane: die Organisation der sogenannten „Ritter der Arbeit“ (The Knights of Labor) und „den amerikanischen Gewerkschaftsbund“ (The American Federation of Labor).

Dies ist in den allgemeinsten Zügen die Struktur der Arbeiterorganisationen in England und Amerika¹⁾. Was die auf sie bezüglichen Zahlendaten anbetrifft, so verfügen wir für diese Länder leider über keine vollständige und erschöpfende Gewerkschaftsstatistik, aber auch die Daten, die wir heute schon besitzen, lassen erkennen, daß die Arbeiterorganisation in diesen Ländern eine außerordentlich hohe Entwicklungsstufe erreicht hat.

So z. B. gab es nach dem letzten offiziellen Bericht des Arbeitsdepartements (Labor Department of the Board of Trade)²⁾ gegen Ende des Jahres 1907 in England 1173 Gewerkschaften mit 2406 Tausend Mitgliedern. Der allgemeine Charakter der englischen Trade Unions läßt sich gut aus folgender Tabelle entnehmen, die einen Begriff von der Größe der Gewerkschaften gibt (vgl. Tabelle 6).

¹⁾ Ausführlicheres findet sich außer in den Werken der Ehegatten Webbs, Hollanders, Bernetts und anderer in einer neueren, auf noch nicht bearbeitetem Material fußenden Untersuchung von Maur. Low. Labor Unions and British Industry. Bull. of the Bureau of Labor. (Washington) January 1904, Nr. 50; für Amerika kann man reichhaltiges Material in den Arbeiten der Industriekommission finden. (Ind. Commission. Rep. vol. XVII part. II.

²⁾ Trade Unions in 1905/7. P. P. Cd. 4651.

Tabelle 6.

Die Größe der englischen Trade Unions nach der Zahl ihrer Mitglieder (1907).

Verbände von	Trade Unions		Mitglieder	
	Gesamtzahl	%	Gesamtzahl	%
Weniger als 25 Mitgliedern	49	4,1	856	0,03
Von 25 bis 50 Mitgliedern . .	111	9,4	4 113	0,17
„ 50 „ 100 „	216	18,4	15 526	0,6
„ 100 „ 300 „	309	26,4	52 911	2,2
„ 300 „ 1 000 „	223	19,0	126 215	5,2
„ 1000 „ 10 000 „	220	18,8	697 941	29,0
über 10 000 Mitglieder	45	3,9	1 509 184	62,7
Zusammen	1 173	100,0	2 406 746	100,0

Nur über die hundert bedeutendsten Trade Unions sind ausführlichere Zahlendaten gesammelt. Gegen Ende des Jahres 1907 betrug die Jahreseinnahme dieser Gewerkschaften die im ganzen bloß 1457 tausend Mitglieder (d. h. ungefähr 68 % der Gesamtzahl) zählten — 2493 tausend Pfund Sterling; — das macht durchschnittlich ein Pfund Sterling, 14 Shilling pro Kopf aus. Die Ausgaben dieser Gewerkschaften betragen in demselben Jahre 2054 tausend Pfund Sterling oder durchschnittlich etwas mehr als ein Pfund, 8 Shilling pro Kopf.

Über die Zahl der organisierten Arbeiter in den Vereinigten Staaten Nordamerikas besitzen wir nur sehr mangelhafte Berichte. Nach der oberflächlichen Schätzung der Industrial Commission zählte Amerika schon im Jahre 1901 gegen 1400 tausend organisierte Arbeiter¹⁾.

Der amerikanische Gewerkschaftsbund zählt nach dem Bericht vom Jahre 1909²⁾ 15 880 Vertreterstimmen (votes) der ihnen angeschlossenen Gewerkschaften (1908 betrug die Zahl der Stimmen 16 892). Die Gesamtsumme der Einnahmen während der 29 Jahre, seit diese Föderation existiert, betrug über 2055 tausend Dollar, die Ausgaben betragen im Jahre 1887 tausend Dollar. Somit hatte der Bund im Jahre 1909 einen Kassenbestand von 167 tausend Dollar³⁾.

Wir wollen diesen allgemeinen Zahlendaten, die die Bedeutung der Trade Unions in England und Amerika mit genügender Deutlichkeit und Vollständigkeit erkennen lassen, zum Charakter ihrer Taktik im Kampf mit den Unternehmern übergehen. Die Stellung der amerikanischen Gewerkschaften und ihrer Vertreter zur Frage des gewerk-

¹⁾ Rep. of the Industrial Commission vol. XVII p. XIX.

²⁾ Report of the Proceedings of the 29 the Annual Convention of the American Federation of Labor, published by Direction of the A. F. of L. Washington 1909.

³⁾ Loc. Rep. p. 47.

schaftlichen Kampfs wird durch folgenden Vergleich des Vertreters des amerikanischen Gewerkschaftsbundes Gompers treffend gekennzeichnet „Wenn England“, erklärte Gompers vor der Industrial Commission „Differenzen mit Afghanistan oder Venezuela hat, dann zwingt es seinen Gegner durch ein Bombardement zur Nachgiebigkeit; gibt es dagegen einen ähnlichen Zusammenstoß zwischen England und den Vereinigten Staaten, so ruft England ein Schiedsgericht an (let us arbitrate), und dasselbe gilt für die gewerblichen Konflikte; ein Streik wird immer durch einen Kampf und einen Sieg entschieden, mit Ausnahme der Fälle, wo die Kräfte auf beiden Seiten gleich sind, dann wird der Streit in vernünftiger Weise geschlichtet“¹⁾. Diese Ansicht, die Gompers bereits seit 30 Jahren gegenüber breiten Schichten der Arbeiter vertritt²⁾, ist heute in Amerika ohne allen Zweifel, wenn nicht die herrschende, so doch auf jeden Fall die am weitesten verbreitete Anschauung unter den organisierten Arbeitern. Auch die Taktik der amerikanischen Trade Unions während eines Streiks wird in hohem Grade durch diese Anschauung mitbestimmt.

Die Grundprinzipien dieser Taktik sind in folgenden zwei Sätzen niedergelegt: 1. Der Streik ist eine Notwendigkeit und 2. der Streik ist ein äußerstes Mittel (the last resort). Hieraus folgt die Maxime: „das beste Mittel, einen Streik abzuwenden, ist dieses: stets auf ihn vorbereitet zu sein“³⁾. Dies Prinzip wird immer mehr zur Grundlage der sich noch in Entwicklung befindlichen Taktik der Gewerkschaften und ihres Strebens nach Lenkung und Regulierung der Streikbewegungen.

Das typischste Beispiel für eine solche Taktik, wie sie sich auf der Höhe ihrer Entwicklung darstellt, ist das neue Statut des Internationalen Maurerverbandes in Amerika⁴⁾.

Die Stellung, die dieser Verband zu den Streiks einnahm, fand früher darin seinen Ausdruck, daß ein jeder Streik im allgemeinen durch eine Mehrheit von $\frac{2}{3}$ der Mitglieder eines lokalen Zweigvereins beschlossen werden mußte. Mit der Erstarkung der Zentralgewalt in dieser Organi-

¹⁾ Industrial Commission (U. S.) vol. VII p. 113.

²⁾ Gompers, der bereits eine unübersehbare Menge von Reden und gedruckten Kampfschriften verfaßt hat, gibt gegenwärtig fast allein das wichtigste Arbeiterblatt „The American Federationist“ heraus und tritt in fast jeder Nummer lebhaft für seine Ideen ein.

³⁾ Siehe Industrial Commission (U. S.) vol. VII p. 608, die Aussage von M. Gompers.

⁴⁾ Die Bricklayers and Masons' International Union of America ist im Jahre 1865 gegründet, das Statut wurde jedoch 1894 nochmals durchgesehen. Im VII. Bande der Berichte der amerikanischen Industrial Commission sind zahlreiche Auszüge aus den Berichten und Statuten aller bedeutenderen Arbeiterorganisationen Amerikas enthalten. Bei unserer weiteren Darstellung gehen wir hauptsächlich auf dieses Material zurück.

sation entstand das Bedürfnis nach einer Revision des Statuts und im Zusammenhang damit wurden folgende einschränkende Grundsätze in bezug auf die Streiktaktik aufgestellt. (Statut vom Jahre 1894 § 17)¹⁾. „Die Politik der Organisation ist eine defensive. Sie kann leichter durch Unterhandlungen, Verträge und friedliche Erhebungen als durch ein gewaltsames Vorgehen verwirklicht werden. Lassen sich jedoch keine Unterhandlungen ermöglichen, und wird es infolgedessen notwendig, zur Gewalt zu greifen — so ist der Streik ein notwendiges, wenngleich ein äußerstes Mittel“.

Der Verband der Schuhmacher (Union Boot and Shoe Workers), dessen Statut im Jahre 1900 bestätigt wurde, drückt dasselbe Prinzip in folgender Weise aus: „Die Mitglieder verhandeln und beschließen keinen Streik, der nicht erstens eine rechtmäßige Grundlage und zweitens Aussicht auf Erfolg hat“²⁾.

Im allgemeinen erstreckt sich die Kompetenz des Zentralverbandes nur auf größere und bedeutsamere Konflikte, die den Charakter eines allgemeinen Streiks (a general character) tragen³⁾. Die unbedeutenderen Streitigkeiten zwischen Kapital und Arbeit müssen von den lokalen Zweigverbänden selbst ausgetragen werden.

Wenn ein Konflikt nicht an Ort und Stelle zum Austrag kommt und sich zu einem großen und bedeutenden Konflikt auszuwachsen droht, so ist der lokale Zweigverein verpflichtet, das ausführende Komitee des Zentralverbandes in einer besonderen Eingabe davon zu benachrichtigen (Bill of grievance). Diese Eingabe muß eine vollständige Beschreibung aller Umstände enthalten, die zum Konflikt führten. Sie muß Angaben darüber enthalten, wann und wie der Konflikt entstand und welche Maßregeln zu seiner Beilegung ergriffen wurden. Wenn zu einem Schiedsgericht (arbitrage) Zuflucht genommen wurde, so muß angegeben werden, wer die Mitglieder dieses Schiedsgerichts waren, wieviel Sitzungen abgehalten wurden und zu welcher Zeit sie stattfanden; was für Vorschläge ihm unterbreitet wurden, von wem sie herrührten; und endlich, was für ein Ultimatum die eine oder die andere der streitenden Parteien gestellt hat.

Wenn die Vorverhandlungen nicht zu einer Beilegung des Konfliktes führen, wird eine außerordentliche Mitgliederversammlung des

¹⁾ Den Anlaß zu diesem Beschluß gab das leichtfertige Verhalten der lokalen Zweigverbände zu der Streikfrage, da diese mit der Unterstützung des Zentralverbandes rechneten. Man kann in den Berichten der genannten Kommissionen häufig lesen, daß sich die Sekretäre darüber beklagen: es sei schwer, „die lokalen Verbände von unüberlegten Streiks (reckless) abzuhalten“; das trifft besonders zu für die neugegründeten Verbände vgl. vol. VII, p. 62, 220 u. a.

²⁾ Ibid. p. 5.

³⁾ Wir werden in der Folge sowohl die nationalen (National) als auch die internationalen Verbände (International Unions) Zentralverbände nennen.

lokalen Zweigverbandes einberufen und auf Grund einer geheimen Abstimmung durch Stimmenmehrheit von $\frac{2}{3}$ aller Mitglieder des Vereins der Streik erklärt¹⁾. Die Abstimmung geschieht in der Weise, daß besondere Stimmzettel abgegeben werden, auf die ein Ja oder Nein aufgedruckt oder aufgeschrieben ist — dies alles vollzieht sich in derselben Ordnung wie sie für die Wahl der Mitglieder des Vorstandes festgesetzt ist.

Vor der Beschlußfassung hat kein Mitglied der Gewerkschaft das Recht, die Arbeit in dem Betriebe einzustellen; eine Überschreitung dieses Grundsatzes hat eine Geldstrafe zur Folge²⁾.

Der Beschluß des lokalen Zweigvereins wird dem Zentralverband mit einer ausführlichen Motivierung von besonderen Bevollmächtigten der Gewerkschaft überreicht; dieser hat nach Empfang der Nachricht sofort alle anderen lokalen Zweigvereine von dem Ausbruch des Konflikts zu benachrichtigen, häufig bloß zu dem Zweck, damit die Mitglieder anderer Verbände sich nicht an Stelle der Streikenden anwerben lassen. In dem meisten Fällen jedoch geschieht das nur, um festzustellen, ob der Beschluß des lokalen Zweigvereins die Zustimmung oder den Widerspruch des Zentralverbandes gefunden hat. In solchen Fällen beraten alle Lokalverbände, die zu dem entsprechenden nationalen oder internationalen Verband gehören, nach Empfang der Benachrichtigung in ihren Versammlungen sofort die Angelegenheit und antworten telegraphisch mit Ja oder Nein. Eine verspätete Antwort oder das völlige Ausbleiben einer solchen zieht für die betreffende Gewerkschaft eine Geldstrafe in der Höhe von 5 Dollar nach sich.

Seine endgültige Bestätigung erhält der Streik vom ausführenden Komitee des Zentralverbandes nach Empfang zustimmender Erklärungen von mindestens $\frac{2}{3}$ aller lokalen Zweigverbände.

Außer diesen taktischen Grundprinzipien der amerikanischen Arbeitergewerkschaften finden sich in einzelnen Statuten noch andere, wie z. B. das Recht auf Unterstützung³⁾, der obligatorische Widerstand bei schärferen Konflikten mit den Unternehmern usw.⁴⁾. Die bedeutsamste Seite an der Taktik der amerikanischen

¹⁾ Mitunter ist das Recht der Stimmabgabe an die Klausel gebunden, daß ein Arbeiter nicht weniger als 4 Monate Mitglied einer Gewerkschaft sein darf. (Ibid. p. 67.) Einzelne Gewerkschaften verlangen eine $\frac{3}{4}$ Mehrheit aller Mitglieder für die Gültigkeit eines Streikbeschlusses. (Ibid. p. 166.)

²⁾ The United Hatter of North-America setzt für die, die vor der Prüfung oder während der Prüfung des Konflikts am Streik teilnehmen oder die Arbeit eigenmächtig einstellen, eine Geldstrafe in der Höhe von 10 Dollar fest. (Ibid. p. 57.)

³⁾ So z. B. hat meist nur der lokale Zweigverband Anspruch auf eine Unterstützung während eines Streiks, der der zentralen Organisation angeschlossen ist und mindestens drei Monate, mitunter aber auch ein ganzes Jahr lang, Mitgliederbeiträge bezahlt hat. (Ibid. p. 62, 92, 166 u. a.)

⁴⁾ So z. B. wird in einzelnen Statuten auf die Möglichkeit hingewiesen, daß ein Unternehmer irgend ein Mitglied einer Gewerkschaft ohne hinreichenden

Gewerkschaften aber ist die Art, wie sie gewerkliche Konflikte zu vermeiden streben. Die offiziellen Streikberichte führen zahlreiche Fälle an, wo besondere Deputierte in Gegenden gesandt wurden, in denen gewerbliche Konflikte ausgebrochen waren. Diese Deputierten wiesen in ihren für den Zentralverband abgefaßten Berichten häufig darauf hin, daß die Schuld an den Konflikten mehr auf Seiten der Arbeiter liege, und in solchen Fällen gelang es den Deputierten dank ihrem Einfluß leicht, die Gewerkschaften dazu zu bewegen, den Weg des Vergleichs und der Verständigung zu betreten, eine Politik, die von allen Arbeiterorganisationen angenommen und anerkannt wird.

In einzelnen Fällen waren die Zweigverbände unzufrieden mit den Ratschlägen, die ihnen von den an sie abgesandten Deputierten erteilt wurden, ebenso wie mit ihrer ganzen Wirksamkeit; gewöhnlich aber fanden die Anschauungen und Beschlüsse der letzteren die volle Billigung des Zentralverbandes. Zuweilen wurde auch gegen den Beschluß des ausführenden Komitees eines Zentralverbandes an die Jahresversammlung der Mitglieder des nationalen oder internationalen Verbandes appelliert; aber auch in solchen Fällen wurde die Autorität des Komitees gewöhnlich aufrecht erhalten, selbst wenn seine Beschlüsse in dieser oder jener Frage über seine Kompetenzen hinausgingen.

In den meisten Fällen fanden die zur Untersuchung des Konflikts an den Ort des Streiks entsandten Abgeordneten, daß die Arbeiter wirklich Grund hatten, unzufrieden zu sein, und dann gelang es ihnen meist, gemäß dem allgemeinen Prinzip, vermittelnd einzugreifen und durch Unterhandlungen mit den Unternehmern auch ohne Streik eine friedliche Beilegung des Konflikts herbeizuführen. In verwickelteren Fällen wurde sogar der Vorsitzende des Zentralverbandes oder sein Sekretär an den Ort des Konflikts abgesandt, um persönlich mit dem Unternehmer zu unterhandeln. Gelang dies nicht, so wurde mit ihrer Zustimmung sofort von mehreren lokalen Zweigvereinen der allgemeine Streik erklärt.

Aber diese Taktik der allgemeinen Streiks ist durchaus nicht der allgemeine Brauch bei den zentralen Organisationen Amerikas. Bei einzelnen von ihnen gilt das Prinzip, daß der Umfang der Streiks eingeschränkt werden müsse, so z. B. bestimmt das Statut des Stukkateurverbandes, daß niemals mehr als zwei lokale Gewerkschaften den Streik erklären dürfen. Das Statut einiger anderer Gewerkschaften gestattet sogar immer nur einer Gewerkschaft, zu streiken. Im Statut der Maurer (Journeyman Ston-Cutters' Association) wird das Prinzip, laut dem der

Grund entlassen kann; in solchen Fällen sind sämtliche Mitglieder des Verbandes verpflichtet, die Arbeit in diesem Betriebe sofort niederzulegen. (Ibid. p. 179, 184 u. a.)

Umfang des Streiks eingeschränkt werden muß, durch eine Verhältniszahl ausgedrückt: „Keine einzelne Gewerkschaft darf den Streik erklären und hat Anspruch auf eine Unterstützung, wenn bereits 10 % sämtlicher Mitglieder des Verbandes streiken“¹⁾.

Die hier von uns beschriebene allgemeine Politik und Streiktaktik der amerikanischen Gewerkschaften stellt ihren Prinzipien nach ohne Zweifel die späteste Form der Arbeiterbewegung dar; aber diese Form ist gegenwärtig in Amerika vorerst nur als Tendenz vorhanden, die durchaus nicht immer und nicht in allen Fällen ihre Verwirklichung findet. Viele von den bedeutendsten amerikanischen Gewerkschaften — die nationalen wie die internationalen Verbände — befolgen das Prinzip dieser Taktik mit äußerster Strènge, aber ihrer allgemeinen Mitgliederzahl nach sind diese Verbände bisher noch nicht sehr groß, besonders im Vergleich mit der ungeheuren Masse der noch gar nicht organisierten Arbeiter. Dasselbe können wir zunächst auch in Deutschland beobachten. Daher ist es ganz verständlich, daß eine große Zahl von Streiks in diesen beiden Ländern durchaus noch nicht in allen Punkten den von den Arbeiterorganisationen ausgesprochenen Wünschen und Tendenzen entspricht. In dieser Beziehung hat die Arbeiterbewegung in England bereits einen höheren Grad der Entwicklung erreicht.

Ein charakteristisches Merkmal der modernen, die Einstellung von Arbeitern betreffenden Politik der englischen Trade-Unions, bildet ihr deutlich hervortretendes Streben, Kollektivverträge abzuschließen, deren Durchführung durch starke Organisationen der beiden, vertragschließenden Parteien sichergestellt wird. Diese Politik hat außer einer starken Organisation auch noch die allgemeine Tendenz zur Verständigung der Parteien und zur Vermeidung gewerblicher Konflikte zur notwendigen Voraussetzung. In England geht diese Tendenz immer mehr der Verwirklichung entgegen. Wenn die Streikbewegung in England nach den Daten der offiziellen Statistik (siehe unten) auch nicht auf einen Rückgang schließen läßt, so muß man doch sagen, daß die englische Statistik in dieser Beziehung nur ein schlechtes Abbild des Fortschritts und der Bedeutung dieser neuen Politik liefert. In der ungeheuren Mehrzahl der Fälle lassen sich die Resultate dieser Politik nicht durch statistische Organe registrieren, da es außer der sichtbaren Wirksamkeit aller möglichen vermittelnder Institutionen noch eine persönliche Tätigkeit der Sekretäre und Vertreter der Arbeiterorgani-

¹⁾ Ibid. p. 156, 166, 170 u. a. Es ist ganz begreiflich, daß der Grund für dies Prinzip der Beschränkung der Streiks in der Sorge um die Integrität der Arbeiterorganisationen zu suchen ist, die noch nicht genügende Geldmittel angehäuft haben, um Streiks von größeren Dimensionen durchzuführen. Dasselbe haben wir oben in Deutschland gesehen; auch für England wird von dem Ehepaar Webb der gleiche Grund geltend gemacht. (Vgl. ihre *History of Trade Unions.*)

sationen gibt, deren Macht und Bedeutung sich nicht zahlenmäßig ausdrücken läßt.

Einer der bedeutendsten modernen Forscher auf dem Gebiet der Nationalökonomie in England, A. Shadwell, kommt in einer umfangreichen Untersuchung über die englische Industrie gleichfalls zu dem Schluß, daß die Statistik die neuen Strömungen in der Politik der englischen Trade-Unions nur unvollkommen widerspiegelt¹⁾. So führt er z. B. die ihm gut bekannten drei Hauptzentren der Textilindustrie — Oldham, Bolton und Blackburn — an. Nach seinen Beobachtungen gibt es hier jeden Tag Anlässe zu Konflikten, aber diese Konflikte werden, ohne das Eingreifen irgend welcher Vermittlungsämter, ausschließlich durch die Tätigkeit der Sekretäre beider Parteiorganisationen beigelegt. Jedes Industriezentrum besitzt einen Vertreter der Unternehmerorganisation und einen Vertreter der Trade Unions. Sowie in irgend einem Betrieb eine Unstimmigkeit entsteht, wendet man sich sofort an die Sekretäre dieser Organisationen. Diese sind stets gut unterrichtet und wissen sich vorzüglich in allen komplizierten und schwierigen Fragen der industriellen Technik zurechtzufinden. Daher sind sie sich gewöhnlich bald über jeden entstehenden Konflikt klar. Sie untersuchen die entstehenden Differenzen meistens gemeinsam, beraten zusammen über sie und verhandeln solange, bis sie zu einer Einigung kommen. Mitunter kommt es auch vor, daß der Sekretär einer Gewerkschaft die Differenz zwischen den Arbeitern und dem Leiter der Fabrik sogleich und zwar persönlich beilegt, ohne die Werkstatt überhaupt zu verlassen. Relativ selten sind die Fälle, wo die Vertreter beider Parteien nicht im Stande sind, sich zu einigen und zu einem beide Teile befriedigenden Vergleich zu kommen. Dann wendet man sich an besondere Einigungsämter (Joint committees)²⁾. „Die Fälle, wo man sich an ein Einigungsamt wendet“, sagt Shadwell, „sind äußerst selten und kommen nur bei sehr ernstesten Konflikten vor“³⁾.

Der amerikanische Forscher Low bemerkt sehr richtig, daß die Anwendung von Gewalt, das heißt der Streik, heute nicht einmal für die englischen Trade Unions ein überwundener Standpunkt ist. Aber beide Seiten sind sich doch völlig darüber klar, wie schädlich und unvernünftig (folly) ein solcher Appell an die Gewalt ist und streben daher mit allen Mitteln danach, den Konflikt friedlich beizulegen, „indem sie sich an die

¹⁾ A. Shadwell, *Industrial Efficiency, A Comparative Study of Industrial Life in England, Germany and America* 2 vols 1906 (wir zitieren unten nach dieser Ausgabe) im Jahre 1909 ist eine neue Ausgabe erschienen, Longmans Green and Co., London.

²⁾ Ausführliches hierüber findet sich im letzten Kapitel dieser Untersuchung.

³⁾ *Loc. cit.* vol. II, p. 342 ff.

Vernunft wenden und sich aller möglicher Methoden bedienen, die zu einer Verständigung führen (methods of conciliation)¹⁾.

Der Grundsatz, nach dem der Streik stets nur das äußerste Mittel, die ultima ratio, bildet, findet im englischen Trade Unionismus noch eine festere Grundlage als in Amerika. „Der Streik,“ sagt einer der bedeutendsten Arbeiterführer Englands, Burns, „gilt als das äußerste Mittel (the last resort) wenn alle anderen Wege zur Beilegung des Konflikts bereits vergeblich beschritten wurden, und es ist eine keinem Zweifel unterworfenen Tatsache, daß niemand dem Streik so ablehnend gegenübersteht, wie die Personen, die an der Spitze der Arbeiterorganisationen stehen. Dadurch erklärt es sich, daß alle diese Persönlichkeiten mit der ganzen ihnen zur Verfügung stehenden Macht bemüht sind, Streiks zu vermeiden und nur sehr ungern (reluctantly) ihre Zustimmung zu ihnen geben, selbst dann, wenn der Streik den letzten Ausweg (the last alternative) bildet und wenn hierbei ein Grundprinzip (a great principle) auf dem Spiel steht, was eine genügende Rechtfertigung dafür bildet, daß der Arbeiter zu den Waffen greift — ganz ebenso wie wenn eine Nation eine Herausforderung annimmt und in den Kampf zieht, wenn sie den Krieg nur vermeiden kann durch Preisgabe ihrer nationalen Ehre“²⁾.

Trotz der ablehnenden Haltung der englischen Trade Unions gegenüber den Streiks wird doch ihre Notwendigkeit von ihnen in gewisser Weise anerkannt. „Die Konflikte (disputes)“, sagt das Organ einer der bedeutendsten englischen Trade Unions „sind ihrem Wesen nach bedauerliche (displorable) Erscheinungen und müssen nach Möglichkeit vermieden werden; doch aber ist ein Streik dort am Platze, wo wir Ausichten auf Erfolg haben“³⁾. Und dasselbe Organ führt die verschiedenen Ansichten über den Streik an, die unter den englischen Trade Unions herrschen. „Einige sind der Meinung, daß der Streik die schlechteste Waffe der Arbeiter ist, eine von den Waffen, die für den Arbeiter stets

¹⁾ Bulletin of the Bureau of Labor (Washington) January 1904, No. 50, vgl. den Aufsatz Labor Unions and British Industry p. 3.

²⁾ Zitiert nach A. Low, loc. cit. p. 17. Für die Charakteristik der Stellung der englischen Trade Unions zu den Streiks ist folgende Tatsache von Interesse: die Mechaniker in Glasgow widersetzten sich einmal der Herabsetzung des Arbeitslohns um einen Schilling pro Woche und traten trotz des Veto des Zentralverbandes (Amalg. Society of Engineers) in den Streik ein; während des Streiks, der 2 Wochen lang dauerte, erhielten die Streikenden von der lokalen Zweiggewerkschaft eine Unterstützung in der Höhe von 10 Schilling pro Woche. Nach 2 Wochen kehrten die Arbeiter wieder zu ihrer Arbeit zurück, nachdem sie sich mit der Herabsetzung des Arbeitslohns einverstanden erklärt hatten. Der Zentralverband ordnete an, daß alle, die während des verbotenen Streiks eine Unterstützung in der Höhe eines Pfund Sterling erhalten hatten, diese Summe der Streikkasse wiederzuerstatten hätten. Ibid. p. 59 u. ff.

³⁾ „Typographical Circular“, August 1903, Nr. 611, p. 15.

mit Verlusten und Schäden verknüpft sind. Andere sehen einen Streik, an dem sie teilnahmen, für die glorreichste (most glorious) Epoche ihres Lebens an, und betrachten einen Gewerkschaftler, der diese Feuerprobe noch nicht bestanden hat, nur mit dem äußersten Mißtrauen“. „Aber,“ fährt dieses Arbeiterblatt fort, „die große Mehrheit wird sicher mit uns einverstanden sein, daß der Streik als Kampfmittel nach Möglichkeit vermieden werden muß. Schon die Tatsache, daß es eine Vertretung beider Parteien gibt, ist eine Garantie dafür, daß die Zahl der möglichen Konflikte sich verringern wird, da die Vertreter beider Parteien immer bereit sein werden, sich miteinander zu einigen, und wo dies nötig ist, auch imstande sein müssen, einen guten Rat zu erteilen und die nötige Kontrolle über ihre Organisationen auszuüben¹⁾.“

Die gekennzeichneten Prinzipien der Politik des modernen englischen Trade Unionismus gestatten ihrem ganzen Wesen nach keine Ausarbeitung einer besonderen Kampftaktik. Die ganze Tätigkeit der englischen Trade Unions ist in dieser Beziehung auf ein ganz bestimmtes Ziel gerichtet, das Vertretungsprinzip, wie es das englische Volk schon seit langer Zeit auf politischem Gebiet besitzt, auch für das wirtschaftliche Leben des Landes in vollem Umfange zur Anerkennung zu bringen. Dieses Streben nach dem industriellen Vertretungssystem hängt vor allem mit einer Politik zusammen, die eine Vermeidung offener Konflikte und Zusammenstöße zum Ziel hat. Soweit aber solche Konflikte in dem wirtschaftlichen Leben Englands doch noch vorkommen, ist man schon seit langer Zeit bemüht, sie wenigstens nach Möglichkeit zu regeln und zu lenken und zwar in der Weise, wie wir dies bereits bei den amerikanischen Gewerkschaften feststellen konnten, die ja eigentlich nichts anderes darstellen, als einen auf einen anderen Boden übertragenen englischen Trade Unionismus²⁾.

Eine bedeutsame Erscheinung im Leben der modernen englischen Gewerkschaften bildet auch der neuerdings gemachte Versuch einer Zentralisation der Gewerkschaften, die sich als genügend fest und dauerhaft erwiesen hat³⁾. Diese Erscheinung ist auch nicht ohne Einfluß auf die Streikbewegung geblieben. Im Jahre 1899 wurde der schon früher

¹⁾ Ibid. 1906, May, Nr. 644, p. 1.

²⁾ Eine Leitung und Regelung der Streikbewegungen durch das zentrale ausführende Komitee war in England schon in den 30er Jahren des 19. Jahrhunderts bekannt. Vgl. z. B. üb. den Gewerkschaftsverband der Bauarbeiter bei Webb. *The History of Trade Unionism*. New Edition Longmans, Green 1902, p. 112.

³⁾ Ein solcher Versuch ist in der Geschichte des englischen Trade Unionismus in den 50er Jahren des 19. Jahrhunderts bekannt geworden. Vgl. das schon zitierte Werk des Ehepaars Webb und die Geschichte der Arbeiterbewegung in dem Buch von G. Howell, *Labor Legislation, Labor Movement and Labor Leaders*. 2. vols, London. T. Fischer Unwin, 1905.

erwähnte Gewerkschaftsbund (The General Federation of Trade Unions)¹⁾ gegründet. Eine der Hauptaufgaben dieser Organisation besteht darin, mit allen friedlichen Mitteln zum wirtschaftlichen Frieden beizutragen, an der Vermeidung aller Arten von Konflikten zwischen Unternehmern und Arbeitern mitzuarbeiten und in den Fällen, wo solche Konflikte dennoch ausbrechen, für eine gerechte und vernünftige Beilegung der Streitigkeiten zu sorgen²⁾.

Daher kann bei dieser „Federation“ kaum von einer bestimmten Taktik die Rede sein. Aus den aus ihren Statuten angeführten Punkten können wir ersehen, daß ihre ganze Tätigkeit auf Beilegung bereits vorhandener Konflikte oder auf deren Vorbeugung gerichtet ist. Das macht es unter anderem auch erklärlich, warum wir in den Rechenschaftsberichten dieser Föderation keine Auslagen für Streikunterstützung antreffen. Dafür aber findet sich in ihnen stets ein Posten, der sich auf die Auslagen für Vermittlung bei Konflikten bezieht, worüber wir noch weiter unten zu sprechen haben werden.

9.

Bei unserer Darstellung der Streiktaktik der Gewerkschaften hatten wir bisher vor allem die am meisten verbreitete Form gewerblicher Konflikte, den sogenannten „Angriffsstreik“, im Auge. Daneben gibt es noch eine andere Form des Streiks, die dieser ersten Form entspricht, den sogenannten „Abwehrstreik“, der jedoch keine besonders charakteristischen Merkmale aufweist, die die Ausarbeitung besonderer Kampfmittel und Kampfmethoden für diese Art des Streiks erforderlich machten. Daher brauchen wir nicht besonders von der Taktik der Gewerkschaften bei „Abwehrstreiks“ zu sprechen, umso weniger, als diese beiden Formen des Streiks sich in allen Ländern, mit Ausnahme Deutschlands, kaum von einander unterscheiden. Wir müssen noch hinzufügen, daß es auch in Deutschland nicht immer leicht ist, den „Abwehrstreik“ von einer aggressiven „Aussperrung“, von der unten die Rede sein wird, zu unterscheiden. Außer den beiden soeben charakterisierten Formen des Streiks gibt es aber noch zwei andere Arten, die innerhalb der gewöhnlichen Streikformen eine besondere Stellung einnehmen.

¹⁾ Die alljährlich und vierteljährlich erscheinenden Rechenschaftsberichte dieser Federation (Proceedings and Reports) bilden gegenwärtig die beste Quelle für die Frage nach dem modernen englischen Trade Unionismus.

²⁾ „To promote Industrial Peace, and by allamicable means . . . to prevent Strikes and Lock-outs between Employers and Workmen. . . . Where differences to occur, to assist in their settlement by just and equitable methods“. Rules revised at the 8-th Annual General Council Meeting, July 4-th and 5-th 1907 Ct. 1 u. 3.

Die Streiks, von denen wir gleich zu sprechen haben werden, sind industrielle Konflikte besonderer Art: eine dieser Formen des Streiks stellt einen Zusammenstoß der gewerkschaftlichen Interessen unter den Arbeitern selbst dar; die andere Form dagegen ist ein Ausdruck der Solidarität unter den Arbeitern verschiedener Berufszweige. Die erste Art des Streiks kann man Streik wegen einer Abgrenzung der Arbeitsphären (demarcation of Labour) den zweiten — Sympathiestreik (Sympathetic Strike) nennen.

Verweilen wir ein wenig bei der ersten dieser Formen gewerblicher Konflikte.

Unter „demarcation of labour“ bezeichnen die offiziellen englischen Quellen alle die Fälle, wo auf irgend einem Gebiet des modernen Wirtschaftslebens Streitigkeiten über die Zugehörigkeit einer Arbeit zu einem bestimmten Berufszweig oder zu einer bestimmten Profession entstehen. „Demarcation“ bedeutet hier die Demarcationslinie, die zwischen den Artunterschieden ein und derselben Arbeitsgattung gezogen werden muß. Folglich haben wir es da mit einer Abgrenzung einer Arbeitsspezialität zu tun, wo verschiedene, ihrem Ursprung nach verwandte Arbeitsarten, die sich erst mit der Zeit und mit dem Wachstum der wirtschaftlichen Technik von einander abge sondert und differenziert haben, miteinander zusammenstoßen. Hierher gehören z. B. die Zimmerer- und die Tischlerarbeiten, die Schlosserei und die Arbeit des Klempners und Blechschmieds, die Spezialität des Metallbohrers, des Schmieds usw.¹⁾

In den Berichten der Royal Commission on Labor²⁾ finden wir ein ziemlich reichhaltiges Material über die Frage nach der Abgrenzung der Spezialarbeit als einer Quelle häufiger Zusammenstöße der gewerk-

¹⁾ Solchen Artunterschieden begegnen wir in jedem Berufszweig in großer Zahl; sie haben alle spezifische Namen, die für einen Nichtspezialisten nur sehr schwer verständlich sind und sich häufig kaum in eine andere Sprache übersetzen lassen. So z. B. finden sich in den Angaben vor der Royal Commission of Labor 1891/94 folgende einander sehr nahestehende Spezialitäten, durch deren Zusammenstöße mitunter Streiks entstehen: shipwrights and joiners; engine-fitters and plumbers; engine-fitters and drilles; engine-fitters and caulkers and holecutters; engine-fitters and blacksmiths; plumbers and tin and iron plateworkers; tin and ironplate workers and platers; angle-iron smiths and blacksmiths; ironshipwrights and caulkers; platers and caulkers; caulkers and drilles; painters and redleaders etc. Aus dieser Aufzählung kann man leicht entnehmen, daß all diese scheinbaren Spezialitäten sich in dreifacher Hinsicht von einander unterscheiden. 1. Der Qualität der Arbeit nach, wie z. B. die gröbere Arbeit des Zimmerers und die feinere des Tischlers. 2. Dem bearbeiteten Material nach, wie z. B. die Eisen- und Kupferblecharbeiten usw. und 3. Nach der Art der angewandten Werkzeuge, wie z. B. die Arbeit des Metallbohrers usw.

²⁾ Royal Commission on Labor 1892/94. Die Berichte (Reports) dieser Kommission sind in 5 umfangreichen Bänden niedergelegt und bieten ein reichhaltiges Material für die Arbeiterfrage dar, das auch heute noch seine Bedeutung nicht eingebüßt hat.

schaftlichen Arbeiterinteressen; solche Zusammenstöße können aber auch nicht ohne Einfluß auf die Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital bleiben.

Gegenwärtig ist, so weit wir aus den zahlreichen Aussagen schließen können, die vor der Königlichen Kommission von Vertretern des Trade Unionismus gemacht wurden, die Schiffsbauindustrie in England das am meisten von solchen Konflikten heimgesuchte Gewerbe. Besonders häufig sind in diesem Berufszweige die Konflikte zwischen den beim Schiffsbau beschäftigten Schiffsbauern und Tischlern. Die Arbeit des Schiffsbauers (shipwrights) unterscheidet sich von der Arbeit des Tischlers (joiners) vor allem durch ihren gröberen Charakter. Joiners, das sind die Arbeiter, die das Schiff der endgültigen Bearbeitung unterziehen¹⁾, während die gröbere und einfacherere Arbeit die Aufgabe des Schiffsbauers bildet. Unter diesen beiden Arbeiterkategorien kommt es nun bisweilen vor, daß die eine Kategorie eine Arbeit, die der anderen Kategorie angehört, übernimmt und zwar geschieht das in doppelter Weise: entweder begnügen sich die Tischler, wenn sie gerade keine Arbeit haben, mit einer weniger qualifizierten Arbeit, oder was häufiger vorkommt, die Schiffsbauer übernehmen Tischlerarbeit und zwar mit der unausgesprochenen Zustimmung, zuweilen aber auch direkt auf Veranlassung der Schiffsbauunternehmer, die hierbei einen Teil der Lohnauslagen sparen, da natürlich die Arbeit des Schiffsbauers von geringerer Qualität ist, als die des Tischlers und daher schlechter bezahlt wird.

In einzelnen Fällen, wenn derartige Übergriffe zu arg mit den entsprechenden Berufsinteressen kollidieren, treten die Arbeiter derselben Spezialität, die in anderen Betrieben beschäftigt sind, gegen ihre Berufsgenossen auf. So z. B. konnten die Tischler einer Werft in Southampton den Schiffsbauern nachweisen, daß sie die ihnen gebührende und seit langem von ihnen geleistete Arbeit übernommen hätten. Die Tischler reichten beim Unternehmer einen Protest ein und bekräftigten ihn noch durch Erklärung des Streiks. Alle beim Schiffsbau beschäftigten Schiffsbauer der benachbarten Betriebe traten auf die Seite der streikenden Tischler; sie versammelten sich vor den Toren der Werft und verlangten, daß ihre Berufsgenossen die von ihnen in Anspruch genommene Arbeit niederlegen sollten, bis die Angelegenheit von einer Spezialkommission untersucht worden wäre. Diese Forderung wurde von der Drohung begleitet, die Schiffsbauer, die den Gehorsam verweigern würden, sollten aus der Organisation ausgeschlossen werden. Unter diesem Druck sahen sich die Unternehmer schließlich genötigt, die Forderungen der Tischler

¹⁾ „Who prepared and fixed the frame work and fines class of fittings,“ Evid. A. 21982.“

zu bewilligen, und so kam es, daß dieses Mal der Streik nur drei Tage dauerte¹⁾.

Häufig sind die Arbeiter selbst, die eine fremde Arbeit übernehmen, nicht schuld daran. Die Tischler werden nämlich verhältnismäßig erst seit kurzer Zeit bei Schiffsarbeiten beschäftigt. Früher, als die Schiffe aus Holz gebaut wurden, wurden die Arbeiten fast ausschließlich von Schiffsbauern (shiptwrights carpenters) ausgeführt. Aber die Schiffsbauertechnik war in einer beständigen Entwicklung begriffen, die gröberen Holzarbeiten nahmen an Umfang ab, dafür aber erforderte die endgültige Bearbeitung des Schiffes immer mehr Zeit, und zu dieser bedurfte man der feineren und kunstvolleren Tischlerarbeit. So wuchs die Nachfrage nach der Tischlerarbeit immer mehr, während die Schiffsbauarbeit im Werte sank. Hiernach ist es verständlich, daß diese Entwicklung in der Schiffsbauindustrie auch auf die Arbeit der Schiffsbauer zurückwirken mußte: so wurden sie durch die Umstände selbst gezwungen, sich an die Forderungen der neuen Technik anzupassen, und damit drang die Arbeit der Schiffsbauer ganz unmerklich in die Sphäre der speziellen Tischlerarbeit ein; die Grenzlinie verwischte sich immer mehr, und damit entstanden ganz von selbst Konflikte. So wird es völlig begreiflich, daß die Schiffsbauer sich Übergriffe in eine fremde Sphäre zu Schulden kommen ließen, und die hieraus entstehenden Streitigkeiten endigten durchaus nicht immer zu ihrem Nachteil, wie wir dies aus dem oben angeführten Beispiel ersehen haben. Im Gegenteil, in der großen Mehrheit der Fälle wurden solche Streitigkeiten zugunsten der Schiffsbauer entschieden, und die Tischler waren gezwungen, nachzugeben. Übrigens spielte hierbei auch der Umstand eine große Rolle, daß die beim Schiffsbau beschäftigten Tischler gar keine eigene Organisation besaßen; sie blieben lange Zeit gänzlich vereinzelt und zerstreut und stellten ein völlig neues Element in der Schiffsbauindustrie dar, während die Schiffsbauer sich schon seit langer Zeit zu gut organisierten Verbänden zusammengeschlossen hatten und sich daher als Herren der Situation fühlten. Gegenwärtig haben sich die Kräfte der Schiffsbauer und der Tischler in bedeutendem Maße ausgeglichen. Jeder von diesen beiden Berufszweigen hat seine eigene gut ausgebildete Organisation. Überhaupt kann man aus der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung der Schiffsbauarbeiter leicht ersehen, daß die Organisation der Arbeiter einen außerordentlich wichtigen Faktor bei der Entstehung und Entwicklung derartiger industrieller Konflikte bildet. So z. B. sehen wir, daß zu der Zeit, als die Schiffsbauer oder die Tischler noch nicht organisiert waren, solche Konflikte zwischen ihnen nur sehr selten vorkamen. Als sich jedoch die Schiffsbauer organisierten, nahmen ihre Interessen

¹⁾ Evid. A. 22 007.

sofort eine feste Gestalt an; wie jeder Verband, so nahm sich auch die Organisation der Schiffsbauer vor allem der Interessen ihrer Mitglieder an; diese Interessen aber sind ebenso wie die des ganzen Verbandes in letzter Linie auf einen möglichst hohen Lohn gerichtet. Hieraus wird es verständlich, warum die Schiffsbauarbeiter zuerst aktiv in eine fremde Arbeitssphäre eingriffen, oder aber ihre eigene Arbeitssphäre gegen solche Übergriffe der Tischler verteidigten, und warum die Schiffsbauer lange Zeit ein Übergewicht gegenüber den Tischlern behaupteten¹⁾. Die Gründung einer Gewerkschaft der Tischler trug natürlich noch mehr zur Vermehrung der Zahl der Konflikte bei und hatte häufige Streiks zur Folge.

In den Aussagen, die 1892 vor der Königlichen Kommission gemacht wurden, wird auch darauf hingewiesen, daß derartige Konflikte nur äußerst schwer beigelegt werden können. Besonders kompliziert und verwickelt sind die Streitigkeiten, die unter den Metallarbeitern auszubrechen pflegen, von denen die einen die größeren Arbeiten besorgen — die sogenannten „plumbers“, die andern dagegen die höher qualifizierte Arbeit ausführen, die sogenannten „fitters“. Ein und dieselben Gegenstände werden häufig aus sehr verschiedenen Materialien hergestellt, und dies allein genügt schon, um häufige Streitigkeiten hervorzurufen. So z. B. werden zu Gas- und Wasserleitungsröhren, bei Herstellung von Ventilatoren und anderen Apparaten bald Eisen, bald Kupfer, bald Zinn und sogar Blei verwendet — durch die Verwendung eines jeden einzelnen von diesen Metallen aber wird die Arbeit dem einen oder andern von zwei nahverwandten Berufszweige zugewiesen. In dieser Beziehung entstehen besonders häufige Streitigkeiten wegen der Herstellung von Gas- und Wasserleitungsröhren auf den Kriegsschiffen, da von dem Charakter und den Dimensionen des Schiffs auch die Dimensionen (vor allem die Dicke) dieser Röhren abhängt, und dies ist wiederum ein wichtiger Bestimmungsgrund für die Zuweisung dieser Arbeiten an irgend einen speziellen Arbeitszweig²⁾.

Am häufigsten wird ein solches Eingreifen in die fremde Arbeitssphäre auf Seiten der geringer qualifizierten Arbeiter, der „plumbers“, beobachtet, und diese letzteren werden hierbei nicht nur von den Unternehmern unterstützt, sondern diese veranlassen sie sogar dazu; so z. B. lag der Grund für den Streik der „fitters“ im Bezirk Tynes im Jahre 1890 in dem Bestreben der Schiffsbauer, die Ausgaben für die Löhne herabzusetzen. So kam es, daß sie den „plumbers“ die Arbeit anboten, die zu jener Zeit von den „fitters“ ausgeführt wurde. Die letzteren, die von der Gewerkschaft der Techniker unterstützt wurden, erklärten

¹⁾ Evid. A. 22 014.

²⁾ Evid. A. 23 342, 25 548, 26 284.

den Streik, der ungefähr drei Wochen dauerte, und schließlich mit einem Vergleich endete. Es wurde ein Verzeichnis angefertigt, in dem alle Arbeiten, die die einzelnen Spezialarbeiter in der Zukunft ausführen sollten, genau registriert und eingetragen waren¹⁾. Das Zusammenfallen der Interessen der „plumbers“ mit denen der Unternehmer muß bei derartigen Zusammenstößen natürlich die Aussichten der „plumbers“ auf einen Erfolg in ihrem Kampf gegen die „fitters“ sehr verbessern. So entstand z. B. in einer privaten Schiffsbaugesellschaft ein Streit wegen der Arbeitssphären, der mit einer Aussperrung von 25 % aller „fitters“ und der ihnen nahestehenden „engineers“ d. h. kurz gesagt aller mit einer qualifizierten Arbeit beschäftigten Techniker endigte. Hierauf wurde, wie das bei solchen Streitigkeiten immer der Fall ist, eine Konferenz einberufen, zu der jede Partei je zwei Vertreter entsandte. Dank dem Zusammenwirken der „plumbers“ und der Unternehmer unterlagen die Techniker. Diese verließen die Sitzung, die Konferenz wurde abgebrochen, und die noch in dem Betrieb beschäftigten Techniker schlossen sich auf Veranlassung der Gewerkschaft den entlassenen Kameraden an, worauf der Streik erklärt wurde²⁾. Da jedoch die Techniker, zu denen die „fitters“ gehörten, qualifizierte Arbeiter sind, und außerdem eine sehr mächtige gewerkschaftliche Organisation besitzen³⁾, so sehen sich die Unternehmer häufig gezwungen, ihnen Zugeständnisse zu machen die mit Nachteilen und Opfern für sie selbst verbunden sind. So z. B. erhoben im Jahre 1891 in dem Betrieb Palmer die „fitters“ Protest, weil die „plumbers“ sich Arbeiten, die ihnen, den „fitters“, zukämen, angeeignet hätten, und drohten dem Unternehmer mit einem Streik; die Firma fand es vorteilhafter für sich selbst, die „plumbers“ zu entlassen und ihre Arbeit den Technikern zuzuweisen⁴⁾.

Aber auch die Techniker oder richtiger ihr mächtiger Verband haben nicht selten gleichfalls das Bestreben, sich die Arbeit anzueignen, die ihrem Wesen nach eigentlich den „plumbers“ zukommt, was häufig von dem Verband der letzteren konstatiert wird⁵⁾.

Die Frage nach den Konflikten, die auf Grund einer Abgrenzung spezieller Arbeitssphären entspringen, ist in der nationalökonomischen Literatur bisher noch kaum behandelt worden. Brentano erwähnt dieses Problem nur ganz flüchtig und hält es für ein Überbleibsel der Zunft-

¹⁾ Evid. A. 23 085.

²⁾ Evid. A. 23 089 u. 23 361.

³⁾ Die sogenannte „Amalgamated society of Engineers“ zählt gegenwärtig (im Jahre 1908) bis zu 110 Mitgliedern und besitzt ungefähr 775 tausend Pfund Sterling Barkapital (The Reformers' Year Book, 1908, p. 169).

⁴⁾ Evid. A. 23 342 (Anmerkung).

⁵⁾ Evid. A. 23 342.

organisation¹⁾, woher er auch nicht mit seiner Mißbilligung gegenüber dieser Erscheinung zurückhält²⁾. Und doch verdient diese Frage es, daß man ihr mehr Beachtung schenkt. Leider besitzen wir nur kein genügendes Material für eine grundlegende Untersuchung dieses Problems. Nach den Berichten der Königlichen Kommission vom Jahre 1892 stellt sich das Problem folgendermaßen dar:

Die eigentliche Natur dieser Erscheinung ist in folgenden drei Tatsachen begründet: 1. in dem Wachstum und der Entwicklung der industriellen Technik und in dem damit verbundenen Prozeß der Differenzierung der Berufsarbeit³⁾. 2. Im Interesse der Unternehmer, die Auslagen für den Arbeitslohn zu verringern, weswegen sie auch nicht abgeneigt sind, die Arbeit weniger geschulten, dafür aber billigeren Arbeitern zu übertragen und endlich 3. in der Politik der einzelnen Gewerkschaftsverbände, denen natürlich daran gelegen ist, daß ihre Mitglieder nicht arbeitslos werden. Hiernach ist es verständlich, daß immer wieder darauf hingewiesen wird, wie außerordentlich schwer es ist, ein für allemal eine bestimmte Grenzlinie zwischen verwandten Arbeitssphären zu ziehen. Man weist hierbei mit Recht darauf hin, daß die wirtschaftlichen Verhältnisse selbst in der Zeit beständig wechseln und auch in den verschiedenen Gegenden außerordentlich verschiedenartig sind. Allerhand rein individuelle Verhältnisse führen außerdem dazu, daß ein und dieselbe Arbeit in verschiedenen Betrieben und zu verschiedenen Zeiten verschiedenen Spezialarbeitern zugewiesen wird.

Ferner kommen noch die Interessen der Arbeiter und der Unternehmer hinzu; weder die einen noch die andern haben jemals den bestimmten Wunsch geäußert, daß ein für allemal eine solche Grenzlinie zwischen den einzelnen Berufen gezogen werde. „Wenn es auch möglich wäre — so lesen wir in einer der Aussagen vor der Königlichen Kommission vom Jahre 1892“ — ein für allemal eine solche Grenzlinie für sämtliche Arbeitssphären zu ziehen, so würden die Arbeiter zu allererst damit unzufrieden sein, ja dies würde nur noch eine größere Anzahl von Streiks zur Folge haben⁴⁾.

Die Erklärung für diese seltsam erscheinende Stellung der Arbeiter zu diesem Problem finden wir in einer anderen Aussage: „Es ist eine jedem Zweifel entzogene Tatsache, daß da, wo die Arbeiter behaupten, die

¹⁾ L. Brentano, Reaktion od. Reform? Gegen die Zuchthausvorlage. Berlin 1899. Erweiterter Sonderabdruck aus der Sozialen Praxis. S. 24.

²⁾ Kein Zweifel, eine äußerst unsympathische Maßregel! (Ibid.)

³⁾ Ausführliches darüber findet sich in meinem Buch „Die Berufsweige und die Beschäftigungen der Bevölkerung“. St. Petersburg 1909, I. Teil, vgl. besonders Kap. I u. III. (russisch.)

⁴⁾ Evid. A. 25 532.

Arbeit werde ihnen von Arbeitern anderer Berufszweige weggenommen, eine dauernde Einigung unmöglich ist; die Arbeiter befürchten, daß sie mit der Ziehung einer festen und dauernden Grenzlinie für alle Zeiten auf Arbeiten werden verzichten müssen, die sie bisher, wenn auch nur zeitweilig, auszuführen Gelegenheit hatten¹⁾. Daher „kann eine Beilegung solcher Konflikte in einzelnen Fällen niemals eine Bürgschaft dafür bieten, daß nicht sofort ein ähnlicher Konflikt entsteht“²⁾.

Was endlich die Unternehmer anbelangt, so zeichnet sich ihre Politik in dieser Hinsicht durch eine große Unbeständigkeit aus: sie schwanken fortwährend hin und her und suchen ein Gleichgewicht zwischen der Billigkeit der Arbeit einerseits und der Gewissenhaftigkeit der Arbeiter und ihrer eigenen Furcht vor Streiks andererseits herzustellen. Die Gediegenheit, die Güte und der Erfolg der Arbeit ist in hohem Maße von der Spezialisierung abhängig. In diesem Sinne halten sich die tüchtigeren und gründlicheren Unternehmer unter den Technikern an die Regel, daß nie eine Arbeit mit der anderen kollidieren dürfe — no one trade should „overlap“ another. Dies hat folgendes zu bedeuten. Wenn irgendeine Arbeit zu leisten ist, für die man Arbeiter verschiedener Spezialitäten bedarf, so muß diese Arbeit von Anfang an so verteilt werden, daß nie eine Teilarbeit früher beginne oder aufhöre als eine andere, sondern daß alle Teile streng gleichzeitig mit der Beendigung der ganzen Arbeit vollendet werden können. Bei einer strengen Durchführung dieses Prinzips würden sich in vielen Fällen Konflikte, die wegen der Abgrenzung der Arbeitssphären entstehen, vermeiden lassen. In England, wo diese Konflikte am häufigsten vorkommen, werden zu ihrer Schlichtung und Beilegung gewöhnlich besondere Kommissionen ernannt; aber deren Tätigkeit ist durchaus nicht immer von Erfolg gekrönt.

10.

Im Vergleich mit der soeben von uns beschriebenen Art von Konflikten erscheint eine andere Form von Konflikten, die unter dem Namen „Sympathiestreik“ (Sympathetic Strikes) bekannt ist, als eine ihrem Wesen und Charakter nach völlig anders geartete Erscheinung. Diese Art von Konflikten beruht auf der Tatsache der Solidarität der Arbeiter und der Gemeinsamkeit ihrer Berufs- oder Klasseninteressen. Die Solidarität und die Gemeinsamkeit der Interessen ist ein notwendiges Moment in der Organisation der Arbeiter. Oben haben wir bei der Analyse der Erscheinung, die wir unter dem Namen „Demarcation of Labour“ kennen gelernt haben, gesehen, daß die Arbeiterverbände häufig als dritte Partei, als Unparteiische, auftraten und sich

¹⁾ Evid. A. 22 009.

²⁾ Evid. A. 26 284.

auf die Seite der Benachteiligten stellten. In den Aussagen vor der Königlichen Kommission finden wir gleichfalls zahlreiche Hinweise auf eine solche Hilfe und Unterstützung bei Zusammenstößen zwischen Arbeitern und Unternehmern. Ein Anschluß an den Streik „aus Sympathie“ ist zuweilen schon an und für sich eine Notwendigkeit wegen der nahen Beziehungen der einzelnen Arbeiter zu- und wegen ihrer Verwandtschaft miteinander. So schließen sich z. B. bei den Streiks der Verloader in den Häfen häufig andere Dockarbeiter „aus Sympathie“ an¹⁾. Den Verladern schließen sich die Matrosen auf den Schiffen²⁾, den Technikern die Heizer³⁾ usw. an; oder es kommt vor, daß bei einem Streik, der in irgend einem Betriebe erklärt worden ist, Arbeiter desselben Berufszweiges, die aber in anderen Betrieben beschäftigt sind, „aus Sympathie“ und zum Zweck der Unterstützung ihrer Kameraden in den Ausstand treten, ohne eigene Forderungen an ihre Unternehmer zu richten. Solchen Fällen begegnen wir in der Kohlenindustrie⁴⁾, unter den Eisenbahnbeamten, den Omnibusschaffnern⁵⁾ usw., und endlich kommen zahlreiche ähnliche Fälle bei Konflikten einfacher Tagelöhner mit qualifizierten Arbeitern, die in Gewerkschaften organisiert sind, vor⁶⁾.

Zuweilen nehmen solche Sympathie- oder Solidaritätsstreiks, die zum Zweck der Unterstützung der Kameraden erklärt werden, recht bedeutende Dimensionen an und ziehen ganze Industriezweige oder ganze Bezirke mit ihrer gesamten Industrie in Mitleidenschaft. Von solchen auf einen bestimmten Berufszweig beschränkten Streiks dieser Art waren wohl die großartigsten: der Londoner Dockarbeiterstreik vom Jahre 1889, der Generalstreik in Sidney vom Jahre 1890, der Eisenbahnarbeiterstreik in Chicago vom Jahre 1894 und endlich der Kohlenarbeiterstreik im deutschen Ruhrrevier in den Jahren 1904—1905.

Sowohl diese grandiosen Streiks als auch kleinere Konflikte dieser Art, die natürlich viel häufiger vorkommen, liefern uns ein reichhaltiges Material für die Analyse solcher Erscheinungen und für die Feststellung ihrer unterscheidenden Merkmale und Kennzeichen im Verhältnis zu den anderen Formen moderner gewerblicher Konflikte.

Wie schon der Name „Sympathiestreik“ (sympathetic strike) anzeigt, liegt der Grund für solche Konflikte in dem Bewußtsein der Solidarität und der Gemeinsamkeit der Interessen einer bestimmten Arbeiterkategorie (eines Berufszweiges, einer Organisation, eines Unternehmens) oder sogar der Arbeiter als Klasse. Hieraus wird es verständlich, daß ein

¹⁾ Evid. B. 3356.

²⁾ Evid. B. 4954.

³⁾ Evid. C. 25 547—53; 25 634.

⁴⁾ Evid. A. 1978.

⁵⁾ Evid. B. 18 403, 25 175, 26 403—4; 27 267.

⁶⁾ Evid. A. 20 508—10; C. 24 118; 24 147—8; 24 563; 32 815—9

„Sympathiestreik“ auch unabhängig von dem persönlichen Verhältnis das zwischen den Arbeitern und dem Unternehmer eines bestimmten Betriebes herrscht, entstehen kann; die Streikenden, die den Streik aus Sympathie erklärt haben, richten meist keine eigenen privaten Forderungen an ihre Unternehmer; diese Forderungen bestehen lediglich darin, daß der ursprüngliche Anlaß des Streiks, zu dessen Unterstützung der Sympathiestreik erklärt wurde, beseitigt werde.

In der Literatur, die dieser Frage gewidmet ist, macht es sich häufig bemerkbar, daß das Moment der „Sympathie“ oder des „Mitgefühls“ den Forschern große Verlegenheit bereitet, und daher suchen sie es in jeder Weise durch ein egoistisches Interesse zu interpretieren. So z. B. will der amerikanische Forscher Fr. Hall¹⁾ nicht zugeben, daß das unterscheidende Merkmal dieser Art von Streiks in dem positiven Kriterium des Vorhandenseins eines Solidaritätsgefühls oder der Sympathie liegt, und er weist auf das negative Merkmal hin, daß bei einem Sympathiestreik der unmittelbare Vorteil nicht mit im Spiel sein darf. Er ist der Ansicht, daß das ethische Moment, das empörte Gerechtigkeitsgefühl, meist nur ein indirektes persönliches Interesse der Arbeiter, die sich von ihrer „Sympathie“ leiten lassen, verbirgt, daß „an injury to one is the concern of all“, und so kommt er zu der Aufstellung eines in sich selbst durchaus ungenügenden und schwankenden Kriteriums, nach dem ein Sympathiestreik sich dadurch von einem gewöhnlichen Streik unterscheiden soll, daß dieser letztere immer einen unmittelbaren gegenwärtigen Vorteil zum Ziel hat, während der Sympathiestreik auf einen zukünftigen Vorteil gerichtet ist²⁾.

Die offizielle französische Quelle gibt ein ganz bestimmtes Kriterium für den Begriff des Sympathiestreiks an: „Grève par solidarité sans demande special“³⁾, und dies genügt vollkommen, um die Natur dieser Erscheinung verständlich zu machen.

Unter den besonderen Bedingungen und Umständen, die einen bestimmten Grad des Solidaritätsgefühls unter den Arbeitern erzeugen, steht an erster Stelle das Wachstum der Arbeiterorganisationen und besonders der Fortschritt der Zentralisation in Form der oben erwähnten Föderationen zentraler oder nationaler Arbeiterverbände. Neben diesem äußerst wichtigen Faktor der Solidarität unter den Arbeitern kann man noch auf einen anderen ebenso wichtigen Faktor hinweisen: nämlich auf die Stellung des Rechts und der Gesellschaft zu den Arbeitern und zu

¹⁾ Sympathetic Strikes and Sympathetic Lockouts, siehe *Studies in History Economics and Public Law*, ed. by the Faculty of Political Science of Columbia University, vol. 10, Nr. 1; New York 1898.

²⁾ „Expressed in terms of economic theory the striker works for present and the sympathetic striker for future goods“. *Loc. cit.* p. 15 und ferner S. 31 u. ff.

³⁾ *Statistique des Grèves* 1893, p. 152.

ihren Organisationen. Wie wir noch weiter unten sehen werden, hat die Kurve, die dieses Verhältnis für die letzten Jahrzehnte graphisch darstellt, eine merkliche Tendenz zum Sinken, besonders gilt dies für das offizielle Recht und die administrative Verwaltung.

Dies findet vor allem seinen Ausdruck in den Verfolgungen, denen die Streikposten während eines Streikes ausgesetzt sind. Solche Verfolgungen tragen natürlich im allgemeinen, da sie nur Unzufriedenheit und den Protest der Verfolgten hervorrufen, in hohem Grade zur Entwicklung des Gemeinsamkeitsgefühls und der Solidarität unter ihnen bei. Hierher müssen wir auch den politischen Kampf um eine selbständige Vertretung der Arbeitsinteressen in den höchsten gesetzgebenden Körperschaften oder in den Organen der lokalen Selbstverwaltung rechnen. Es liegt kein Grund dafür vor, daß das Solidaritätsgefühl unter den Arbeitern schnell abnehmen sollte, und folglich kann man wohl überzeugt sein, daß auch die Sympathiestreiks noch lange ein Ausdruck dieser Solidarität sein werden.

Die Sympathiestreiks sind eine Erscheinung der neusten Zeit; früher war das Gefühl der Solidarität unter den Arbeitern infolge ihrer Vereinzelung und ihrer mangelhaften geistigen Entwicklung noch weit schwächer, und die Bedingungen, unter denen der Kampf zwischen Kapital und Arbeit stattfand, ermöglichten leicht eine andere Art der Unterstützung und einen anderen Ausdruck der Sympathie für die Streikenden; es wurde Geld für die Arbeiter gesammelt. In dieser Form äußerte sich das Bewußtsein der Gemeinsamkeit und Solidarität der Arbeiterinteressen schon sehr früh. Schon im Jahre 1810 sandten die Spinner aus der Umgebung von Manchester während eines Streiks, der in Manchester selbst ausgebrochen war, 75 Pfund Sterling an ihre Genossen. In Preston kamen durch Sammlungen unter den Arbeitern mehr als 5000 Pfund Sterling für die Streikenden zusammen, und endlich wollen wir noch ein Beispiel aus jüngster Zeit anführen. Im Jahre 1889 wurden den streikenden Dockarbeitern in London über 30 000 Pfund Sterling aus Australien übersandt.

Gegenwärtig sucht das Solidaritätsgefühl und die Sympathie unter den Arbeitern nach anderen Ausdrucksformen: eine dieser Formen bildet der „Sympathiestreik“.

Der oben von uns erwähnte amerikanische Forscher Fr. Hall schlägt folgende Klassifikation der Sympathiestreiks vor, und zwar geht er hierbei von dem wirtschaftlichen Verhältnis aus, in dem der Arbeitgeber, in dessen Betrieb ein Sympathiestreik ausgebrochen ist, zu dem Arbeitgeber steht, bei dem der Streik ursprünglich erklärt wurde¹). In dieser Beziehung kann man folgende fünf Fälle unterscheiden:

¹ Loc. cit. p. 52.

1. Fall. Die Arbeiter, die den Sympathiestreik erklären, sind in demselben Betriebe beschäftigt, in dem der Streik zuerst erklärt wurde. Dieser Fall kommt am häufigsten vor, obwohl er von der Statistik nicht als Sympathiestreik registriert wird. In diese Kategorie gehört z. B. der Streik der Schuhmacher in Massachusetts vom Jahre 1887. Dieser Streik entstand folgendermaßen: Sieben Schuhmachern wurde der Arbeitslohn gekürzt; sie erhoben dagegen Protest, und um sie in ihren Forderungen zu unterstützen, erklärten auch die übrigen hundert Arbeiter des Betriebes den Streik. Da diese letzteren keinerlei Forderungen für sich selbst erhoben, so stellt dieser Fall ein Beispiel des Sympathiestreiks in seiner reinsten Form dar. Solche Fälle kommen in großer Zahl vor, obwohl die Statistik gegenwärtig nicht in der Lage ist, ihre relative Anzahl festzustellen. Hierher muß man auch solche Fälle rechnen, wo eine bestimmte Firma mehrere Betriebe besitzt, (wie z. B. im Transportwesen) und der Sympathiestreik bei dem selben Unternehmer ausbricht, bei dem die Arbeiter ursprünglich in den Streik traten. In all diesen Fällen ist nach Hall folgende Erwägung eines der Grundmotive der am Sympathiestreik beteiligten Arbeiter: selbst wenn die Arbeiter, die zuerst in den Streik traten, einen Erfolg davon tragen sollten, würden die Betriebe dennoch geschlossen und alle Arbeiter entlassen werden. Hierdurch will Hall nachdrücklich auf die Abhängigkeit und den Zusammenhang der aus Sympathie streikenden Arbeitern mit den Arbeitern hinweisen, die die Arbeit zuerst niederlegen.

2. Fall: Die aus Sympathie streikenden Arbeiter sind bei einem Unternehmer beschäftigt, der mit dem Unternehmer, bei dem der Streik ursprünglich erklärt wurde, in Handelsbeziehungen steht.

Dies ist nach Hall der wichtigste Fall, da ein solcher Konflikt äußerst schwere Folgen für den gesamten Handel haben kann. Ein solcher Sympathiestreik kann um so größere Wirkungen haben, in je engeren Beziehungen die beiden Unternehmer zueinander stehen. So kommt es z. B. in der Bauindustrie häufig vor, daß ein Streik während eines Baus die Sympathie und Unterstützung der Arbeiter findet, die mit der Herstellung der Baumaterialien beschäftigt sind, oder aber die Eisenbahnbeamten und -Arbeiter werden von Arbeitern unterstützt, die den Kohlentransport besorgen usw. Diese Fälle von Streiks hängen in engster Weise mit dem Boykott zusammen; gewöhnlich spielt sich die Sache in der Weise ab, daß die Arbeiter die am Sympathiestreik beteiligt sind, nicht die Arbeit im allgemeinen verweigern, sondern nur solche Arbeiten, die mit Arbeiten im Zusammenhang stehen, die in den Betrieben geleistet werden, in denen der Streik ursprünglich erklärt wurde. So z. B. weigerten sich im Jahre 1892 die Steinarbeiter von 16 Betrieben in

Brouklyn, Steine zu bearbeiten, die aus einzelnen bestimmten Steinbrüchen Neuenglands stammten, in denen der Generalstreik erklärt worden war; dieser Boykott wurde mit solcher Hartnäckigkeit durchgeführt, daß die Unternehmer in Brouklyn sich gezwungen sahen, ihre Steine aus Neuengland zu beziehen. Ein ähnlicher Fall ereignete sich 1890 während eines großen Streiks in Australien. Hier wandten sich die Rheeder, da sich die organisierten Arbeiter geweigert hatten, sich am Kohlentransport zu beteiligen, an die Hilfe von Streikbrechern, die die Kohle aus dem Norden Australiens auf besonderen Barken in die südlichen Häfen brachten. Hiervon wurden die Kohlenarbeiter verständigt; diese traten in einen Sympathiestreik ein, die Kohlenbergwerke mußten geschlossen werden, und so hörte der Kohlentransport überhaupt auf.

Die offizielle amerikanische Statistik unterscheidet noch zwei Unterarten innerhalb dieser Art des Streiks a) „against firm supplying goods to a boycotted establishment“, d. h. solche Fälle, wo die aus Sympathie streikenden Arbeiter dagegen protestieren, daß die Betriebe, in denen der Streik ursprünglich zum Ausbruch kommt, mit Materialien versorgt werden und b) „against the use of boycotted material“, d. h. solche Fälle, wo die aus Sympathie streikenden Arbeiter das Material boykottieren, das aus Betrieben stammt, in denen der Streik erklärt wurde. In den offiziellen Daten anderer Länder finden wir eine solche Unterscheidung nicht.

3. Fall: Die aus Sympathie streikenden Arbeiter sind bei einem Unternehmer angestellt, der ein Konkurrent des Unternehmers ist, bei dem die Arbeiter zuerst den Streik erklärten. In diesem Falle wird damit gerechnet, daß der Konkurrent, wenn bei ihm ein Sympathiestreik ausbricht, den anderen Unternehmer zu einem Vergleich oder einer Einigung mit den Arbeitern veranlassen wird, und daß dieser letztere in Erwägung, daß seinem Konkurrenten etwas ähnliches begegenen könne, gezwungen sein wird, sich mit den streikenden Arbeitern zu vergleichen. Solche Fälle ereignen sich z. B. in der englischen Kohlenindustrie. Hall, der mehrere derartige Fälle anführt, erzählt, daß ein Unternehmer der häufiger mit solchen Konflikten zu tun hatte, ihm versicherte, der hierdurch ausgeübte Druck könne außerordentlich stark und intensiv werden (*this moral pressure was tremendous*), und daß nur wenige Arbeitgeber im Stande seien, ihm Widerstand zu leisten¹⁾.

4. Fall. Die aus Sympathie Streikenden sind im Betrieb eines Unternehmers beschäftigt, der mit einem anderen Unternehmer, bei dem die Arbeiter zuerst in den Streik traten, zusammenwirkt oder „cooperiert“. Dieses gilt z. B. für

¹⁾ Loc. cit. p. 62.

die verschiedenen Arbeiterkategorien, die in naher Beziehung zum Bauwesen stehen, wie z. B. für die Maurer, Zimmerer, Fuhrleute usw. die gewöhnlich alle bei verschiedenen Unternehmern in Dienst stehen. Wenn eine dieser Kategorieren die Arbeit einstellt, so findet sie leicht eine Unterstützung bei den andern. Nach den offiziellen Daten des Staats New York vom Jahre 1890 bildeten diese Fälle im Bauwesen 80 % sämtlicher Sympathiestreiks; und schließlich gibt es noch einen

5. Fall. Wenn die aus Sympathie streikenden Arbeiter bei einem Unternehmer in Arbeit stehen, der gar keine Beziehungen zu dem Unternehmer hat, bei dem der Streik zuerst ausbrach.

Wie Hall bemerkt „this is the most extreme development of the sympathetic idea“ ein Fall der zu den lebhaftesten Klagen von Seiten der Unternehmer Anlaß gibt. Während eines solchen Streiks in New York im Jahre 1890 erklärte ein Bauunternehmer seinen Arbeitern, die in einen Sympathiestreik eingetreten waren, daß er persönlich ja nichts dagegen gehabt hätte, wenn sie den Streik aus Sympathie für die Bauarbeiter erklärt hätten, daß er aber energisch dagegen protestieren müsse, daß sie aus Sympathie für die Fabrikarbeiter streikten¹⁾. Allein in solchen Fällen rechnen die Streikenden nur wenig auf die Unternehmer und verlassen sich hauptsächlich auf den (moralischen oder wirtschaftlichen) Druck größerer Gesellschaftsklassen²⁾. Bei solchen Gelegenheiten ist das die Arbeiter bewegende Motiv die Absicht, vor der Gesellschaft „ein Bild der wirtschaftlichen Nöte“ der Streikenden aufzurollen, damit diese einen entsprechenden Druck auf die Unternehmer ausübe. Derartige Streiks sollen den „dumphen Protest der Arbeitermassen gegen die Not und das Elend, die ihre Brüder zu erdulden haben, sowie den Durst nach Gerechtigkeit in Bezug auf alle Menschen“ zum Ausdruck bringen³⁾.

Hieraus ist leicht zu ersehen, daß sich der Sympathiestreik in solchen Fällen in einen „Generalstreik“ verwandelt, der selten ausschließlich wirtschaftliche Forderungen zum Ziel hat und meist nur der Ausdruck einer allgemeinen sozialen oder politischen Bewegung ist, die weit über die Grenzen der Arbeitsklasse hinausgreift. Hierher gehören die oben angeführten Fälle von größeren allgemeinen oder Generalstreiks: des Dockarbeiterstreiks vom Jahre 1889 in England, des großen Chicagoer Streiks vom Jahre 1894 in den Vereinigten Staaten von Nordamerika, des Streiks der Ruhrarbeiter in den Jahren 1904—1905 in Deutschland

¹⁾ Ibid. p. 64.

²⁾ „The „display of sympathy“ which this cause is intended to affect the offending employer directly, but it aims also to attract the attention of the public to the original strike and eventually gain its support for the movement“.

Ibid. p. 65.

³⁾ Ibid. p. 65.

u. a., und andererseits gehören hierher auch die großen Generalstreiks politischen Charakters. Infolge der großen Mannigfaltigkeit der Arten des Sympathiestreiks läßt diese Form des Streiks keine strenge eindeutige Würdigung zu. Ein positives Moment dieser Erscheinung liegt, wie schon oft bemerkt worden ist, in der keinem Zweifel unterworfenen Tatsache, daß diese Streiks eine Entwicklung des Gemeinsamkeitsgefühls und der Solidarität unter den Arbeitern zur Folge haben, was einen unmittelbaren Einfluß auf das Wachstum und die Macht der Arbeiterorganisationen ausüben muß. Aber andererseits werden auch die negativen Seiten dieser Streikform hervorgehoben, so z. B. können diese Sympathiestreiks, wenn sie allzu große Dimensionen annehmen, leicht zu einer Schwächung der Arbeiterorganisationen führen, da die am Sympathiestreik beteiligten Arbeiter gewöhnlich von den Gewerkschaften der Arbeiter, die zuerst in den Streik traten, unterstützt werden. Häufig sehen sich die aus Sympathie streikenden Arbeiter genötigt, einen Streik zu unterstützen, der von vornherein aussichtslos ist, wodurch sie nur dazu beitragen, daß dieser sich unnütz in die Länge zieht. Und da endlich ein Sympathiestreik gewöhnlich auch eine erzwungene Einstellung der Arbeit in den verwandten Betrieben zur Folge hat, erfreut sich diese Form des Streiks bei den Durchschnittsbürgern und Konsumenten keiner großen Popularität¹⁾. Auf jeden Fall ist der Sympathiestreik — mit einigen Ausnahmen — weit weniger populär als der eigentliche, der ursprüngliche Streik²⁾. Daher erfordert ein Sympathiestreik eine weit strengere Aufsicht und Regelung von Seiten der Arbeiterorganisationen als ein gewöhnlicher Streik³⁾.

III. Die Stellung des Rechts und der Gesellschaft zum Streik.

Im Verlauf unserer Untersuchung haben wir mehrfach darauf hinweisen müssen, welch gewichtiges Moment die Stellung der Gesell-

¹⁾ Hall zählt hierzu auch die Fälle, wo die Unternehmer (während eines wirtschaftlichen Niederganges) aus persönlichem Interesse einen Sympathiestreik provozieren. So weist das Arbeitsbureau in Missouri auf einen Fall hin, wo im Jahre 1894 die Besitzer von Kohlengruben einen lokalen Streik zum Anlaß nahmen, um einen Sympathiestreik zu provozieren und durch die infolge des Streiks in die Höhe schnellenden Kohlenpreise einen großen Profit einzustecken. Loc. cit p. 70.

²⁾ Hodges kommt auf Grund seiner Ansicht, nach der an jedem Streik drei Parteien (three partners): die Unternehmer, die Arbeiter und die Konsumenten, (das Publikum) beteiligt sind, zu dem Schluß, daß bei Sympathiestreiks „the third partner, the public, joins the first partner, the employer, and the second partner loses“. The Union, by Geo. Hodges in den Vorlesungen. „Organized Labor and Capital.“ The W. L. Bull Lectures for the year 1904, London, A. Moring Ltd. p. 176.

³⁾ Bringmann, loc cit., besonders S. 157 u. ff.

schaft und des offiziellen Rechts zu dem Arbeitskonflikt für die erfolgreiche Durchführung eines Streiks bildet.

Wir müssen daher an dieser Stelle noch etwas näher auf diese Frage eingehen. Wenn wir unter sozialem Bewußtsein oder unter der sogenannten „öffentlichen Meinung“ die in einer Gesellschaft herrschenden Tendenzen und Stimmungen verstehen, so gewinnen wir folgendes Bild von der Stellung der Gesellschaft zu der Frage des Streiks: bis auf die heutige Zeit hat sich die herrschende öffentliche Meinung nirgends und unter keinen Verhältnissen in bestimmter und in zustimmender Weise zum Streik als solchem geäußert. Es kamen wohl einzelne Fälle vor, wo die Gesellschaft den Streikenden ihre Sympathie deutlich zu erkennen gab und sie in größerem oder geringerem Maße materiell und moralisch unterstützte, aber auch in diesen Fällen richtete sich das Interesse der Gesellschaft nicht so sehr auf den eigentlichen Streik, wie auf die Tatsache, daß unter bestimmten Verhältnissen die elementarsten Forderungen der Gerechtigkeit verletzt worden waren, oder daß ein Grad von Not und Elend vorlag, der durch eine übermäßige Ausbeutung der Arbeiter durch einzelne Unternehmer hervorgerufen war. In all diesen Fällen ließ sich die Gesellschaft von einem Gefühl der Empörung, des Zornes oder des Mitleids usw. leiten; und wenn der Streik vorüber war, geriet er sehr bald wieder in Vergessenheit. Nur in der allerletzten Zeit beginnt die Gesellschaft oder das gesellschaftliche Bewußtsein in Ländern, wo die wirtschaftlichen Konflikte die Tendenz haben, den sozialen Organismus in äußerst heftiger Weise zu erschüttern, mehr aktiv auf diese Konflikte zu reagieren, und zugleich ihrer ablehnenden Stellung gegenüber den Streiks in immer bestimmter Weise Ausdruck zu geben. Das geht nicht nur daraus hervor, daß die öffentliche Meinung (die Presse) bei jedem bedeutenderen Konflikt zwischen Kapital und Arbeit schon früh Alarm schlägt und ein Eingreifen von der Regierungsgewalt fordert. Die moderne Gesellschaft begnügt sich bereits nicht mehr mit dieser gewissermaßen passiven Haltung. In Ländern wie z. B. Amerika bekundet die Gesellschaft das ganz bestimmte Streben, in aktiver, unmittelbarer Weise zu den Zusammenstößen zwischen Kapital und Arbeit Stellung zu nehmen, und so tritt den beiden kämpfenden Parteien immer häufiger und immer bestimmter eine dritte Partei, die öffentliche Meinung, an die Seite. Um tiefer in diese Frage einzudringen, müssen wir zunächst einen retrospektiven Blick auf dies Problem werfen und es einer genaueren Analyse unterziehen.

11.

Wenn wir etwas tiefer in die Geschichte der Arbeiterbewegung eindringen, so erkennen wir bald, daß der Streik als solcher vom sozialen Bewußtsein noch niemals als eine Tatsache von großer und

selbständiger Bedeutung anerkannt worden ist. Die Stellung der Gesellschaft zum Streik wurde gewissermaßen dadurch bestimmt, daß sich im gesellschaftlichen Bewußtsein zwei breitere und bedeutsamere Strömungen schnitten oder kreuzten: die rein politische, auf die uneingeschränkte Geltung des sogenannten „Koalitionsrechts“ gerichtete Bewegung einerseits und die sogenannte „Arbeiterfrage“, oder genauer die Frage nach der materiellen und geistigen Hebung der großen Arbeiterschichten andererseits; eine Frage, die sich in ihrer drohenden Größe immer deutlicher und bestimmter vor dem sozialen Bewußtsein erhob. Im Kampf der politischen Interessen um das Koalitionsrecht bildete sich bei den Anhängern dieses Rechts die Ansicht heraus, daß der Streik nur eine besondere Anwendung oder die Verwirklichung des allgemeinen und umfassenderen Grundsatzes des Koalitionsrechtes im allgemeinen sei. So schädlich auch immer die Folgen eines jeden Streiks sein mußten, erkannte man einmal die Notwendigkeit einer Erweiterung und Sicherung des Koalitionsrechts an, so mußten die Anhänger dieses Rechtes zu gleicher Zeit auch das Recht auf den Streik anerkennen, und sofern das Koalitionsrecht bis auf die heutige Zeit noch in keinem Lande restlos durchgeführt ist, gibt es auch noch nirgends ein völlig uneingeschränktes Streikrecht. Andererseits aber kann man sagen, daß mit der vollen Verwirklichung des Koalitionsrechts auch das Streikrecht zur endgültigen Anerkennung kommen muß. Hiernach wird es verständlich, daß die Geschichte des Streikrechts zu gleicher Zeit die Entwicklungsgeschichte des Koalitionsrechts ist. Wir haben hier, ohne den Rahmen des vorgezeichneten Themas zu überschreiten, nicht die Möglichkeit, eine ausführliche Darstellung der Geschichte des Koalitionsrechts in seinem ganzen Umfange zu schreiben, und daher wollen wir in der Folge zur Vervollständigung des Bildes von der gegenwärtigen Lage der Streikfrage und von der Stellung der öffentlichen Meinung zu diesem Problem nur auf einzelne Punkte dieses Problems, soweit sie sich auf das (tatsächlich eigentlich noch nicht existierende) Streikrecht beziehen, eingehen. Das ist die juristische Seite der Sache. Daneben haben wir oben noch auf den rein wirtschaftlichen Faktor, der für die Bestimmung der Stellung der Gesellschaft zum Streik in Betracht kommt, und auf den Zusammenhang des letzteren mit der allgemeinen Frage nach der Hebung der materiellen und moralischen Lage der modernen Arbeiterklasse aufmerksam gemacht. Gegenwärtig steht diese letztere Frage in engstem Zusammenhang mit der Anerkennung des ungeheuren positiven Wertes der Arbeiterorganisationen und der auf ihnen beruhenden Selbsthilfe der Arbeiter. Was wir oben über das Koalitionsrecht gesagt haben, das müssen wir hier nochmals wiederholen: der Streik spielt nur eine untergeordnete Rolle im Vergleich zu der allgemeineren und umfassenderen Frage nach der allgemeinen

Hebung der Arbeiterklasse. Sofern die Anhänger dieser Richtung der Ansicht sind, daß die Hebung der Lage der Arbeiterklasse in engster Weise mit der Entwicklung der Arbeiterorganisationen und der Selbsthilfe zusammenhängt, sind sie gezwungen, den Streik als einen Ausdruck für die Solidarität der Arbeiter und als eine Waffe der Arbeiterorganisationen anzuerkennen; und da wir ferner, bis auf den heutigen Tag noch immer keine endgültige Lösung der allgemeinen Frage nach der Hebung der Lage der Arbeiterklasse, noch der besonderen Frage nach den Arbeiterorganisationen besitzen, stoßen wir noch allenthalben auf alle möglichen polizeilichen und administrativen Beschränkungen, die der vollen tatsächlichen Entfaltung der Arbeiterorganisationen und ihrer Betätigung in Form eines Streiks im Wege stehen.

In der Geschichte dieses wirtschaftlichen Moments im Prozeß der Bildung eines sozialen Bewußtseins und seiner Bewertung des Streiks hat die wissenschaftliche Nationalökonomie eine große Rolle gespielt. Um dieses Moment besser verstehen zu können, müssen wir ein wenig länger bei ihm verweilen.

Die Stellung der wissenschaftlichen Nationalökonomie zu der Arbeiterfrage und zur Lohnfrage im besonderen hängt von Anfang an und bis auf die heutige Zeit in hohem Maße zusammen mit dem individualistischen Prinzip im römischen Recht. Seit den Zeiten der römischen Rechtslehre gilt die strenge Analogie zwischen der Anwerbung von Arbeitern und dem „Kauf und Verkauf“¹⁾.

Die Nationalökonomien haben diese Analogie von den Juristen übernommen, und so behauptet sie denn mit diesen oder jenen Abänderungen oder Ergänzungen seit der Zeit der Physiokraten sowohl in der Lehre der Individualisten wie in den sozialistischen Anschauungen die Vorherrschaft. Aus der allgemeinen Lehre, nach der die Dingung der Arbeitskraft ein dem Vorgang des Kaufes und Verkaufes einer Ware, nämlich der Ware Arbeitskraft, analoger Akt sei, haben die Nationalökonomien der verschiedensten Zeiten und verschiedener Richtungen sehr verschiedene Schlüsse gezogen. Unter den Doktrinen dieser Art nahm bis zur zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts die Theorie vom Lohnfonds eine herrschende Stellung ein, und das soziale Bewußtsein sowie die Stellung der Gesellschaft zu den Streiks fußte lange Zeit auf dieser Anschauung.

Es gibt eine ganze Reihe vortrefflicher Abhandlungen über die Lehre vom Lohnfonds, und daher brauchen wir in der gegenwärtigen Untersuchung nicht länger bei dieser Frage zu verweilen; um den hier von uns ausgesprochenen Gedanken zu beweisen, können wir uns darauf beschränken, einige Stellen aus den am meisten verbreiteten Hand-

¹⁾ „Locatio et conductio proxima est emptioni et venditioni iisdemque juris regulae consistunt“. (Princ. J. III 24 de locatione et conductione.)

büchern der politischen Ökonomie anzuführen. Unter diesen Handbüchern nehmen seit der Mitte des 19. Jahrhunderts das Werk von John Stuart Mill (*Principles of Political Economy*), das im Jahre 1848 erschienen ist, sowie das Lehrbuch des sehr populären H. Fawcett (*Manual of Political Economy* 1863) die erste Stelle ein. In Amerika erfreut sich um dieselbe Zeit das Handbuch von Carey (*Manual of Social Science* 1865) der gleichen Popularität, für Frankreich kommen die Vorlesungen von Say (des älteren) Blanqui, M. Chevalier und anderer, für Deutschland die Lehrbücher von Hermann und von Roscher in Betracht.

Die Autoren dieser Vorlesungen gehen bei ihren theoretischen Konstruktionen von Voraussetzungen aus, die alle Epigonen der klassischen Schule miteinander gemein haben. Daher ist es für den hier von uns verfolgten Zweck vollkommen genügend, wenn wir nur die Ansichten als typisch für alle Vertreter dieser Richtung ins Auge fassen, die von zweien dieser Nationalökonomien, nämlich Mill und Fawcett, wenn auch nicht über den Streik selbst, so doch über ein unmittelbar mit ihm im Zusammenhang stehendes Problem ausgesprochen worden sind. Aus diesen Ansichten konnte die Gesellschaft selbst ihre Schlüsse ziehen, — was sie in der Tat auch getan hat — und diese waren ihrerseits wiederum bestimmend für die Stellung, die die öffentliche Meinung zu der Streikfrage einnahm.

John Stuart Mill berührt in seinen Grundsätzen der politischen Ökonomie die Frage des Streiks nicht unmittelbar, ja er spricht eigentlich überhaupt nicht von den Konflikten zwischen Kapital und Arbeit, obwohl er der „Arbeitsfrage“ ein umfangreiches Kapitel widmet (Buch V, Kap. VII § 1—7.) Indem Mill, wie wir bereits oben gezeigt haben, das Prinzip der Konkurrenz und des Angebots und der Nachfrage aufstellt, sucht er mit Hilfe dieser Grundsätze die Bildung der Warenpreise zu erklären und nach Analogie mit diesem Vorgang den Preis des Arbeitslohnes¹⁾ zu bestimmen, indem er hierbei die Lehre vom Lohnfonds²⁾ heranzieht. Auf diese Weise kommt Mill zu der These, daß der Lohn hauptsächlich (abgesehen von der Taxierung oder von einer Normierung der Lohnsätze durch die Gesetzgebung) von der „Nachfrage und dem Angebot in betreff von Arbeit oder wie es oft ausgedrückt wird, von dem Verhältnis zwischen Bevölkerung und Kapital“ abhängig ist. (Buch II, Kap. 11 § 1—3.) Von hier aus kamen Mill selbst und seine unmittelbaren Nachfolger ganz logisch zu dem Schluß, daß die Verbesserung der Lage der Arbeiter nur von ihnen selbst abhängt; dazu müssen sie bloß die Be-

¹⁾ „Wages, like other things, may be regulated either by competition or by customs“ usw. *Principles* 7-th Ed. Longmans, Green 1871 vol. I, pa. 419.

²⁾ Obwohl Mill später diese Lehre fallen gelassen hat, hat er in seinen Grundzügen doch einzelne Elemente dieser Theorie festgehalten.

völkerungszunahme einschränken. Dieser Satz hat, wie bekannt, in England sowohl wie auf dem Kontinent in der Strömung, die unter dem Namen „Neumalthusianismus“ bekannt ist, eine breite Basis und Entwicklung gefunden. In etwas anderer Weise tritt ein Schüler von Mill, Fawcett, an das Problem der Arbeiterfrage heran; in seinem „Handbuch“ behandelt er den Streik bereits als eine natürliche, notwendige Erscheinung, die aus dem gegenwärtig herrschenden Verhältnis des Arbeitsvertrags und aus dem Antagonismus der Arbeiter- und Unternehmerinteressen entspringt.

„These disputes“, sagt Fawcett, „must be regarded as the natural out growth of the existing relations between employers and employed. In order to obtain a complete remedy for strikes it will be necessary to remove the antagonism of interest now existing between employers and employed“¹⁾. Indem Fawcett die Tatsache des Streiks auszeichnet, sucht er sie vom Standpunkt der herrschenden Anschauungen zu erklären und zu rechtfertigen: die Streiks, sagt er, sind notwendig verknüpft mit dem modernen wirtschaftlichen System. Solange als die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern denen ähnlich sein werden, die zwischen Käufer und Verkäufer herrschen (to be analogous) wird es häufig vorkommen müssen, daß die eine Partei mit dem Preis unzufrieden ist, die die andere ihr für ihre Arbeitskraft bietet und wenn sich der Arbeiter hartnäckig weigert, seine Arbeitskraft zu diesem Preis zu verkaufen, so muß unweigerlich ein Streik entstehen²⁾.

Indem Fawcett von dem allgemeinen Prinzip des Angebots und der Nachfrage ausgeht, muß er dem Streik doch für die Festsetzung des Arbeitslohnes während solcher Perioden eine gewisse positive Bedeutung zugestehen, wo der Preis der Arbeitskraft über ihren „normalen“ oder (natürlichen³⁾) Preis emporsteigt; allein die Bildung des „normalen“ Preises selbst führt der Autor auf das Prinzip des Angebots und der Nachfrage zurück und läßt sich dabei sogar durch die Lehre vom Lohnfonds⁴⁾ leiten. Daher schreibt Fawcett den vorübergehenden Schwankungen

¹⁾ Manual 8, 1907, p. 257.

²⁾ Ibid. p. 256. In seinen Vorlesungen, die Fawcett in der Universität Cambridge gehalten hat, die 1865 in einer billigen Ausgabe erschienen sind und in der Gesellschaft eine außerordentlich große Verbreitung gefunden haben, kommt Fawcett gleichfalls auf die Frage nach den Arbeitergewerkschaften und nach den Streiks zurück (vgl. The Economic Position of the British Labor). Er vertritt hier dieselbe Ansicht, die er schon in seinem Handbuch ausgesprochen hat. „The employers and employed are just as much parties to a bargain, as are the buyers and sellers of any commodity“. (p. 162). Von hier aus kommt er zu einer Rechtfertigung des Streiks. „Since the manufacturers have a perfect right to do, what they like with their goods those whom they employ have an equal right not to sell their labor, if they think it realises too small a price“ (p. 165).

³⁾ Vgl. the Economic Position etc. p. 166 u. ff.

⁴⁾ Ibid. p. 187.

der Lohnsätze keine große Bedeutung zu, und da er den Streiks nicht sehr viel zutraut, tritt er lebhaft für das Prinzip der „Kooperation“, des Zusammenwirkens (copartnership) ein, auf dem alle Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit beruhen sollen¹⁾. Das neue, von Fawcett aufgestellte Prinzip der „Kooperation“ und „Harmonie“ (Harmony, identity) der Interessen zwischen Kapital und Arbeit hat schon längere Zeit vor ihm besonders in der individualistischen Schule der Nationalökonomien eine große Verbreitung gefunden und zwar nicht nur in England, sondern auch in Frankreich in den Werken von Bastiat und noch früher in den Vereinigten Staaten von Nordamerika in den Schriften Careys.

Wir glauben, die angeführten Stellen genügen vollkommen, um auf ihrer Grundlage das Verhalten und die Stellung der Gesellschaft zu den Streiks zu entwickeln. Im Zusammenhang damit, was wir schon früher bemerkt haben (vergleiche unsere Einleitung) kann man zu folgenden Schlüssen über diese Frage kommen. Die Streikfrage hängt auf das engste mit der Lohnfrage zusammen. Im Laufe der ganzen ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts bildet sich die feste Überzeugung heraus, daß das Prinzip des Angebots und der Nachfrage ein „natürliches“ Gesetz ist, das, soweit es für die Bildung des „Preises der Arbeiterkraft“ in Betracht kommt, durch das „Verhältnis der Bevölkerung“ zum Kapital, d. h. durch einen bestimmten Lohnfonds für sämtliche Arbeiter eines Landes, bestimmt wird. Selbst wenn die Streiks den Lohnanteil der Arbeiter einer bestimmten Kategorie erhöhen könnten, so wäre dies doch nur auf Kosten des entsprechenden Anteils aller anderer Arbeiter möglich. Diese Lehre und die mit ihr zusammenhängende Stellung der Gesellschaft zum Streik wird um die Mitte des 19. Jahrhunderts durch die Autorität Mills und Fawcetts sanktioniert. Aber seit der zweiten Hälfte des Jahrhunderts beginnt diese Lehre bereits ihren akuten Charakter zu verlieren. An ihre Stelle tritt eine andere Lehre, die aus jener hervorgegangen ist. Es ist dies die Lehre von der „Kooperation“ zwischen Kapital und Arbeit und von der natürlichen Harmonie ihrer Interessen — eine Ansicht, die die Frage nach dem Streik aus dem Blickpunkt des Interesses rückt und dieses ausschließlich auf die Durchführung und Verwirklichung des „Copartnership“-prinzips richtet.

Wie stellt sich nun aber die moderne Nationalökonomie zum Problem des Streiks? Wie wir schon früher bemerkt haben, läßt sich

¹⁾ „Strike may be conceived as a temporary evil, because it seems to create a guarantee against its future recurrence“. (The Econ. Pos. p. 181). Aber um festere dauernde Verhältnisse herbeizuführen, muß man ein solches System schaffen, das dem Unternehmer und dem Arbeiter die Möglichkeit gibt, die Identität ihrer Interessen zu erkennen, und diese letztere muß ihren Ausdruck finden in der Kooperation von Kapital und Arbeit in der Form des copartnership (Manual p. 257 u. ff. The Econ. Pos. p. 182 u. ff.

diese Frage nur im Zusammenhang mit der weit umfassenderen Frage nach der Stellung der modernen Nationalökonomie zur „Arbeiterfrage“ im allgemeinen beantworten. Seit der Aufstellung der Lehre von dem „natürlichen“ (normalen) Preis der Arbeitskraft sind mehr als hundert Jahre verflossen, und seit der Aufstellung des Prinzips der Kooperation von Arbeit und Kapital in der Nationalökonomie sind ungefähr 50 Jahre vergangen; das wirtschaftliche Leben hat sich, wie man sich dies leicht vorstellen kann, seit jener Zeit ungeheuer entwickelt, und damit mußten sich dem Bewußtsein des Beobachters völlig neue Tatsachen und Erscheinungen aufdrängen. In der Tat, wenn wir ein wenig tiefer in das moderne wirtschaftliche Getriebe eindringen, so stoßen wir auf eine ganze Reihe von Phänomenen, die es vor 50 oder 100 Jahren überhaupt noch nicht gab. Es genügt, wenn wir in dieser Beziehung bloß an das Bild der modernen Industrie und an die mit dieser im engsten Zusammenhang stehenden wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit denken. Statt des vereinzelt, elenden „Verkäufers“, der Arbeitskraft, der einzigen Ware, die er besaß, sehen wir heute eine starke und wohlgegliederte Arbeiterorganisation vor uns, die ihre Ware — das Kollektivum einer bestimmten Arbeitsmasse — zu einem „Preis“ auf den Markt bringt, der nicht von dem einzelnen Verkäufer und Käufer festgesetzt, sondern durch die Bedürfnisse eines normalen Lebensniveaus (standard of life) des Arbeiters und zwar nicht als eines Verkäufers der Ware Arbeitskraft, sondern als eines Menschen und eines Produzenten, reguliert wird, der in dem wirtschaftlichen Leben des Landes eine bestimmte soziale Funktion erfüllt, wie sie auch jedes andere produktive Glied der Gesellschaft auf sich nimmt. Im Zusammenhang damit verliert der Streik der Arbeiter in Bezug auf die Frage nach dem Arbeitslohn, besonders wie sie bisher von der wissenschaftlichen Nationalökonomie konstruiert wurde, seine untergeordnete Bedeutung. Der Streik der Arbeiter ist heute der Ausdruck für die Forderung eines neuen Systems, einer neuen wirtschaftlichen Struktur, durch die die Autokratie des Unternehmers in bestimmter Weise, d. h. wenigstens hinsichtlich des Lohnverhältnisses eingeschränkt werden soll. Die Bedingungen des Arbeitsvertrages werden immer mehr durch die allgemeinen sozialen Verhältnisse, innerhalb deren der Arbeiter als Mitglied der Gesellschaft lebt, diktiert. Hat er doch häufig nicht nur eine starke Organisation, sondern nach der Bemerkung eines preußischen Ministers auch eine weitverbreitete Presse hinter sich, mit deren Hilfe er die öffentliche Meinung beeinflussen kann, besitzt er doch ferner eine gut organisierte Polizei, eine vorzügliche Verwaltung seiner Finanzen, ein bestimmtes Steuersystem¹⁾, und wie wir hinzufügen

¹⁾ Vergleiche die Zuchthausvorlage vor dem Reichstage. Verl. d. „Vorwärts“ S. 14.

wollen, — und dies ist die Hauptsache, — er ist heute bereits einer eigenen sozialen Selbstbestimmung fähig. In dieser Beziehung stellt der moderne Arbeiter eine völlig neue soziale Erscheinung dar, wie sie weder die klassische Schule noch ihre nächsten Nachfolger kannten. Hiernach ist es völlig begreiflich, daß diese neue soziale Erscheinung und der mit ihr im Zusammenhang stehende Streik nicht mehr in den alten Rahmen der traditionellen ökonomischen Lehren, die wir von anderen bereits überwundenen Epochen übernommen haben, hineinpassen will. Die wissenschaftliche Konstruktion des Streiks hat in der modernen theoretischen Nationalökonomie noch keine höhere Entwicklungsstufe erreicht, obwohl wir der Streikfrage sogar in den Lehrbüchern der politischen Ökonomie immer häufiger begegnen¹⁾. Aber die wissenschaftliche Nationalökonomie hat in der Gegenwart viel von der Bedeutung eingebüßt, die sie in der ersten Epoche ihrer Entwicklung für die gebildete „öffentliche Meinung“ besaß. Das soziale Bewußtsein und damit auch die Stellung der Gesellschaft als eines Ganzen zum Streik konstituieren sich gegenwärtig unter dem Einfluß anderer Faktoren, die in keiner so nahen Beziehung zu bestimmten Doktrinen stehen, wie sie in den modernen Systemen der politischen Ökonomie vorherrschen. Wir können daher, ohne bei der Frage, wie das Streikproblem in der modernen national-ökonomischen Literatur behandelt wird²⁾, zu verweilen, gleich zu der Analyse der juristischen Seite der Sache übergehen; aus dieser Analyse wird sich uns der Prozeß der Herausbildung einer öffentlichen Meinung unter dem Einfluß der herrschenden Normen des offiziellen Rechts ergeben.

12.

Die juristische Seite der Streikfrage ist gegenwärtig außerordentlich verwickelt: in ihr verschlingen und kreuzen sich die Normen des Straf-

¹⁾ In dieser Beziehung ist das von Karl Marx aufgestellte System ebenso unzulänglich, wie die vulgäre akademische politische Ökonomie. Dies hat W. Schelesnow richtig gesehen. „Es ist ein Fortschritt über die klassische Schule hinaus, daß Marx bei seiner Untersuchung der Frage nach dem Angebot der Arbeitskraft das Problem in die richtige historische Perspektive hineinstellt, allein er begnügt sich damit und hält es nicht für nötig, die Analyse durch eine genaue Untersuchung der Zusammensetzung der Arbeiterklasse in einer bestimmten Periode zu ergänzen. Dies ist ein wesentlicher Mangel in der Konstruktion von Marx, ein Mangel, der die Verwandtschaft seines theoretischen Systems mit der klassischen Doktrin erkennen läßt, die die Arbeiter als eine gleichartige Masse ansah“. Die Hauptrichtungen in der Theorie des Arbeitslohns S. 104. (Russisch.)

²⁾ Die monographische Spezialliteratur über die Streikfrage ist außerordentlich arm. In den allgemeinen Vorlesungen und Abhandlungen wird den verschiedenen Formen der Arbeiterbewegung und dem Streikproblem im besonderen gewöhnlich nur ein viel zu geringes Interesse geschenkt, als daß man sich darnach eine bestimmte Meinung darüber bilden könnte, in welchem Maße das Urteil der modernen Nationalökonomien über das Problem der Konflikte zwischen Kapital und Arbeit in ihrer hier dargestellten Form gewechselt hat.

rechts mit den Normen des bürgerlichen Rechts, die Wirkungen von Gerichtsentscheidungen und Organen der Verwaltung. Schon aus diesem Grunde allein können wir in der vorliegenden Untersuchung keine erschöpfende Darstellung der Frage nach der Stellung des offiziellen Rechts zum Streike geben. Übrigens müssen wir bemerken, daß die juristische Seite des Streikproblems eine weit größere Beachtung gefunden hat, als die wirtschaftliche. Gegenwärtig besitzen wir bereits eine außerordentlich umfangreiche Literatur, die zwar nicht gerade das Streikrecht, dafür aber das mit diesem in engstem Zusammenhang stehende Koalitionsrecht nach allen Seiten hin beleuchtet. Wir werden uns daher bloß auf die Darstellung einzelner Momente des Streikrechts und des Koalitionsrechts und zwar besonders auf die unter ihnen beschränken, die unserer Ansicht nach in der dieser Frage gewidmeten Literatur bisher noch nicht gründlich analysiert worden sind. Andererseits aber geben die Elemente die wir hier hervorheben wollen, ein besonders klares und allgemeines Bild von der Stellung des offiziellen Rechts (in seinem ganzen Umfang) zum Streik der Arbeiter.

Die Frage nach der Berechtigung des Streiks als eines solchen wird in England¹⁾ zum ersten Mal in dem dritten Viertel des 19. Jahrhunderts (Ges. von 1875) erhoben. Erst seit dieser Zeit führen die offiziellen englischen Quellen den Begriff des Streiks (trade dispute) als besondern Terminus ein. Bis zu diesem Moment konnte nur von dem umfassenderen Recht²⁾, dem „Koalitionsrecht“, die Rede sein. Die Geschichte dieses Rechts ist für den Nationalökonom nicht ohne Interesse, da er in den Motiven, die den Anlaß zu Gesetzen dieser Art gaben, leicht die Elemente der herrschenden ökonomischen Lehren und vor allem die Doktrin von der wirtschaftlichen „Freiheit“ wiedererkennen kann. Wie bekannt, beginnt diese Ära der Freiheit in Frankreich wie in England mit dem Verbot, Verbände und Koalitionen zu gründen. In dieser Beziehung ist die Einleitung zu dem Gesetz vom Jahre 1799 (The Act of 1799, 39 Geo. III, c. 8), mit dem die Geschichte des Koalitionsrechts in England beginnt, besonders charakteristisch.

In der Vorrede zu diesem Akt werden folgende Motive als für seine Veröffentlichung maßgebend angeführt: „In Anbetracht dessen, daß eine große Zahl von Gesellen und Arbeitern in verschiedenen Teilen unseres Königreiches verbotene Versammlungen veranstaltet und Koalitionen

¹⁾ In unserer weiteren Untersuchung benutzen wir, soweit sie England betrifft, außer den Parlamentsberichten eine im ganzen recht vollständige Darstellung der tatsächlichen Seite des hier von uns behandelten Problems, wie sie sich in folgenden offiziellen englischen Quellen findet: Report on the Strikes and Lockouts of 1888, by the Labor Correspondent to the Board of Trade (c. — 5809), 1889 und Report of the Royal Commission on Trade Disputes and Trade Combinations (Cd. — 2825), 1906.

gründet (unlawful meetings and combinations), um hierdurch eine Erhöhung des Arbeitslohnes zu erzielen und andere ungesetzliche Forderungen durchzusetzen¹⁾, und da die gegenwärtig existierenden Gesetze zur Unterdrückung derartiger ungesetzlicher Handlungen (unlawful conduct) nicht ausreichen, erscheint es notwendig, wirksamere Maßnahmen gegen solche ungesetzliche Koalitionen (combinations) zu ergreifen, sowohl um in der Zukunft ähnliche ungesetzliche Handlungen zu verhindern, als auch um die, die sich solcher Vergehen schuldig machen, möglichst schnell zur Verantwortung zu ziehen und exemplarisch zu bestrafen (more speedy and exemplary justice)“. Jemand, der eines solchen Vergehens schuldig befunden wurde, wurde vom Richter zu einer dreimonatigen Gefängnisstrafe oder zu zwei Monaten Zuchthaus und schwerer Zwangsarbeit verurteilt. Eine ähnliche Strafe drohte auch dem Arbeiter, der „eine Erhöhung des Arbeitslohns, eine Herabsetzung oder Beschränkung der Arbeitszeit, eine Verringerung des Arbeitsquantums²⁾ anstrebt, oder der durch Bestechung (by giving money) durch Überredung, Bitten oder Drohungen (persuasion, solicitation or intimidation) einen unbeschäftigten (unhired) oder arbeitslosen Tagelöhner oder irgend eine andere Person, die Arbeit sucht, daran verhindert, bei einem Fabrikbesitzer oder Kaufmann Stellung zu nehmen, oder wer in Widerspruch mit dem Sinn des Gesetzes direkt oder indirekt einen in einem Unternehmen beschäftigten Arbeiter dazu zu verführen, zu überreden oder durch Bitten und Drohungen und gewalttätige Handlungen zu veranlassen sucht, seine Arbeit, seinen Dienst oder seine Beschäftigung zu verlassen, oder wer auch nur den Versuch macht, den Unternehmer daran zu verhindern, Arbeiter zu Bedingungen einzustellen, die ihm als geeignet erscheinen; oder wer als gedungener Arbeiter, der bereits eine Arbeit übernommen hat, diese zusammen mit mehreren anderen Arbeitern verläßt“. Dieses Gesetz verbietet es ferner, Geldsammlungen zu solchen Zwecken oder für solche Versammlungen zu veranstalten; auch wird jede Selbstbesteuerung zwecks einer Unterstützung der Arbeiter, die die Arbeit eingestellt haben, verboten. Das zu diesem Zweck gesammelte Geld wird konfisziert, wobei der König die eine Hälfte und der Denunziant die andere Hälfte erhält.

Obwohl dieses Gesetz den Streik auch nicht mit einem Worte erwähnt, zählt es mit vollkommener Deutlichkeit und Präzision all seine charakteristischen Merkmale auf, von denen einzelne auch später

¹⁾ Der Ausdruck „to effectuate other illegal purposes“ deutet auf das eine Moment der Arbeitseinstellung hin, während im Vorhergehenden nur von der Koalition (combination) die Rede war.

²⁾ „Decrease the quantity of work“ — ein interessanter Begriff, der sich später in den umfassenderen Begriff „restraint of trade“ verwandelt hat. Siehe unten.

noch, als dieses Gesetz bereits aufgehoben war, eine große Bedeutung für die Streiks hatten. In dieser Beziehung verdienen es folgende Momente, besonders hervorgehoben zu werden.

1. Das Gesetz verbietet es den Arbeitern überhaupt, nach einer Erhöhung des Arbeitslohnes, einer Herabsetzung der Arbeitszeit und einer Verringerung des Arbeitsquantums zu streben. Dies alles wird aus dem Grunde verboten, weil solche Bestrebungen der Arbeiter einen nachteiligen Einfluß auf das Geschäft des Unternehmers ausüben und damit auch den Interessen der nationalen Industrie im allgemeinen nachteilig werden können; das war auch später der Anlaß für die Verfolgung der Arbeiterkoalitionen, da sich diese letzteren angeblich das Ziel setzten, den Gang der Industrie zu hemmen („their purposes were in restraint of trade“)¹⁾.

2. Es ist nicht nur verboten, selbst für die Durchsetzung dieser Forderungen einzutreten, sondern auch andere Arbeiter dazu zu überreden. Die Ausdrücke „persuasion“ und „intimidation“ gehen gleichfalls in die spätere Streikgesetzgebung über, und auf sie wird das Recht (und das Verbot) der schon von uns erwähnten Aufstellung von Streikposten zur Fernhaltung der Streikbrecher, gegründet; und endlich

3. enthält dieses Gesetz noch ein Verbot, das sich gegen eine sehr bedeutsame Seite in der Wirksamkeit der Arbeiterorganisationen im allgemeinen und des Streiks im besonderen richtet, nämlich die Bildung eines bestimmten Geldfonds. Wie wir gesehen haben, wird dieser letztere konfisziert und zwischen dem König und dem Denunzianten aufgeteilt. Auch später finden wir dieses Moment in der Streikgesetzgebung wieder.

Das Gesetz vom Jahre 1799 hat ein Vierteljahrhundert lang existiert und wurde durch die das Koalitionsrecht regelnden Gesetze vom Jahre 1824—25 ersetzt²⁾.

¹⁾ Dieser Ausdruck stammt noch aus der Zeit der Ordonnanzen und des Zunftsystems (Old Guild System), siehe H. Cohen und G. Howell, Trade Union Law and Cases, p. 2 und 12.

²⁾ Ein Jahr später wurde eine Ergänzung zum Gesetz vom Jahre 1799 erlassen (Act of 1800, 40 Geo. III, c. 60). Sie fügt zu dem vorhergehenden Gesetz nur noch ein paar qualifizierende Ausdrücke wie „fälschlich und böswillig“ (falsey and maliciously), die auch in die spätere Streikgesetzgebung übergehen, hinzu.

Über diese beiden Akte findet sich folgende interessante Bemerkung in der Geschichte des Strafrechts in England von Sir John Stephen. „Es ist seltsam“, sagt dieser, „daß sich in der Geschichte des Parlaments in den Jahren 1799 und 1800 gar keine Hinweise darauf finden, daß irgend welche Debatten über diese Gesetzesvorlagen stattgefunden haben; sie sind nicht einmal in das alljährliche Register für diese beiden Jahre eingetragen. Offenbar ergab sich bei gewissen Gerichtsverhandlungen ein außergewöhnlicher Fall, der zum Erlaß dieser Gesetze Anlaß gab und es notwendig machte, in ihnen den Abschluß der Entwicklung einer großen Zahl älterer Gesetze bis zum Arbeiterstatut zu formulieren, dessen Ursprung seinerseits noch einer älteren Periode angehört, als noch ein großer Teil

Im Jahre 1824 wurde auf Vorschlag des radikalen Mitglieds des Unterhauses Jos. Hume¹⁾ eine besondere parlamentarische Kommission (Select Committee) eingesetzt, um „die im Königreich herrschenden Gesetze über die Handwerker, die das Königreich verlassen und sich im Auslande ansiedeln, sowie alle weiteren Abänderungen dieser Gesetze zu studieren. Ferner sollten auch die Gesetze über die Ausfuhr von Werkzeugen und Maschinen, sowie die entsprechenden Abänderungen dieser Gesetze und endlich auch die sich auf die Arbeiterkoalitionen und die anderen Mittel zur Erzielung eines höheren Arbeitslohnes oder zur Regulierung des Lohnes und der Arbeitszeit beziehenden Gesetze, sowie deren Wirkungen untersucht werden²⁾).

Somit bestand die Aufgabe der Kommission in der Revision der allgemeinen Gesetzgebung, soweit sie die Freiheit der Arbeit (das Recht der Auswanderung) und der Industrie (die Ausfuhr von Werkzeugen und Maschinen) betraf, und erst im Zusammenhang mit diesen Fragen wurde auch die Frage nach den Arbeiterkoalitionen (combination of workmen) mit herangezogen. In Bezug auf die letztere Frage richtete die Kommission ihre Aufmerksamkeit in erster Linie auf den Umstand, daß die bis dahin existierenden Verbote tatsächlich gänzlich wirkungslos blieben und durch die Macht der äußeren Verhältnisse beständig überschritten wurden³⁾.

In den drei ersten Resolutionen weist die Kommission sehr bestimmt darauf hin, daß trotz der Gesetze, die die Koalition verbieten, diese letzteren doch in großem Umfange weiter existieren und zwar auf beiden Seiten, sowohl unter den Arbeitern wie auf Seiten der Unternehmer.

Ferner konstatiert die Kommission, daß: „auf Grund des statutarischen und des Gewohnheitsrechtes oft Verfolgungen der Arbeiter stattfinden, und daß viele von den letzteren zu Gefängnisstrafen von verschiedener Dauer verurteilt werden, weil sie sich versammeln und zusammentun (for combining and conspiring), um eine Erhöhung des

der Bevölkerung aus Leibeigenen bestand“. Stephen weist noch darauf hin, daß früher die Differenz zwischen dem Gesetz und den Verhältnissen des sozialen Lebens dazu zwang, von der Festsetzung des Lohns durch die Gutsbesitzer und vom System der Leibeigenschaft zu der Aufstellung einer Lohntaxe durch die Richter überzugehen, und so, meint Stephen, hätten auch heute wieder neue Tatsachen auf einen Widerspruch zwischen Recht und Leben hingewiesen und daher eine Revision der alten Gesetzgebung notwendig gemacht. Siehe Sir J. Stephen, *A History of the Criminal Law of England*, London, Macmillan and Co. 1883, vol. 3, p. 208 u. ff.

¹⁾ Vgl. seine interessante Rede und seinen Hinweis auf A. Smith und Ricardo in *The Parliamentary Debates*, vol. X (1824) p. 141 u. ff.

²⁾ *Ibid.*, p. 147.

³⁾ Vgl. die Reden Humes im Unterhaus am 21. Mai 1824 *parl. Debates* vol. X p. 1811 u. ff.

Arbeitslohnes herbeizuführen, um sich seiner Kürzung zu widersetzen und um eine Regulierung der Arbeitszeit zu veranlassen“; „die Kommission hätte auch eine große Zahl von Mitteilungen erhalten, nach denen Unternehmer wegen einer Vereinbarung über die Herabsetzung des Arbeitslohnes und über die Regulierung der Arbeitszeit zur Verantwortung gezogen würden, aber keine dieser Mitteilungen erwähne etwas davon, daß ein Unternehmer für ein solches Vergehen bestraft worden wäre“; „das Gesetz sei nicht allein außerstande, solche Vereinbarungen zwischen Unternehmern und Arbeitern zu verhüten, vielmehr hätten nach der Meinung vieler Vertreter beider Parteien diese Gesetze nur die Tendenz, auf beiden Seiten Mißtrauen und Gereiztheit zu erzeugen und den Vereinbarungen einen gewaltsamen Charakter zu verleihen, wodurch im allgemeinen die Ruhe gefährdet werde“; „die Kommission sei folgender Ansicht: Unternehmer und Arbeiter müßten uneingeschränkte Freiheit bei der Festsetzung des Arbeitslohnes und der Länge der Arbeitszeit haben; sie müßten volle Freiheit haben, nach eigenem Gutdünken Verträge zu schließen, und endlich müßten in folgedessen die statutarischen Gesetze, die in das gegenseitige Verhältnis zwischen Unternehmern und Arbeitern eingriffen, abgeschafft werden, ebenso müßten die Bestimmungen des Gewohnheitsrechts, laut denen friedliche Versammlungen von Unternehmern und Arbeitern wie geheime Vereinbarungen (conspiracy) verfolgt würden, abgeändert werden¹⁾.

Das Ergebnis dieser Untersuchungen durch die Kommission war der Erlaß des oben erwähnten Gesetzes: An Act to repeal the laws relative to Combination of Workmen; and for other purposes therein mentioned (5 Geo. IV, c. 95), durch das sämtliche bis dahin (bis zum Regierungsantritt Eduards I., d. h. bis zum 13. J. einschließlich) geltenden Bestimmungen, soweit sie ein Koalitionsverbot enthielten, für ungültig erklärt wurden.

Wir werden hier nicht auf die folgenden Akte, die ebenso wie das oben erwähnte Gesetz nicht sowohl den Streik als das allgemeine Koalitionsrecht betreffen²⁾, eingehen.

Wir gehen jetzt sogleich zur Charakteristik des modernen Streikrechts in England, d. h. zum Akt vom 21. Dezember des Jahres 1906 (Trade Disputes Act 1906. 6 Edw. VII.) über. Durch diesen Akt wird zum ersten Mal nicht das allgemeine formelle Koalitionsrecht, sondern das spezielle tatsächliche Recht auf seine Verwirklichung und Durchführung in Form gewerblicher Konflikte (trade disputes) festgestellt. Um die ganze wirtschaftliche Bedeutung dieses Aktes zu würdigen und

¹⁾ Ibid. p. 812.

²⁾ Die folgenden Akte sind auszugsweise in dem ersten Bericht über die Streiks und Lockouts (Rep. 1889) enthalten. Auch in den Werken von Brentano, Nostiz, Howell, Poljansky u. a. werden sie behandelt.

zu verstehen, müssen wir uns über die Umstände und Motive klar werden, die zu ihm Veranlassung gaben.

Wie wir schon oben gesagt haben, ist der Streik auch nach seiner juristischen Seite eine äußerst komplizierte Erscheinung; sowohl in England wie auch in allen anderen Ländern hat das offizielle geltende Recht schon oft bestimmte Grundsätze über ihn aufgestellt. Die juristische Normierung dieses Problems hat sich ganz allmählich entwickelt. Zu verschiedenen Zeiten sind verschiedene Seiten der Sache hervorgehoben worden, und auch heute noch ist dieser Prozeß nicht zum Abschluß gekommen.

Während der ersten 50 Jahre, seit die Koalitionsfreiheit in England besteht, d. h. von 1824—25 bis 1875, fand die tatsächliche Verwirklichung des Koalitionsrechts in Form von Streiks einen Widerstand und ein Hindernis in den strafrechtlichen Normen des Gewohnheitsrechts (common law.). Ausgehend von dem Gedanken, daß die Arbeitseinstellung eine auf einer vorhergehenden Vereinbarung der Massen beruhende Massenaktion ist, wendete das englische Gewohnheitsrecht auf Grund von Gerichtsbeschlüssen die Lehre vom verbrecherischen Komplott (criminal conspiracy) auf den Streik an. Nach dieser Lehre wird jede ungesetzliche Handlung, auch wenn man sich völlig gesetzlicher Mittel bedient, oder jede gesetzliche Handlung, sofern dabei ungesetzliche Mittel zur Anwendung kommen, nach dem Gewohnheitsrecht verboten. Obwohl daher Vereinbarungen (combinations) tatsächlich erlaubt sind, haben sie, sofern sie sich gegen die Interessen einer dritten Person richten, ungesetzliche Handlungen zur Folge, und daher zog ein Streik als ein verbrecherisches Komplott eine strafrechtliche Verfolgung nach sich. Man begegnet in den Gerichtsentscheidungen sehr häufig folgender Argumentation: „Das Komplott (conspiracy) besteht nicht sowohl in dem Vorsatz (in the intention) wievielmehr in der Verabredung (agreement) zweier oder mehrerer Personen zum Zweck einer ungesetzlichen Handlung oder einer gesetzlichen Handlung mit ungesetzlichen Mitteln. Die Subsumption des Streiks unter die Normen der „criminal conspiracy“ ist in dem England der 50er und 60er Jahre eine ganz gewöhnliche Erscheinung, wie wir das aus einer großen Anzahl hierher gehöriger gerichtlicher Entscheidungen ersehen können¹⁾. Wir müssen hier bemerken, daß die Arbeiterverbände auch noch lange Zeit nach der Aufhebung des Koalitionsverbots nicht anerkannt, sondern nur geduldet wurden; dies kommt darin zum Ausdruck, daß sie bis zum Jahre 1870 zwar nicht als ein Verbrechen, aber doch als eine anstößige Erscheinung angesehen wurden.

¹⁾ Ausführlicheres hierüber siehe im Report of the R. Comm. on Trade Disputes and Trade Combinations, 1906, p. 13 u. ff.

Wir haben oben bereits darauf hingewiesen, daß die aus der ältesten Zeit stammende Anschauung, nach der jede Verabredung eine Gefahr für die nationale Produktion bildet, ihren deutlichen Ausdruck im Gesetz vom Jahre 1799 gefunden hat und seitdem in keinem von den späteren Gesetzen, bis zum Jahre 1871, zurückgenommen worden ist. (Trades Unions, 34 and 35 Vict.) Erst seit dieser Zeit gesteht man den Trade Unions, als einer gesetzmäßigen und berechtigten Erscheinung, Existenzberechtigung zu, aber seine endgültige Legalisierung erhält das Recht der Arbeiterkoalitionen in England erst durch das Gesetz vom Jahre 1876 (Trade Union Act Amendment, 39 und 40 Vict.)

Gleichzeitig mit dem Kampf der Trade Unions um die Anerkennung ihres vollen juristischen Existenzrechts findet auf Seiten der Arbeiterorganisationen eine umfangreiche Agitation gegen die Anwendung der Doktrin vom verbrecherischen Komplott (criminal conspiracy) auf den Streik statt. Auch die öffentliche Meinung stellt sich immer bestimmter auf die Seite der Arbeiter; nachdem diese die Arbeiterorganisationen und die Berechtigung ihres Ziels, nämlich der Selbstverteidigung der Arbeiterklasse, anerkannt hatte, war sie geneigt, auch den Streik nicht bloß nach seiner formalen Seite als eine Äußerung des Koalitionsrechts, sondern auch nach seiner taktischen Seite als Verwirklichung dieses Koalitionsrechts im Sinne einer Verteidigung der Arbeiterinteressen zu würdigen. Die Agitation der Arbeiter war erfolgreich, das Gesetz vom Jahre 1875 (Conspiracy and Protection of Property Act, 38 und 39 Vict. stellt mit großer Deutlichkeit fest: „die Verabredung oder Verbindung zweier oder mehrerer Personen zwecks Ausführung oder versuchter Ausführung einer auf die Erklärung oder Unterstützung eines Arbeitskonflikts zwischen Unternehmern und Arbeitern gerichteten Handlung darf nicht als verbrecherisches Komplott strafrechtlich verfolgt werden¹⁾.

Durch diesen Akt wird der Streik sanktioniert, aber nur nach einer Seite: man will in ihm nicht mehr ein verbrecherisches Komplott (conspiracy) sehen, daher wird ihm von Seiten des Strafrechts Straflosigkeit zugesichert.

Kaum aber war diese eine Seite des Streiks zur Anerkennung gekommen, als das offizielle Recht bereits eine andere Seite an ihm entdeckt hatte, nämlich eine Verletzung der bürgerlichen Interessen, und nun beginnt die Verfolgung des Streiks von neuem, wenn auch in einer anderen Form; wobei die bürgerliche Verantwortlichkeit für die Teilnahme an einem Streik zum Ausgangspunkt genommen wird. Diese Seite der Frage trat besonders deutlich hervor in der seinerzeit viel

¹⁾ Clause 3: An agreement or combination by two or more persons to do or procure to be done any act in contemplation or furtherance of a trade dispute between employers and workmen shall not be indictable as a conspiracy . . .

beachteten und besprochenen Gerichtsentscheidung in Sachen der Eisenbahnkompagnie Taff Vale.

Es handelte sich hierbei kurz gesagt um folgendes: Im Jahre 1900 entstand ein Konflikt zwischen der Taff Vale-Eisenbahnkompagnie und dem mächtigen Verband der Eisenbahnbeamten (Amalgamated Society of Railways Servants); nach dem Beschluß des Ausschusses leitete der Sekretär dieses Verbandes den Streik auf Grund der in England üblichen Methoden, d. h. er ließ Streikposten aufstellen, um Streikbrecher fernzuhalten und die Unternehmer zu boykottieren. Die Eisenbahnkompagnie erlitt infolgedessen große Einbußen und strengte, um dem Vorgehen des Sekretärs zu begegnen, eine Klage wegen Schädigung am Besitz an. Der Richter Farwell, der die Klage entgegenzunehmen hatte, erließ eine vorläufige Entscheidung (injunction) gegen die Angeklagten. Diese appellierten an die höhere Instanz, die den Beschluß des Richters Farwell annullierte. Da aber brachte die Eisenbahnkompagnie die Sache vor das Obergericht des Hauses der Lords, und dieses entschied, daß der ursprüngliche Beschluß des Richters zu Recht bestehe, und daß der Arbeiterverband in der Person seines Sekretärs zur Bezahlung eines Schadenersatzes an die Eisenbahnkompagnie in der Höhe von 23 tausend Pfund Sterling verurteilt werden sollte, die dann auch wirklich aus dem Fonds dieses Verbandes bezahlt wurden.

Diese Affäre und die an sie anknüpfende Gerichtsentscheidung der Lords diente als Präzedenzfall für eine ganze Reihe anderer analoger Urteile, und schließlich bildete sich bei den Gerichten die Praxis heraus, Streiks vom Standpunkt der bürgerlichen Verantwortlichkeit strafrechtlich zu verfolgen. Die Affäre Taff Vale und der neugeschaffene Präzedenzfall einer Haftbarkeit der Gewerkschaften mit ihrem Geldfonds riefen eine starke Bewegung unter den Arbeitern hervor, da eine solche Gerichtspraxis zu einer unaufhaltsamen Schwächung des gesamten Trade Unionismus führen mußte. Dank den vereinten Anstrengungen des Parlamentskomitees, der Kongresse der Trade Unions und der neugegründeten Föderation setzte eine mächtige Agitation für das Streikrecht im ganzen Land ein. Am 22. Februar des Jahres 1904 brachten Sir Charles Dilke und der Führer der unabhängigen Arbeiterpartei¹⁾ Keir Hardie im Parlament einen Gesetzentwurf über die Streiks ein (Trade Dispute Bill, 91).

Seit dieser Zeit wurde regelmäßig während einer jeden Session ein ähnlicher Gesetzesentwurf eingebracht. Im Jahre 1906 wurde eine besondere Königl. Kommission zum Zweck einer Revision der Streik- und Gewerkschaftsgesetzgebung einberufen.

¹⁾ Vgl. über die Bildung einer selbständigen Vertretung der Arbeiter im englischen Parlament meinen Aufsatz „Die Arbeiterpartei im englischen Parlament“ Russkaja Mysl 1908, Buch III. (Russisch.)

Aber da die Regierung mit der Vorlegung eines Gesetzentwurfs zögerte und damit offen für die Interessen der Unternehmer eintrat, beschlossen die Trade Unions, die Königl. Kommission zu boykottieren, und so nahm auch nicht ein organisierter Arbeiter an ihr teil. Als dann die Regierungsgewalt von der konservativen Partei an die liberale Partei, die mit einer großen Mehrheit ins Parlament einzog, übergegangen war, erhielt die Gesetzesvorlage über die Streiks am 21. Dezember des Jahres 1906 Gesetzeskraft. (An Act to provide for the regulation of Trade Unions and Trade Disputes, 6 Edw. 7.) Dieses Gesetz besteht im ganzen aus 5 Paragraphen, von den folgende für uns das meiste Interesse haben.

Der erste Paragraph dieses Gesetzes bestätigt den Satz von der Straflosigkeit der Streiks (trade dispute) als solchen¹⁾, d. h. abgesehen von den hier und da mit ihm verbundenen Gewalttätigkeiten, die für sich, d. h. unabhängig von der Frage des Streiks, betrachtet werden müssen, ein Punkt, der schon im Gesetz von 1875 (Conspiracy and Protection of Property Act) enthalten war.

Der zweite Paragraph handelt besonders von dem friedlichen Streikpostenstehen (peaceful picketing) als von einer durchaus gesetzlichen (lawfull) Handlung bei der Durchführung des Streiks. Dieser Paragraph sagt wörtlich: das Gesetz gestattet es (it shall be lawfull) zweien oder drei Personen, die in ihrem eigenen Interesse oder im Interesse der Gewerkschaft handeln ... zwecks Verwirklichung und zwecks Unterstützung des Streiks (in contemplation or furtherance of a trade dispute) in der Nähe des Hauses oder Platzes oder daneben zu verweilen, wo jemand wohnt, arbeitet, sein Geschäft betreibt, oder wo er sich zufällig befindet, wenn ein solcher Aufenthalt nur den einen Zweck hat, in friedlicher Weise Nachrichten einzuziehen oder Informationen zu geben oder jemand zur Arbeit oder zur Niederlegung der Arbeit zu überreden. Die von uns unterstrichenen Worte to attend at or near a house or place ... for the purpose of ... peacefully persuading ... to abstain from working beschreiben mit voller Deutlichkeit die Erscheinung des Streikpostenstehens (picketing), die bisher von den Gerichten unter Hinweis auf das Gesetz vom Jahre 1875 verboten wurde. Zugleich bildet das hier zum ersten Male anerkannte Recht des Streikpostenstehens — nicht nur in England, sondern auch in der ganzen Kulturwelt — die ersten Ansätze zu einem Streikrecht. In dieser Beziehung kündigt das englische Gesetz über die trade disputes vom Jahre 1906 eine neue Ära innerhalb der Arbeiterbewegung an. Hiermit hat der Streik als gesetzliches Mittel im Kampf

¹⁾ „An act done in pursuance of an agreement or combination by two or more persons shall, if done in contemplation or furtherance of a trade dispute, not be actionable unless the act, if done without any such agreement or combination, would be actionable“.

der Arbeiter um bessere Lebensbedingungen seine soziale Anerkennung gefunden¹⁾. Es unterliegt keinem Zweifel, daß dieser Akt der Anerkennung des Streiks, wie er sich 1906 in England vollzogen hat, auch auf den Kontinent übergreifen wird, wo gerade diese Seite am Streik den meisten Anfeindungen ausgesetzt ist. Das Streikpostenstehen als tatsächliche Realisierung des Streikrechts ist augenblicklich überall eine Frage von so großer Bedeutung, daß dort, wo es kein Recht des Streikpostenstehens gibt, überhaupt von keinem Streikrecht die Rede sein kann.

In den weiteren Paragraphen des Gesetzes von 1906 wird das Recht zum Streik nach der Seite der bürgerlichen Verantwortlichkeit festgestellt. Der dritte Paragraph erklärt: Eine von jemand zum Zwecke der Durchführung und der Unterstützung eines Streiks vollzogene Handlung kann deshalb noch keine strafrechtliche Verantwortlichkeit nach sich ziehen (shall not be actionable), weil eine solche Handlung eine andere Person dazu veranlaßt hat, den Lohnvertrag zu brechen (to break a contract of employment).

In dem folgenden 4. Paragraphen findet das Streikrecht seine endgültige Bestätigung: keine gegen eine Gewerkschaft . . . ihre Mitglieder oder ihre Beamten gerichtete Action, sofern jene in ihrem eigenen Interesse oder im Interesse der anderen Mitglieder des Verbandes handeln, darf Gegenstand einer Klage auf Vergütung des zugefügten Schadens werden . . . Damit ist die durch die Taff Vale-Affäre aufgerollte Frage nach der Haftbarkeit der Trade Unions und der an ihrer Spitze stehenden Beamten mit dem Geldfonds endgültig entschieden.

Dies sind die fundamentalen Grundsätze, die zum ersten Mal das Streikrecht festlegen, aber dieses Recht gilt fürs erste nur für England. Was die andern Länder anbelangt, so steht hier noch gar nicht das Streikrecht, sondern vorerst noch der Geltungsbereich des Koalitionsrechts in Frage.

13.

Das englische Koalitionsrecht ist in seinen Grundzügen schon seit längerer Zeit von Amerika übernommen worden, aber hier hat es sich im allgemeinen nicht in der Richtung weiter entwickelt, die wir oben in bezug auf Großbritannien feststellen konnten.

Das Streikrecht ist in den Vereinigten Staaten von Nordamerika soweit seine juridische Seite in Frage steht, gleichsam auf der Stufe stehen geblieben, die England bereits vor einem Vierteljahrhundert überschritten

¹⁾ Diese offizielle Anerkennung des Streiks findet u. a. gegenwärtig auch ihren eigentümlichen äußeren Ausdruck in der englischen Arbeiterbewegung. Wenn man durch die Straßen Londons geht, kann man oft Personen mit weißen Schleifen um den linken Arm, auf denen man in roten Lettern die Inschrift: „picketing“ lesen kann, über das Trottoir gehen sehen.

hatte, und soweit das Problem der gewerblichen Konflikte in Amerika in dieser Richtung überhaupt eine Änderung erfahren hat, kann man kaum von einem Fortschritt, sondern eher von einem Rückschritt reden. Freilich muß man, wenn man die juristische Seite am Streik, wie sie sich in den Vereinigten Staaten darstellt, ins Auge faßt, berücksichtigen, daß die für die gewerblichen Konflikte geltende Gesetzgebung (labour disturbances) in den einzelnen Staaten durchaus nicht gleichartig ist. In einzelnen Staaten gibt es zahlreiche derartige Gesetze, in andern fehlen sie gänzlich. Die allgemeinste und umfassendste Grundlage für ein Urteil über das Streikrecht in den Vereinigten Staaten bilden ebenso wie früher in England, nicht sowohl das statutarische Recht als vielmehr the common law und im besonderen die Bestimmungen über den verbrecherischen Komplott (the law governing criminal conspiracy)¹⁾, d. h. die Bestimmungen, die in England schon im Jahre 1875 endgültig beseitigt wurden.

Wir müssen bemerken, daß abgesehen von der Rückständigkeit der amerikanischen Gesetzgebung in der uns hier interessierenden Frage selbst in England gegen den Streik niemals so schonungslos vorgegangen wurde, wie dieses gegenwärtig in Amerika geschieht.

Es ist interessant, daß der Streik in Amerika an und für sich und im allgemeinen gar nicht als ein Vergehen angesehen wird. „Das Recht, aus irgend einem Grunde oder auch ohne einen Grund zu streiken, wird von sämtlichen Behörden voll und ganz anerkannt; (by all authority); selbst wenn eine Verabredung zum Streiken (a conspiracy to strike) mit Verlusten für die eine Partei verknüpft ist, verstößt sie nicht gegen die Gesetze, wenn sie nur die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zum Ziel hat (if it formed to better labor conditions)“²⁾.

Wir werden gleich sehen, wie weit sich diese Worte von der realen Wirklichkeit entfernen. „Eine friedliche Aufstellung von Streikposten in der Nähe einer Werkstätte mit dem Ziel, die Arbeiter über die Lohnbedingungen zu unterrichten und zu informieren, oder um sie zu überreden, keine Arbeit bei einem bestimmten Unternehmer anzunehmen, steht nicht im Widerspruch mit den Bestimmungen des Gewohnheitsrechts (violates no tenet of the common law)“³⁾. Aber wie

¹⁾ Eine Sammlung der wichtigsten Auszüge aus den gerichtlichen Entscheidungen für alle Staaten findet sich im Bulletin of the Bureau of Labor (Washington) und zwar in dem Abschnitt (Decision of Courts affecting Labor) hauptsächlich unter der Rubrik „Under Common Law“. Dasselbst sind unter dem Titel „Under Statutory Law“ auch die auf die allgemeine Arbeiterfrage bezüglichen Gesetze abgedruckt.

²⁾ Aus der Gerichtsentscheidung in Sachen der Allischalmers co v. Iron Molders' Union No. 125, 150, Fed. 155.

³⁾ 21-st. Annual Report of the Commissioner of Labor, 1906. Strikes and Lock-outs. Washington, 1907, p. 956.

die offizielle Quelle zugibt, haben tatsächlich derartige Entscheidungen in der ungeheuren Mehrzahl der Fälle in Amerika eine lediglich theoretische Bedeutung, „it was said, that peaceful picketing, while theoretically possible and entirely lawful, is very much of an illusion“. Auch werden alle Arten des Streikpostenstehens schon aus dem Grunde gemißbilligt, weil sie die Tendenz haben, einen ungesetzlichen Druck auf dritte Personen auszuüben, was einen Zwang und eine Drohung darstellt¹⁾

Wenn man von der tatsächlichen Lage der Dinge ausgeht, so erscheint die Frage nach der Zulässigkeit der Streiks in Amerika in folgendem Lichte:

Der Streik unterliegt keiner strafrechtlichen Verfolgung in all den Fällen, wo er von Personen erklärt wird, die in irgend einem Unternehmen beschäftigt sind, und wo dieser Streik nur die reinen Berufsinteressen und Bedürfnisse dieser Arbeiter im Auge hat. Mit anderen Worten, nur die Arbeiterselbst, die in einem Unternehmen beschäftigt sind, dürfen am Streik teilnehmen, und der Streik darf sich ausschließlich gegen den einen bestimmten Unternehmer richten²⁾. Diese Bestimmung richtet sich gegen alle Arten von Sympathiestreiks; diese sollen hierdurch verboten werden und unterliegen somit der strafrechtlichen Verfolgung in der einen oder andern Form, da solche Streiks nicht unmittelbar zum Zweck einer Erhöhung des Arbeitslohns oder einer Verringerung der Arbeitszeit erklärt werden, und da von ihnen nicht der beteiligte Unternehmer, sondern eine dritte Person, d. h. ein Unternehmer, der gar nicht direkt am Streik beteiligt ist, in Mitleidenschaft gezogen wird.

Ferner rechnet die amerikanische Praxis aus dem schon oben angeführten Grunde auch solche Fälle zu ungesetzlichen Streiks, in denen die Arbeiter einen Unternehmer durch einen Streik zu zwingen suchen, ausschließlich organisierte Arbeiter (das sogenannte System „geschlossener Betriebe“ — closed shop —) einzustellen; und endlich folgt aus dieser Bestimmung noch, daß die Teilnahme der Beamten von Arbeiterorganisationen (der Sekretäre, der Vorstände, des Vorsitzenden usw.), am Streik — da diese Personen darstellen, die nicht unmittelbar am Konflikt beteiligt und nicht in dem Betriebe beschäftigt sind, — unzulässig ist und daher Gegenstand einer gerichtlichen oder administrativen Verfolgung werden kann.

Zu den aufgezählten Beschränkungen könnte man noch eine ganze

¹⁾ Ibid. Die beiden letzten Ausdrücke „coercion und intimidation“ sind den strafrechtlichen Normen entnommen, auf die man sich, wie wir oben gesehen haben, in England zu berufen pflegte.

²⁾ Vgl. hiermit die interessanten Ausführungen des Amerikaners Ch. Lloyd Jones in seinem Aufsatz „Streiks in den Vereinigten Staaten“. Jahrb. für Nat.-Ök. und Stat. III F. B. 37. H. 2 (Februar 1900) S. 186 f.

Reihe von Klauseln hinzufügen, durch die das Streikrecht in Amerika, wenn nicht juridisch, so doch tatsächlich so gut wie annulliert wird.

Aber damit geben sich das Recht und die Gerichte in Amerika noch nicht zufrieden.

Indem die gerichtliche Praxis die Doktrin vom verbrecherischen Komplott (conspiracy) zum Ausgangspunkt nimmt, begnügt sie sich nicht damit, Personen, die an einem „ungesetzlichen“ Streik teilgenommen haben, post factum zur Verantwortung zu ziehen. Neben dieser Methode der strafrechtlichen Verfolgung von Streiks finden wir in den Vereinigten Staaten von Nordamerika noch eine andere Methode in Form der sogenannten „injunctions“.

Dieses sind besondere gerichtliche Verfügungen, durch die unter Androhung gerichtlicher Strafen das Verbot erlassen wird, einen Streik zu beginnen, oder ihn, wenn er bereits ausgebrochen ist, fortzusetzen.

Das Institut der „injunction“ ist gegenwärtig in Amerika eine der mächtigsten und weit verbreitetsten Waffen der Regierung gegen die Arbeiterbewegung¹⁾ und daher verdient diese Frage es wohl, daß wir etwas länger bei ihr verweilen²⁾.

Wie das gesamte amerikanische Recht, wurde auch das Institut der „injunction“ aus England nach der neuen Welt verpflanzt. In Großbritannien existiert schon seit den ältesten Zeiten eine besondere abgekürzte Strafprozeßordnung, die unter dem Namen „injunction“ bekannt ist. Die Verfügungen solcher Gerichte haben die Vorbeugung oder Verhinderung von Handlungen zum Zweck, die ihrem eigenen Charakter nach kein längeres Abwarten oder Zögern zulassen und ein unmittelbares Eingreifen der autoritativen Gewalt erforderlich machen³⁾.

Eine Anwendung des Instituts der „injunction“ auf Streiks kommt in England so gut wie überhaupt nicht vor. In Amerika dagegen ist diese Methode der Verhinderung des Streiks zwar bis zu den neunziger Jahren auch noch wenig bekannt⁴⁾. Seit dem Jahre 1894 aber,

¹⁾ „Proceedings in equity to secure injunctions have been and are still among the most common efforts to obtain relief from the courts in cases of difficulties arising from labor disputes“. 21-st. Ann. Rep. p. 919.

²⁾ So viel mir bekannt ist, ist außerhalb Amerikas das Institut der „injunction“ von der juristischen Literatur noch überhaupt nicht behandelt worden.

³⁾ In England trägt ein solches Gericht den Namen „Court of Equity“. Sein Ursprung reicht bis weit in die vergangenen Jahrhunderte zurück. Übrigens lassen sich diese Gerichte bei ihren Entscheidungen nicht durch die Gesetze des Landes, sondern durch Gründe „der göttlichen und natürlichen Vernunft“ leiten; die bestimmteren Funktionen dieser Gerichte sind mir nicht bekannt.

⁴⁾ Zum ersten Male wurde die „injunction“ im Staate Massachusetts im Jahre 1888 angewandt, siehe What Organized Labor Wants. An Interview with Samuel Gompers by Geo Kibbe Turner. McClures Magazine, November 1908, p. 27.

d. h. seit dem großen Eisenbahnerstreik in Chicago wird die „injunction“ das allergewöhnlichste und weit verbreitetste Mittel der Regierungsgewalt, die Arbeiterbewegung in Form von Streiks und anderer Kämpfe zwischen Kapital und Arbeit zu unterdrücken.

Um sich einen Begriff davon zu bilden, wie offen die Streiks in Amerika mit Hilfe der „injunction“ bekämpft werden, wollen wir ein paar Fälle näher ins Auge fassen. Einer der bedeutendsten Unternehmerverbände, der Verband der Drucker, setzte sich mit der Gewerkschaft Franklin Union Nr. 4 in Beziehung, und von beiden Parteien wurde ein Vertrag geschlossen, in dem eine Lohnskala für die Zeit vom 1. April des Jahres 1901 bis zum 31. Dezember desselben Jahres vereinbart wurde. Nach Ablauf dieser Frist lief der Vertrag auf Grund einer stillschweigenden Übereinkunft beider Parteien noch zwei Jahre lang weiter, wonach er auf Beschluß der Gewerkschaft Franklin Union gelöst wurde. Offenbar hielten die Arbeiter den Vertrag für unvorteilhaft. Sie versammelten sich daher, reichten beim Unternehmer ihre Forderungen ein und bereiteten einen Streik vor. Der Streikbeschluß wurde am 27. September 1903 gefaßt, und schon am 10. Oktober erhielt der Verband vom Richter eine Verfügung, eine „injunction“, zugestellt, auf Grund deren es den Beamten des Verbandes und den übrigen Angeklagten verboten wurde, sich in irgend einer Weise in die Angelegenheit einzumengen und den Kläger in einer seiner Unternehmungen zu behindern, zu stören oder zu hemmen — „in any manner to interfere with, hinder, obstruct or stop any of the business of the complainants“. Nach Verlauf zweier Monate verurteilte der Chicagoer Richter (Jesse Holdon) den Verband zu einer Geldstrafe in der Höhe von tausend Dollars, weil die an seiner Spitze stehenden Personen die „injunction“ verletzt hätten, indem sie sich am Streikpostenstehen beteiligt und den Streikenden Unterstützungsgelder aus der Gewerkschaftskasse ausgezahlt hätten ¹⁾.

Am 2. März des Jahres 1903 erhielt die Gewerkschaft der Eisenbahnarbeiter während des Eisenbahnstreiks in St. Louis eine „injunction“ zugestellt. In dieser wurde auf Grund einer Klage der Eisenbahnkompagnie darauf gewiesen, daß sich die Arbeiter in der Absicht, den Streik zu erklären, vereinigt hätten (are combining and confederating together in order to cause a strike), was eine vollständige Lahmlegung des betreffenden Betriebes zur Folge haben müsse. Auf Grund dieser „injunction“ forderte das Gericht die Gewerkschaft auf, den Streik sofort zu beenden und die Angestellten der Eisenbahn-

¹⁾ Ausführlich handelt über diesen Fall L. Clark, *The Present Legal Status of Organized Labor in the United States*. *The Journal of Pol. Econ.* (Chicago) vol 13, 1905, p. 183 u. ff. Dies ist eine der vortrefflichsten Untersuchungen über die Frage nach den gerichtlichen Verfolgungen des Trade Unionismus in Amerika, sie enthält eine reiche Sammlung von Gerichtsentscheidungen.

kompanie unter keinen Umständen durch Aufforderungen, Gewalttätigkeiten, Überredung oder Beeinflussung zu einem Streik oder zur Einstellung der Arbeit zu bewegen¹⁾.

In der periodischen Presse wurde, nach dem Ausdruck George Hawells, dieses „Interdict“, daß das Gericht gegen den Streik erlassen hatte, im buchstäblichen Sinne verstanden. Die Zeitschrift *Gunton's Magazine* sprach sich in folgender Weise über diese gerichtliche Entscheidung aus: „Die, die da behaupten, daß die Arbeiter ein anerkanntes Recht zum streiken haben, müssen, wenn sie diese gerichtliche Verfügung lesen, ihre Meinung ändern“²⁾. Die *Bostoner Zeitung „Herald“* sprach u. a. die Meinung aus: wenn diese Gerichtsentscheidung von der höchsten Instanz bestätigt werden sollte, würde hiermit das Verhältnis zwischen Arbeitern und Unternehmern vollkommen revolutioniert werden, der Streik als ein Mittel der Selbstverteidigung würde vollkommen verschwinden und einem anderen vielleicht viel schärferen und weniger zivilisierten Kampfmittel Platz machen müssen. Ein anderes Organ (*Des Moines „Register and Leader“*) bemerkte: „wenn derartige Verfügungen (injunctions) allgemeiner Brauch und mit der Zeit unter die Gesetze des Landes aufgenommen werden würden, so müßte man an der Möglichkeit, die Grenzen dieses neuen Systems einer Regierung mit Hilfe von Gerichtsverfügungen festzustellen, zweifeln“. Dieser letztere Ausdruck „government by injunction“ ist seit dieser Zeit in Amerika allgemein gebräuchlich geworden, um die reaktionäre Strömung zu bezeichnen, die sich im Interesse der Kapitalisten gegen die Streiks und die anderen Formen der Arbeiterbewegung geltend macht. In den Kreisen der amerikanischen Gesellschaft in denen eine radikalere Stimmung vorherrscht, ruft diese Art Politik den heftigsten Protest hervor³⁾, und in den letzten Jahren ist unter den Arbeitern Amerikas eine ganze Bewegung entstanden, die unter dem Namen „anti-injunction-movement“ bekannt ist.

Unter „injunction“ im weitesten Sinne des Wortes wird in Amerika eine besondere abgekürzte Strafprozeßordnung (an extraordinary equity process of injunction) verstanden, an der keine Geschworenen teilnehmen. Unter „injunction“ im engeren Sinne wird dagegen eine Gerichtsverfügung verstanden, durch die bestimmte Personen aufge-

¹⁾ *Gunton's Magazine*, April 1903, S. 348 u. f.

²⁾ „Those who insist that labours have a conceded right to strike will have to modify their opinions after reading the injunction“, *ibid.* Hier werden auch noch andere Preßäußerungen ähnlichen Charakters angeführt.

³⁾ *Industrial Commission 1902* bemerkt hierzu: „Probably no other feature of the attitude of the courts toward labor has aroused more discussion on the part of the general public, or more opposition from labor organizations“. *Rep. vol. XVII, p. 602.*

fordert werden, gewisse Handlungen zu unterlassen. Bei Übertretung einer solchen Verordnung hat sich der Schuldige wegen Mißachtung des Gerichts (*contempt of the court*) vor den Richtern zu verantworten, die die Angelegenheit aus eigener Machtvollkommenheit und ohne Hinzuziehung von Geschworenen in Abwesenheit der Beklagten untersuchen und den Schuldigen zu einer Geldstrafe oder zu Gefängnis verurteilen können.

Die Anwendung der *injunctions* gegen Streiks ruft nicht nur auf Seiten der Arbeiter, sondern auch auf Seiten anderer Bevölkerungskreise und besonders der Juristen heftige Proteste hervor. Außer den allgemeinen Einwänden, die gegen derartige gerichtliche Entscheidungen, sofern diese das Koalitionsrecht *de facto* annullieren, gemacht werden, führen die Juristen noch drei besondere Gründe gegen die Existenzberechtigung der „*injunction*“ als eines Mittels zur Bekämpfung der Streiks an. Erstlich wird geltend gemacht, daß das Gericht vor Erlaß seiner Verfügung den interessierten Parteien nicht die Möglichkeit gibt, persönlich vor Gericht zu erscheinen und ihre Aussagen vor diesem zu machen, auch werden häufig die vorläufigen Gerichtsverfügungen gegen die Streiks ohne vorhergehende Benachrichtigung der beteiligten Parteien erlassen. Zuweilen werden die Beteiligten vor Erlaß einer dauernden Verfügung (*permanent injunction*) vor Gericht geladen, um ihre Aussagen zu machen, gewöhnlich aber erst, nachdem bereits eine vorläufige Gerichtsverfügung (*preliminary injunction*) ergangen ist, die bereits ihre Wirkung getan, d. h. es den Arbeitern unmöglich gemacht hat, den Kampf gegen die Unternehmer aufzunehmen. Außerdem wird in Fällen größerer Massenaktionen der Arbeiter eine Gerichtsverfügung (*injunction*) gegen eine größere Anzahl von Personen ohne Aufzählung der einzelnen Beteiligten erlassen; in solchen Fällen läßt das Gericht die einzelnen Angeklagten gar nicht erst zur persönlichen Zeugenaussage erscheinen und tritt sogleich in die Untersuchung der Sache ein.

Ein anderes wichtiges Argument gegen die Anwendung der *injunctions* stützt sich darauf, daß nach der amerikanischen Konstitution jedes Vergehen gegen das Strafgesetzbuch nur durch ein Gericht von Gleichen (*by a jury of his peers*) d. h. nur unter Hinzuziehung von Geschworenen zur Verhandlung kommen kann. Statt dessen aber wird bei der abgekürzten Strafprozeßordnung, die unter dem Namen „*Process of injunction*“ bekannt ist, die Untersuchung des Vergehens (das in diesem Falle in einer Übertretung der gerichtlichen Verfügung besteht) ohne Hinzuziehung von Geschworenen geführt, und das gleiche gilt für die Entscheidung über das Strafmaß¹⁾.

¹⁾ So bemerkte im Jahre 1898 einer der Verteidiger des bekannten Arbeiterführers Eugen Debs anläßlich einer Klage, die wegen Übertretung einer *injunction* gegen diesen erhoben worden war, in seiner Rede: „Die organisierten Arbeiter

Indem das Gericht sich Funktionen aneignet, die ihm nicht zukommen, öffnet es dem Vorurteil, der Voreingenommenheit und der ungehemmten Äußerung der Klasseninteressen gegenüber den Arbeitern Tor und Tür¹⁾.

Endlich wird drittens noch eingewandt, daß man sich über die Natur dieser Gerichte nicht einmal klar sei. Nach der herrschenden Meinung der amerikanischen Juristen haben die Gerichte, die injunctions erlassen, d. h. also die sogenannten Gerichte der Gerechtigkeit — courts of equity — überhaupt keine strafrechtliche Jurisdiction²⁾, sondern ihre Kompetenzen erstrecken sich ausschließlich auf Übertretungen des Civilrechts, statt dessen aber richtet sich die injunction fast immer gegen Streiks und mit diesen verbundene Handlungen: gegen die Aufstellung von Streikposten, Verwarnungen, Überredung, Boykott, Zwang usw., d. h. also Handlungen — wegen deren Arbeiter wie wegen eines Vergehens vom Strafrichter zur Verantwortung gezogen werden³⁾.

Auf diese Einwände haben die Anhänger der injunction ihrerseits eine Reihe von Antworten bereit. Sie leugnen nicht, daß der court of equity durch die injunctions tatsächlich in die Sphäre der strafrechtlichen Jurisdiktion eingreift, aber sie halten eine solche Einmischung in den Fällen für unvermeidlich, wo es sich darum handelt, eine Tat unmöglich zu machen, die einen schweren Schaden verursachen muß, der sich nicht wieder gut machen läßt. Diese Doktrin hat auch durch das höchste Gericht der Vereinigten Staaten (Supreme Court of the United States), zum ersten Mal in der berühmten Entscheidung in Sachen des Arbeiterführers Debs (nach dem Streik vom Jahre 1894) und ferner in einer ganzen Reihe analoger Fälle, die sich später ereigneten, eine Bestätigung gefunden. Und derselben Ansicht sind auch die Föderalgerichte. Alle Angriffe der Gegner der injunctions werden von diesen durch folgende Argumentation zurückgewiesen: das Gericht der Gerechtigkeit

müssen vor allem die öffentliche Meinung aufrütteln, um das ihnen von den Gerichten entrissene Privilegium, nämlich das Recht von Geschworenengerichten abgeurteilt zu werden, wieder zu erlangen.“ L. Vigouroux, *La Concentration des Forces ouvrières dans l'Amérique du Nord*, Armand Colin, Paris 1899, p. 307 (Anmerkung).

¹⁾ „The fundamental object in the use of the injunction, bemerkt hierzu die Industrial Commission, in the opinion of such legal writers, as well as in the opinion of workmen generally, is to make punishment more sure by avoiding trial by a jury, which might perhaps be influenced by sympathy or class feeling in favor of the defendant.“ Rep. vol. XVII, p. CXXII.

²⁾ Ibid. p. 602.

³⁾ In dem Bericht der Industrial Commission lesen wir „In almost innumerable cases injunctions have been issued prohibiting boycotts, intimidation, violence picketing, and other practices which the courts regularly treat as ground not merely for civil damages, but for criminal prosecution.“ Rep. vol. XVII, p. CXXII.

(court of equity) bezieht sich beim Erlaß einer injunction durchaus nicht auf das kriminelle Moment in der Handlung¹⁾. Der court of equity hätte immer die Macht gehabt, Entscheidungen gegen Unternehmen zu erlassen, die einen nicht wieder gut zu machenden Schaden anrichten können, aber die Strafen, die eine Übertretung einer solchen Entscheidung (injunction) im Gefolge hat, beziehen sich keineswegs auf Vergehen im Sinne einer Verletzung des Strafrechts. Hierzu wird noch der Einwand hinzugefügt, daß ein Erlaß von Entscheidungen gegen die Streiks angesichts des Umstandes besonders notwendig ist, daß die verantwortlichen Personen meist Leute ohne alle Mittel sind, und daß daher der leidende Teil (die Unternehmer), falls ihnen durch die Streikenden materielle Verluste zugefügt werden, nicht in der Lage sind, jemand dafür haftbar zu machen.

Auf den ersten Einwand gegen die injunctions, daß nämlich die Gerichte (courts of equity) die Parteien nicht vorladen und verhören, sowie daß sie keine Geschworenen hinzuziehen, antworten die Anhänger der injunctions, daß die Hinzuziehung von Geschworenen und ein persönliches Verhör niemals als eine unumgängliche Vorbedingung für den Erlaß von injunctions durch die courts of equity gegolten habe; bestehe aber einmal das Recht, solche Verfügungen zu erlassen, so sei es natürlich notwendig, daß diesem Recht auch tatsächlich durch Verhängung von Strafen wegen einer Verletzung seiner Bestimmungen Geltung verschafft werden könne; ohne das Recht solche Strafen zu verhängen, würde die Autorität des Gerichtes illusorisch werden²⁾.

Die hier dargestellte Meinungsverschiedenheit hat schon in den neunziger Jahren zu einer lebhaften Polemik unter den amerikanischen Juristen geführt³⁾. In der letzten Zeit haben Trickett, Crosby und

¹⁾ Einer der Anhänger der injunctions A. Stewart betont besonders folgende Momente, „The injunctions in such a case issues to remedy the private wrong, not the public offence, and has nothing to do with the latter“. Siehe The Legal Side of the Strike Question in The American Law Register and Review, Sept. 1894 vol. I. N. S. Nr. 9, p. 617. Vgl. die Einwände, die W. Levis gegen diese Ansicht erhebt. A protest against administering criminal law by injunction — The Debs' case in derselben Zeitschrift Nr. 12 S. 883 und The Modern American cases arising out of Trade and Labor Disputes in derselben Zeitschrift vol. 44. August 1905 Nr. 8, S. 465 u. ff.

²⁾ Vgl. Industrial Commission Rep. vol. XVII, p. 603 u. ff., wo eine große Anzahl von Auszügen aus Gerichtsentscheidungen entsprechenden Inhalts sowohl von Anhängern wie von Gegnern der injunctions angeführt sind.

³⁾ Außer den schon angeführten Autoren vgl. weiter noch Cl. Brigham, Strikes and Boycotts as Indictable Conspiracies at Common Law in Amer. Law Review, vol. XXI, Nr. 1, 1887; W. Dunbar, Government by Injunction, in Economic Studies. vol. III. Nr. 1, February 1898; Ern. Crosby, The Abuses of Injunctions in The Arena, July 1903, vol. XXX, Nr. 1; P. Edwards, Labor

andere ein neues Argument gegen die injunctions geltend gemacht: keine Verfügung kann Gesetzeskraft erlangen, ohne Sanktion durch die Strafe. Hat aber eine Verfügung einmal diese Sanktion erlangt, so reißt damit das Organ, das eine solche Verfügung erläßt, eine gesetzgebende Funktion an sich. Trickett polemisiert gegen J. Nelson, der in der injunction vor allem das Moment der Vorbeugung und nicht der Affirmation¹⁾ betont und er weist darauf hin, daß in diesem Falle eine Vorbeugung in Form einer injunction von einer Strafandrohung begleitet ist, folglich sei die injunction ein vom Richter ausgehender gesetzgebender Akt, was einer Verletzung des in der amerikanischen Konstitution aufgestellten Prinzips der Teilung der Gewalten gleichkommt²⁾. „Viele (und darunter nicht wenig Richter)“ sagt Crosby, „sind der Ansicht, daß die injunction in der einen oder andern Weise in eine Handlung eingreift, noch ehe diese vollzogen worden ist; das aber ist absurd (this is nonsense). Die injunction kann über nichts verfügen, so lange die Handlung noch nicht vollendet ist. Ist sie aber vollendet, dann kann die injunction sie nur ganz in derselben Weise verbieten, wie das Gesetz eine verbrecherische Handlung verbietet“. Somit hat nach Crosbys Ansicht die moderne Politik gerichtlicher Verfügungen (injunctions) eine Verletzung des Prinzips der Teilung der Gewalten zur Folge: der Richter, der eine injunction

Strikes and Injunctions in The Albany Law Journal, July 1905 vol.67, Nr. 7; L. D. Clark, The Present Legal Status of Organized Labor in the United States in The Journal of Pol. Economy (Chicago) vol. XIII, 1905; W. Prescott, The Services of Labor Unions in the Settlement of Industrial Disputes in The Annals of the Amer. Academy vol. XXVII, 1906 (Philadelphia); Professor Fr. Burdick, Injunction in Labor Disputes in The North American Review vol. CLXXXVIII, 1908; Ch. Darling, Recent American decisions and English Legislation affecting Labor Unions, in Amer. Law Review, vol DLII No. 2. 1908; G. Groat, The Courts' View of Injunction in Labor Disputes in Political Science Quarterly, vol. XXIII, No. 3, September 1904; J. Kennedy, An Important Labor Injunction in Journal of Vol. Econ. vol. 16, February 1908; W. Trickett The Rationale of the Injunction in Amer. Law Review. vol. XLII, Nr. 5 (1908).

Außer den hier angeführten Aufsätzen, in denen die Frage nach der injunction als einem Mittel zur Bekämpfung von Streiks untersucht wird, gibt es noch umfangreiche Arbeiten, in denen das Institut der injunction vom allgemeinen juristischen Standpunkt aus behandelt wird. Vgl. z. B. Beach, Injunctions. 2 vols 1894; High Injunctions as administered in American and English Courts 2 vols 1905 und andere.

¹⁾ Nach Nelson ist „An injunction generally a preventive, but not an affirmative remedy“. Vgl. W. Trickett, loc. cit. p. 700. Und dasselbe wird von der offiziellen Quelle bestätigt: „In its use labor disputes the injunction is in general restrictive or prohibitory rather than mandatory...“ 21.-st Ann. Rep. (U. S.) p. 959.

²⁾ „It is a violation of the principle of Anglo-Saxon law that the authority which issues the command shall not try the accused of violating it, to allow the judge who has issued the injunction, to sit in judgment on the guilt of the accused.“ Trickett, loc cit. p. 701.

erläßt, reißt die Funktion des Gesetzgebers und der ausführenden Gewalt an sich¹⁾.

Daneben wird auch darauf hingewiesen, daß die Gerichte, indem sie eine Verletzung ihrer Verfügungen in Form von injunctions unter Strafe stellen, durchaus keine Normen für das Strafmaß besitzen. „Hier,“ sagt Trickett, „gibt es gar keine Definition der Verletzung einer injunction im Sinne einer Festsetzung einer Strafe für ein solches Vergehen; gewöhnlich nimmt die Strafe die Form einer Geldstrafe oder einer Freiheitsstrafe an, aber es wird gar kein Maximum dafür festgesetzt. Die Gefängnishaft kann eine Woche, ein Jahr, zehn Jahre betragen oder auch lebenslänglich sein. Die Geldstrafe kann eine Höhe von 100, 1000, 10 000 Dollars usw. betragen, solange sich der Kongreß nicht einmischt und keine Grenze hierfür festsetzt und solange die Gerichte ihre Behauptung nicht fallen lassen, daß ein solches Eingreifen des Kongresses gegen die Konstitution verstößt²⁾“.

Die letzte Bemerkung des amerikanischen Juristen hat die schon oben erwähnte große Bewegung gegen die injunctions das sogenannte „anti-injunctions-movement“ im Auge, die gegenwärtig in Ausbreitung begriffen ist und die nicht nur die Arbeiterklasse sondern große Kreise der amerikanischen Gesellschaft ergriffen hat³⁾.

Schon zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurden Proteste gegen die Politik laut, die man bei der Bekämpfung von Streiks zu befolgen pflegte. So weist schon die Industrial-Commission 1900—1901 in ihren Berichten auf zahlreiche Versuche hin, die auf eine Beschränkung des Rechts der Gerichte, sich in die gewerblichen Konflikte einzumengen, abzielten⁴⁾. In den gesetzgebenden Körperschaften der einzelnen Staaten wurden zahlreiche Vorlagen eingebracht, die das obligatorische persönliche Verhör der beteiligten Parteien vor dem Erlaß einer Verfügung (injunction) forderten; im Staat Virginia wurden bestimmte Normen für das Strafmaß festgelegt, aber der oberste Gerichtshof der Vereinigten Staaten fand, daß eine solche Normierung durch die gesetzgebende Ge-

¹⁾ E. Crosby, loc. cit. in der angeführten Zeitschrift *The Arena* p. 50.

²⁾ Trickett, loc. cit. p. 701.

³⁾ Wie stark die Protestbewegung gegen die injunctions in Amerika ist, läßt sich u. a. auch aus den Angriffen ersehen, die offizielle Quellen dagegen richten; so z. B. lesen wir in dem 21. Jahresbericht der Commissioner of Labor: „Actual violence is not necessary, however, to ground a successful complaint. The numbers of the striking employees, their positions, attitudes, looks, ridicule, threats, etc., may produce intimidation and coercion, against which an injunction will issue. . . Free use of streets, free access to works, and freedom from insulting or otherwise objectionable treatment, both at home and in public places, are among the rights of every citizen; and an employers' interest in such rights for his employees is sufficient to support a complaint from him and the securing of an injunction on a proper showing of facts“, 21-st. Annual Rep. (U. S.) p. 959 u. ff.

⁴⁾ Vgl. Vol. XVII, p. CXXII u. ff.

walt gegen die amerikanische Konstitution verstoße, in der die Unzulässigkeit eines Eingreifens in die richterliche Gewalt als Garantie für die Unabhängigkeit der Gerichte zum Prinzip erhoben sei. Da diese privaten Versuche, die Kompetenzen der injunctions zu beschränken, jedoch keinen Erfolg hatten, setzte eine stärkere Bewegung gegen die injunctions in Form eines Protestes im Kongreß selbst ein. Im Kongreß wurde eine Anzahl von Projekten über die Abschaffung der injunction eingebracht. Nachdem man sich mehrfach persönlich an den Präsidenten gewandt hatte, wurden in dem Kongresse vom Jahre 1908 mehr als 30 Gesetzentwürfe, die eine Abschaffung oder Beschränkung der Injunctionspolitik zum Ziele hatten, vorgelegt¹⁾. Schon während der Wahlbewegung wandte sich die American Federation of Labor mit einem besonderen Aufruf an alle Arbeiter, in dem diese aufgefordert wurden, die „Anti-injunction legislation“ nicht nur gegenüber dem Kongreß, sondern auch gegenüber den einzelnen Staaten zu unterstützen; zu gleicher Zeit legte die Federation aus eigener Initiative einen Gesetzentwurf vor, nach dem die injunction auf industrielle Konflikte keine Anwendung mehr haben sollte. Es war dies die sogenannte „Pearre anti-injunction bill“, die als Muster für die einzelnen Staaten gelten sollte²⁾. Aber trotz der starken Agitation und trotzdem selbst der Präsident der Vereinigten Staaten sich freundlich zu dieser Bewegung stellte³⁾, wird die Politik der injunctions auch heute noch weiter betrieben und bildet so eine der mächtigsten Waffen der Regierung gegen die Streiks.

Oben haben wir darauf hingewiesen, daß das Institut der injunction

¹⁾ Für die Bedeutsamkeit dieser Frage spricht auch die Tatsache, daß vor den letzten Wahlen die beiden größten politischen Parteien in Amerika es für notwendig hielten, einen Punkt über den Kampf gegen die injunction in ihr Programm aufzunehmen. Vgl. Administration of Justice in the United States und The Annals of the American Academy of Political and Social Science vol. XXXVI, No. 1, July 1910, p. 87.

²⁾ Dieser Gesetzentwurf ist im Labor Bulletin of the Commonwealth of Massachusetts, vol. XIII, No. 1, 1908 p. 2 u. ff. abgedruckt.

³⁾ Im Jahre 1906 erklärte Roosevelt in einer an die Deputation des amerikanischen Gewerkschaftsbundes gerichteten Rede: „As for the right of injunction, it is absolutely necessary to have the power lodged in the courts, though, of course any abuse of the power is strongly to be reprobated.“ In seiner Botschaft vom Dezember 1907 sagte der Präsident: „Instances of abuse in granting injunctions in labor disputes continue to occur, and the resentment... continues to grow... I am constrained to express the belief, that for some of (thees attaks) there is warrant. The question is becoming more and more one of prime importance.“ Im März des Jahres 1909 teilte der Präsident in einer besonderen Botschaft mit, daß er selbst die Einbringung eines entsprechenden Gesetzentwurfs veranlaßt habe, daß aber die Führer der republikanischen Partei im Kongreß über den Inhalt der Bill zu keiner Einigkeit kommen könnten. Vgl. Groat, loc., cit. p. 408 ff.

englischen Ursprungs ist, jedoch in England fast niemals auf gewerbliche Konflikte angewandt wird. Allein die Taff Vale-Affäre und der ganze auf sie folgende Kampf um das Streikrecht läßt vermuten, daß das Gesetz vom Jahre 1906 (Trade Disputes Act) in England noch nicht das Schlußwort in Sachen der gewerblichen Konflikte bedeutet. So z. B. zeigt einer der Mitarbeiter der Nineteenth Century (C. Edwards) in seiner Kritik der Strike Bill, daß dieses Gesetz bei weitem nicht alle Fälle berücksichtigt, in denen eine Gewerkschaft nicht mit ihrem Fonds haftbar ist, und daß noch sehr viel Raum für eine Verfolgung der Streiks, zwar nicht post factum, wohl aber im Sinne einer Vorbeugung und Verhinderung der Streiks übrig bleibt, und Edwards weist hierbei auf die injunctio als auf das Mittel hin, das der Regierung in ihrem Kampf gegen die industriellen Konflikte noch bleibt. Der Autor bezieht sich hierbei auf die in Amerika herrschende Praxis der Gerichte¹⁾. Diese Befürchtung ist nicht ganz grundlos, wenn wir berücksichtigen, daß die öffentliche Meinung überall und so auch in England von der Regierung hartnäckig ein Eingreifen bei Kämpfen zwischen Kapital und Arbeit fordert, die sich einer dritten Partei — der Partei der Konsumenten — immer stärker fühlbar machen.

14.

Was den Stand der Streikfrage nach dem deutschen Recht anbelangt, so können wir eigentlich von einem Streikrecht in Deutschland überhaupt nicht reden. Ja, mehr noch, das Koalitionsrecht unterliegt hier so starken Beschränkungen, daß dieser Umstand sogar bei Männern von sehr maßvollen politischen Anschauungen eine gerechte Empörung hervorruft. So z. B. sagt der Münchener Professor Lujo Brentano über das Gesetz vom Jahre 1865, durch das das Verbot der Koalitionen abgeschafft wurde: „Allein wer da glauben würde, die Arbeiter hätten damit auch praktische Koalitionsfreiheit erlangt, befände sich in einem großen Irrtum. Das Prinzip hatte man als berechtigt und unverweigerbar anerkannt ... Als seine Anwendung aber unbequem zu werden anfang, vergaß man den Grundsatz: qui jure suo utitur neminem laedit und verlegte sich auf den Kleinkrieg, um die wirksame Nutzbarmachung des Koalitionsrechts seitens der Arbeiter unmöglich zu machen“²⁾. Und nicht nur die tatsächliche Durchführung des Koali-

¹⁾ „There (America) the injunctio in a strike has been developed as a weapon of great art and power. And unless it is prohibited against the unions here, it needs no wisdom to predict that its far-reaching possibilities will be exploited to the utmost under the pressure of the feelings engendered by, and the great interests often involved in, our great industrial conflicts“. Cf. Edwards, The Government Trade Disputes Bill, The Nineteenth Century, October 1906, vol. 60, p. 591.

²⁾ L. Brentano, Der Schutz der Arbeitswilligen, Vortrag. Vgl. Volkswirtschaftliche Zeitfragen, Heft 159, S. 12. Hierauf sind mit vollem Rechte die Worte

tionsrechts, nicht einmal das „Prinzip“, von dem Brentano spricht, hat bisher in Deutschland allgemeine Anerkennung gefunden: wir brauchen nur auf die Tatsache hinzuweisen, daß ganze Kategorien von Arbeitern: die Gesellen, die Landarbeiter, die Matrosen, die Dienstboten und nach einer weit verbreiteten Anschauung sogar die Eisenbahnbeamten kein Streikrecht besitzen.

Eine ausführlichere Analyse des geltenden Koalitionsrechts in Deutschland geht über den Rahmen dieser Arbeit hinaus. Wir wollen nur noch hinzufügen, daß sich der Stand der Streikfrage in Deutschland, wenn man ihn mit der Sachlage in den Vereinigten Staaten vergleicht, noch weit ungünstiger darstellt. Wenn auch der Streik oder die Koalition nach dem Paragraphen 152 GO. nicht für eine strafbare Handlung gilt (d. h. nur was die sogenannten „gewerblichen Arbeiter“ anbetrifft) so ist doch die tatsächliche Durchführung eines Streiks in Deutschland mit einem großen Risiko verbunden. Einerseits wird hier der Bruch des Arbeitsvertrages unter Strafe gestellt, andererseits wird die Aufstellung von Streikposten, diese unerläßliche Voraussetzung für den Erfolg eines jeden Streiks, durch noch strengere Maßnahmen erschwert; der Kampf gegen die Taktik der Streikposten ist ausschließlich die Aufgabe der Polizei-Beamten (hauptsächlich auf Grund des § 153 der GO.) Außerdem erhebt sich in den Kreisen der gesetzgebenden Organe immer wieder die Frage nach dem Schutz der „Arbeitswilligen“ (der Streikbrecher), wir erinnern an das oben erwähnte „Zuchthausgesetz“. Keine der auf dieses Ziel gerichteten Vorlagen hat jedoch bisher die Sanktion des Reichstags finden können.

Der gegenwärtige Stand der Frage nach der rechtlichen Seite des Streiks in Deutschland¹⁾ stellt offenbar einen Übergangszustand dar, der auf eine Erweiterung des gegenwärtig geltenden Koalitionsrechts und die Schaffung eines wirklichen Streikrechts nach dem Beispiel Englands hinzielt. In dieser Beziehung verdient folgende Bemerkung des „Hamburger Echo“ unsere volle Zustimmung: „Man redet so viel von der deutschen „Sozialreform“ und Arbeiter-Gesetzgebung. Wohlan — das einzige Koalitionsrecht für sich allein ist hundert Mal mehr wert, als all diese „Sozialreform“ und Sozialgesetzgebung — denn es gibt dem Arbeiter die Möglichkeit, sich sein Recht zu erkämpfen“²⁾.

eines Abgeordneten des englischen Trade Unionisten-Kongresses vom Jahre 1902 Mr. Sexton' anwendbar. Dieser bemerkt: „The law gave them liberty to combine but it jumped upon them with both feet every time they tried to do it“. (Rep. of Proceedings of the 35 Annual T. U. Congreß, p. 67.)

¹⁾ Die Geschichte des Koalitionsrechts in Deutschland wird mit größerer Ausführlichkeit in dem Buche von N. I. Poljansky „Der Streik und das Strafrecht“ St. Petersburg 1907, S. 280—338 behandelt. Dieses Werk enthält auch einen Index über die dieser Frage gewidmete Literatur.

²⁾ Hamburger Echo vom 16. Dezember 1896.

Zweites Kapitel.

Die Streikstatistik.

I. Die Organisation und die Quellen der Streikstatistik. 1. Die offizielle Streikstatistik und die Streikstatistik der Arbeiter in Deutschland. 2. Die Streikstatistik in England und in den Vereinigten Staaten von Nordamerika. II. Die Grundfaktoren des Streikes als eines Gegenstands der statistischen Untersuchung. 3. Die registrierte Einheit. 4. Die Bestimmung der Zahl der Streikenden. 5. Die Dauer der Streiks. 6. Die Streikmotive. 7. Der Ausgang der Streiks. III. Analyse der Zahlendaten. 8. Der Umfang und die Intensität der gewerblichen Konflikte. 9. Die Anlässe, die zu Konflikten führen. 10. Die Ergebnisse der Konflikte.

I. Die Organisation und die Quellen der Streikstatistik.

Der Streik stellt, wie wir im vorigen Kapitel zu beweisen versucht haben, eine außerordentlich komplizierte Form der modernen Gewerkschaftsbewegung dar. Seine ungeheure wirtschaftliche Bedeutung steht gegenwärtig außer Frage. Daneben aber gewinnt der Streik vom Standpunkt der Regierung und Verwaltung eine immer größere Bedeutung, besonders weil er nicht nur zu einem Zusammenstoß rein wirtschaftlicher Interessen führt, sondern weil hier auch rechtliche Momente mit im Spiel sind, so z. B. die Wiederherstellung der zivilrechtlichen Interessen (bei einer Verletzung des Lohnvertrages) die Bestrafung von Vergehen gegen das Strafrecht während des Streiks (bei etwa vorkommenden Gewalttätigkeiten) und endlich das Interesse des polizeilichen Schutzes (Überwachung von Versammlungen, Streikposten usw.). Da nun der Streik de facto oder potenziell eine solche juristische Seite hat, haben die Organe der Verwaltung fast überall ihren Funktionen die offizielle Statistik über diese Art der industriellen Konflikte einverleibt. Hierdurch sind wir in die Lage gesetzt, die von uns berührte Frage auch durch eine zahlenmäßige Analyse näher zu beleuchten. Aber ehe wir an diese Analyse gehen, müssen wir uns klare Rechenschaft über die kritisch-methodologische Seite solcher statistischer Untersuchungen und ihrer Ergebnisse ablegen¹⁾.

¹⁾ Da es eine Reihe von Arbeiten über die Geschichte der offiziellen Streikstatistik gibt, dürfen wir uns in der gegenwärtigen Untersuchung auf wenige Bemerkungen zu der Frage nach dem Ursprung und Charakter der offiziellen Organe der Streikstatistik beschränken; dafür werden wir ausführlicher bei der Analyse der einzelnen Elemente verweilen, aus denen der Streik als Objekt der wissenschaft-

1.

Die moderne Organisation der offiziellen Streikstatistik in Deutschland beruht auf einer Verfügung des Bundesrats vom 10. Juni des Jahres 1898, die am 1. Januar 1899 in Kraft trat.

Seit diesem Jahre werden alljährlich Berichte über die Streik- und Aussperrungsbewegung herausgegeben¹⁾. Bis zu dieser Zeit fanden nur sporadische Enqueten über die Streikfrage statt; das auf diese Weise gewonnene Material kommt wegen seiner Unvollständigkeit und Ungenauigkeit für unsere gegenwärtige Untersuchung nicht in Frage²⁾. Auch haben diese älteren Ansätze gar keinen Einfluß auf die Organisation der modernen offiziellen Statistik ausgeübt. In dieser Beziehung stand die Streikstatistik in Deutschland völlig unter dem Einfluß der Statistik anderer Länder, besonders des benachbarten England.

Wie bei allen früheren Versuchen waren es rein praktische Ziele, die den Anlaß zu der neueren Streikstatistik in Deutschland gaben: gegen Ende der neunziger Jahre setzte unter dem Einfluß mehrerer bedeutender Streiks in Regierungskreisen eine reaktionäre Bewegung gegen das freie Koalitionsrecht ein (vgl. das Zuchthausgesetz, die Reden Kaiser Wilhelms II., die wir schon oben erwähnt haben usw). So machte sich ein Bedürfnis nach Zahlendaten über das Wachstum der Streikbewegung, hauptsächlich aber über die einzelnen Fälle eines Vertragsbruchs,

lichen Statistik resultiert. Unter den Arbeiten, in denen die Geschichte der offiziellen Streikstatistik behandelt wird, verdienen folgende Aufsätze unsere besondere Aufmerksamkeit; der Artikel „Arbeitseinstellung“ in den einzelnen Ländern, im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, III. Aufl., 1. Bd. 1908. Dr. Maximilian Meyer, Statistik der Streiks und Aussperrungen im In- und Auslande, Leipzig 1907. M. N. Ssobolew, Die Organisation und die Methoden der Arbeiterstatistik, Tomsk 1903. (Herausgegeben von der Universität Tomsk, 1902, XXII.)

¹⁾ Streiks und Aussperrungen in der Serie: Statistik des Deutschen Reiches.

²⁾ Der erste Versuch dieser Art stammt aus dem Jahre 1865 und wurde durch eine Bewegung hervorgerufen, die die Aufhebung des Koalitionsverbots (Gesetz vom Jahre 1869) bezweckte. Die in dieser Absicht veranstaltete Enquete bezieht sich nicht sowohl auf die Streiks als auf die Verbände und Koalitionen. Vgl. die „Drucksachen des Abgeordnetenhauses“ Nr. 56, 1865. Ein anderer Versuch ging von den Unternehmern aus, unter denen sich eine reaktionäre Bewegung gegen das freie Koalitionsrecht bemerkbar machte; aber auch die zu diesem Zweck veranstaltete Enquete richtete sich mehr auf die Koalitionen als auf die Streiks. Vgl. den „Bericht auf Grund des dem Handelstage zugegangenen Materials dem bleibenden Ausschusse, erstattet vom Generalsekretär O. J. 1873.“ (Diese Enquete ist im Deutschen Handelsblatt, Jahrgang 1873, Nr. 46—52 abgedruckt.) M. Meyer hat diese Erhebungen einer Bearbeitung unterzogen. Vgl. loc. cit. S. 28 u. ff. In den Jahren 1889/90 wurde eine parlamentarische Enquete über den Streik im Zusammenhang mit der im Reichstag behandelten Frage nach der Strafbarkeit des Vertragsbruchs veranstaltet. Die sich hierauf beziehenden Daten wurden für Preußen allein bis zum Jahre 1898 weiter gesammelt. Wegen ihrer Unvollständigkeit, ihres fragmentarischen Charakters und ihres tendenziösen Ziels haben all diese Erhebungen gegenwärtig lediglich ein historisches Interesse.

sowie über die während eines Streiks vorkommenden Gewalttätigkeiten fühlbar. Das von der Regierung vorgelegte Gesetz, laut dem der Bruch des Arbeitsvertrags und die Aufstellung von Streikposten unter Strafe gestellt werden sollten, wurde, wie schon erwähnt, vom Reichstag abgelehnt. Die statistischen Erhebungen über den Streik, zu denen diese Bewegung Anlaß gab, sind jedoch auch noch heute vorhanden.

Die allgemeine Organisation dieses Zweigs der offiziellen Statistik ist in Deutschland durchaus nicht kompliziert. Wie alle andern Zweige der Reichsstatistik hat sie ihren Sitz im zentralen statistischen Amt; das unterste registrierende Organ ist die örtliche Polizei, deren Pflicht darin besteht, nach Beendigung eines jeden Konflikts (eines Streiks oder einer Aussperrung) besondere Formulare auszufüllen (hierbei haben die Organe, die die Erhebungen veranstalten, selbst zwischen diesen beiden Formen des Arbeitskonflikts zu unterscheiden, indem sie die Daten über den Streik in ein weißes, die sich auf eine Aussperrung beziehenden Daten in ein blaues Formular eintragen; wie weit man sich auf diese Unterscheidung verlassen kann, das werden wir noch unten genauer festzustellen haben). Nachdem das Formular ausgefüllt ist, senden die Polizeibeamten das auf diese Weise gesammelte Material an die nächst höhere Instanz, wo die eingelieferten Formulare noch einer genaueren Prüfung unterzogen werden, um sodann an bestimmten Terminen an das zentrale statistische Amt weiter befördert zu werden, das sie ihrerseits weiter bearbeitet und ordnet. Hier wird das ganze Material noch einmal nachgeprüft und ergänzt. Zu diesem Zweck berücksichtigt das Kaiserliche Amt in der letzten Zeit auch die in den Zeitungen mitgeteilten Daten, vorzüglich aber die, die sich in dem speziellen Arbeiter- und Unternehmerorganen finden¹⁾. Die geordneten und zusammengestellten Daten werden sodann vorläufig je einmal in jedem Quartal in dem Vierteljahrsheft abgedruckt; sie werden dann noch weiter berichtet und durch das neu hinzukommende Material ergänzt und dann in die endgültige Jahresübersicht eingetragen.

Wie bei jeder statistischen Operation, so bildet auch hier die Registrierung der beobachteten Erscheinung durch den ersten Beobachter eines der wichtigsten Momente. In der Reichsstreikstatistik Deutschlands spielen die unteren Klassen der Polizeibeamten die Rolle dieses ersten Beobachters. Das ist eine der schwächsten Seiten der offiziellen Streikstatistik Deutschlands, die nicht nur die Kritik der radikalen Presse sondern auch die solcher Preßorgane, die den Arbeiterinteressen im allgemeinen fern stehen, herausfordert. So z. B. sagt die radikale „Soziale

¹⁾ In dem Bericht vom Jahre 1906 sind zu diesem Zwecke 76 Zeitschriften berücksichtigt worden. Vgl. St. d. D. R., Bd. 188, S. 2. Später vermehrte sich die Zahl dieser Preßorgane bis auf 94.

Praxis“: „Ein Schutzmann zieht die nötigen Erkundigungen ein. Er weiß von der ganzen Angelegenheit nicht viel, außerdem ist sie ihm verhältnismäßig gleichgültig, sobald es sich nicht um Störungen der Ruhe und Ordnung handelt. Es hängt also alles davon ab, ob die Leute die er befragt, ihm gute präzise Auskunft geben. Haben sie dazu wirklich den guten Willen, so ist doch noch allen Mißverständnissen Tor und Tür geöffnet“¹⁾.

Und ebenso abfällig äußert sich die den Unternehmerinteressen nahestehende „Kölnische Zeitung“ über diese Methode der Materialsammlung. „Die von dem Bundesrat bestimmte, etwas bürokratische Methode der Materialsammlung gibt uns deshalb zu mannigfachen Bedenken Anlaß, und wir können uns nicht der Befürchtung verschließen, daß auf diesem Wege niemals eine allen, auch den höchsten Anforderungen entsprechende, von jeder Tendenz nach irgend welcher Richtung freie Statistik der Arbeitseinstellungen geschaffen wird. Es gehört keineswegs viel Phantasie dazu, um sich die praktischen Erfolge einer polizeilichen Erkundigung nach den Ursachen und Ergebnissen der Ausstände oder gar nach der während derselben gezahlten Unterstützung klar zu machen“²⁾.

Noch bestimmter und unzweideutiger ist natürlich die Stellung, die die wissenschaftliche Statistik zu dieser Frage einnimmt, so z. B. erklärt Maximilian Meyer: „In die Hand einer ungeeigneteren Behörde konnte diese Erhebung wahrlich nicht gelegt werden. Die Ortspolizeibehörde ist doch in erster Linie die Hüterin der Ordnung und wird in dieser ihrer Eigenschaft nur zu leicht einen Streik als gegen die Ordnung gerichtet ansehen, also befangen, nicht mit der nötigen Objektivität an ihre Aufgabe herantreten. Zum andern meine ich, daß der Polizeibeamte — meistens ein früherer Unteroffizier mit geringer Bildung — sich einer Aufgabe gegenüber sieht, der er absolut nicht gewachsen ist. Eine wissenschaftliche Schulung, verbunden mit langjähriger Praxis, wird erst ein Verständnis in wirtschaftlichen Fragen ermöglichen. Die notdürftige Belehrung über die im Fragebogen aufgestellten Fragen genügt nicht, wenn der Grund einer Arbeitseinstellung festgestellt werden soll, wenn Angaben gefordert werden, wer der angreifende Teil war, ob Vertragsbruch vorlag und anderes mehr. Es muß doch immer festgehalten werden, daß diese Nachweisungen auf Angaben interessierter Kreise beruhen. Aus diesem Grunde ist es unbedingt zu fordern, daß die erhebenden Organe ihrer Aufgabe Verständnis entgegenbringen, daß sie nicht ungeprüft die Angaben der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zu Protokoll nehmen. Und wenn

¹⁾ Vgl. „Soziale Praxis“, 1908, Nr. 34, S. 892 ff. den Aufsatz von Th. Cassau: Die Methode der deutschen Streikstatistik.

²⁾ Cit. nach M. Meyer, loc. cit. S. 23.

es schon hochgebildeten Leuten schwer fällt, immer die Objektivität zu wahren, wievielmehr erst da, wo nur eine geringe Bildung vorliegt¹⁾.

Wir könnten noch eine lange Reihe von Zitaten gegen die in Deutschland übliche Methode der Veranstaltung statistischer Erhebungen über den Streik anführen; aber das würde uns von dem eigentlichen Thema dieser Untersuchung ablenken. Wir wollen nur bemerken, daß man bei der Sammlung von Materialien über die gewerblichen Konflikte nicht nur vom theoretischen Standpunkt aus, sondern auch tatsächlich (wie dies die Erfahrung anderer Länder beweist) gegenwärtig durchaus nicht auf die Mitarbeit der Polizeiorgane angewiesen ist²⁾.

Neben der offiziellen Streikstatistik in Deutschland existiert noch eine sehr gründliche und sorgfältige Streikstatistik, die von den Gewerkschaften selbst veranstaltet wird. Oben haben wir bereits darauf hingewiesen, daß das Statut einer jeden Gewerkschaft der Streikleitung oder dem Vorstand die Pflicht auferlegt, sorgfältige Rechenschaftsberichte über jeden Konflikt aufzustellen und nach Beendigung eines solchen Konflikts das ganze Material an die Generalkommission zur weiteren Bearbeitung einzusenden. Dieses Material wird unter persönlicher Leitung des Vorsitzenden der Generalkommission, C. Legien, zusammengestellt, geordnet und sodann, gewöhnlich in den letzten Nummern des Organs dieser Kommission, des schon öfter von uns zitierten „Correspondenzblattes“ publiziert.

Die charakteristische Eigentümlichkeit der deutschen „Gewerkschafts“-statistik (wie wir sie im Unterschied von der offiziellen Statistik nennen wollen) besteht darin, daß die ganze Untersuchung der Streikfrage nach dem System der Personalkarten und nach dem System des Rechenschaftsberichts vor sich geht. Wie wir schon oben bemerkt haben, muß von dem Augenblick an, wo der Streik ausbricht, ein jedes Mitglied der Gewerkschaft sich persönlich eine auf seinen Namen lautende Karte ausstellen lassen, die einerseits der Kontrolle und andererseits als Legitimation bei der Erhebung der wöchentlichen Streikunterstützung dient. Ein solches System bürgt für eine vollständige, erschöpfende und genaue Feststellung der Zahl der Streikenden und der Zahl der Tage, an denen die Arbeit ruhte. Man kann wohl sagen: hierin besteht der außerordentliche

¹⁾ M. Meyer, loc. cit. S. 22.

²⁾ M. Meyer macht in einem seiner Projekte einer Reorganisation der offiziellen Streikstatistik in Deutschland (vgl. Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik 1909, Februar, Zur Reform der Streikstatistik) den Vorschlag, die Aufgabe der Registrierung von Konflikten den Arbeitergewerkschaften und den Unternehmerorganisationen gemeinsam zu übertragen und nur in den Fällen, wo es keine lokalen Organisationen der Arbeiter und Unternehmer gibt, die Registrierung den Polizeiorganen zu überlassen. Wie die in England gemachte Erfahrung lehrt, darf jedoch die Polizei auch nicht einmal unter dieser einschränkenden Bedingung als Organ der Statistik zugelassen werden.

Vorzug der Streikstatistik, wie sie in Deutschland von den Arbeitern veranstaltet wird. Aber neben dieser günstigen Seite hat die deutsche „Gewerkschafts“statistik auch einen sehr wesentlichen Mangel: die Tatsachen, die von ihr mit einer solchen Sorgfalt und Vollständigkeit registriert werden, beziehen sich fast ausschließlich auf die Mitglieder einer bestimmten Gewerkschaftsgruppe (die gewerkschaftlichen Zentralverbände); daher werden die unorganisierten Arbeiter und die Arbeiter der anderen Organisationen nicht immer von der Arbeiterstatistik berücksichtigt, jedenfalls aber verliert das Kartensystem für diese Kategorie seine große Bedeutung. Hierzu kommt noch ein anderer Mangel der „Gewerkschafts“statistik: da die Unterstützungsgelder erst nach einer gewissen Frist (von drei oder mehr Tagen vgl. die oben angeführten Statuten) ausgezahlt werden, so wird eine große Zahl kleinerer Konflikte von der Arbeiterstatistik gänzlich ignoriert und daher überhaupt nicht registriert. Das Verhältnis der offiziellen Statistik zur „Gewerkschafts“statistik in Deutschland läßt sich in folgender Weise charakterisieren. Die offizielle Statistik ist, wie wir schon bemerkt haben, während einer Epoche der äußersten Reaktion gegen das freie Koalitionsrecht entstanden, in einer Zeit, während der mit äußerster Strenge gegen die Zentralverbände vorgegangen wurde¹). Da ist es denn ganz verständlich, daß die Arbeiterkreise von vornherein eine ablehnende oder sogar feindliche Stellung gegenüber der offiziellen Statistik einnahmen, deren wichtigsten Organe noch dazu Polizeibeamte waren, für die die Gewerkschaften und die Arbeiter nichts weniger als freundliche Gefühle haben. Das parallele Nebeneinanderbestehen zweier, dieselbe Frage bearbeitender statistischer Organe mußte natürlich sofort zu einem Konkurrenzkampf zwischen beiden führen.

Seit dem Jahre 1900 gibt das Correspondenzblatt alljährlich in einer seiner letzten Nummern eine Zusammenstellung der der offiziellen und der „Gewerkschafts“statistik entnommenen Daten, wobei immer mit besonderer Eindringlichkeit auf die Mängel der offiziellen Statistik hingewiesen wird, was natürlich für diese nicht ohne Folgen bleiben kann; indem die letztere eine immer größere Vollständigkeit und Genauigkeit anstrebt, sieht sie sich genötigt den Organen der Gewerkschaften immer mehr Beachtung zu schenken und immer mehr Rechnung zu tragen²).

¹) Die sogenannten „Gewerkschaften“ sind infolge ihrer nahen Beziehungen zur Sozialdemokratie auch heute noch hauptsächlich von Seiten der Polizei gewissen Beschränkungen und Schikanen ausgesetzt.

²) Zu diesem Zweck berücksichtigt sie, wie wir schon bemerkt haben, 94 Preßorgane und zwar hauptsächlich solche der Gewerkschaften. Daneben aber müssen wir noch auf eine traurige Tatsache hinweisen, die durchaus im Widerspruch mit der Autorität einer Regierung (Reichs!)-Institution steht. Die letzten Hefte der offiziellen Quelle erscheinen nämlich (seit dem Jahre 1907) in sehr beschränktem Umfang; Daten über die einzelnen Fälle sind in ihnen nicht mehr verzeichnet,

Andererseits aber ist auch die Generalkommission daran interessiert, Daten über sämtliche Konflikte und über die an ihnen beteiligten Arbeiter zu erhalten, sie ist sich jedoch dessen sehr wohl bewußt, daß sie allein nicht in der Lage ist, Erhebungen solcher Art zu veranstalten und daß diese letzteren ohne unmittelbare Unterstützung der Regierung nicht veranstaltet werden können. So kommt es, daß sowohl in der Gesellschaft wie in der Presse ja sogar im Reichstage mehr als einmal der Vorschlag zu einer Vereinigung beider Organe: der offiziellen und der „Gewerkschafts“statistik gemacht wurde. Allein bisher ließ sich eine Einigung zwischen beiden nicht erzielen¹⁾.

2.

Die Organisation der Streikstatistik in England steht in engstem Zusammenhang mit dem speziellen 1886 an der Board of Trade begründeten Labour Departement. Da die englische Regierung eine völlig andere Stellung zu den Arbeitern einnimmt, als wir dies in Deutschland beobachten können, war das Labour Departement in der Lage, eine Reihe erfahrener Arbeiterführer anzustellen, die bis jetzt an der Sammlung wertvollen Materials über die Arbeiterfrage mitarbeiten. Die ersten Anfänge einer Streikstatistik können in das Jahr 1888 verlegt werden. Die sich auf dies Jahr beziehenden Daten wurden 1889 veröffentlicht²⁾. Was die Methode der Registrierung der Konflikte anbetrifft, so verhält es sich hiermit folgendermaßen:

Die Erhebungen werden auf Grund von Aussagen der beteiligten Parteien veranstaltet, ohne daß sich die Regierung im geringsten in dies Geschäft einmischet. Beim Arbeitsdepartement sind zahlreiche Korrespondenten angestellt (Labour Correspondent), denen die Pflicht obliegt, die Streikstatistik zu führen. Die hierzu erforderlichen Erhebungen werden entweder von Agenten oder unmittelbar von den Trade Unions und den Unternehmerverbänden veranstaltet. Gewöhnlich geschieht dies in der Weise, daß sowie ein offener Konflikt zwischen Arbeitern

da sie nach einer Bemerkung des offiziellen Organs nur zu Angriffen von Seiten der Arbeiterorganisationen Anlass gaben. Die Kritik hat hierzu mit Recht bemerkt, daß die Reichsstatistik nicht allein für die Arbeiter da ist, sondern daß auch noch andere Gesellschaftskreise an ihr interessiert sind.

¹⁾ Im Jahre 1904 wurde im Reichstag eine besondere Spezialkommission zwecks Revision der offiziellen Streik- und Aussperrungsstatistik eingesetzt; diese Frage wurde im Reichstag 1906 noch einmal angeregt, aber bisher ist noch immer nichts in der Richtung einer Reorganisation des gegenwärtigen Systems, nach dem die statistischen Erhebungen veranstaltet werden, getan worden.

²⁾ Report on the Strikes and Lock-outs of 1888 by the Labour Correspondent to the Board of Trade, London 1889, den Zahlendaten geht eine außerordentlich interessante Einleitung voraus, die von der Geschichte dieser Frage handelt und deren Verfasser der in den Arbeiterkreisen Englands sehr populäre J. Burnett ist.

und Unternehmern entsteht, dies sofort in einem der in England so zahlreich verbreiteten lokalen Preßorgane bekannt gegeben wird.

Im Arbeitsdepartement wird hierauf genau geachtet, und wenn das Departement von dem Ausbruch des Konflikts benachrichtigt worden ist, schickt es sofort Fragebogen an beide Parteien. Im Falle einer Komplikation wird einer der Korrespondenten an den Ort des Konflikts abgesandt, um hier alle sich auf den Konflikt beziehenden Daten zu sammeln¹⁾. Diese Daten werden zuerst in dem monatlich erscheinenden Organ des Departements, in der „Labour Gazette“, publiziert. Da dieses Organ eine weite Verbreitung unter den Trade Unions hat und da diese letzteren andererseits volles Vertrauen zu dem Labour-Departement haben und ihm sympathisch gegenüberstehen, tragen sie noch die entsprechenden Ergänzungen und Korrekturen nach und schicken dann diese dem Departement ein. Diese Ergänzungen und Korrekturen werden dann bei der endgültigen Zusammenstellung und Ordnung der Ergebnisse, wie sie alljährlich stattfindet, berücksichtigt. Ein charakteristisches Merkmal der englischen Arbeiterstatistik im allgemeinen und der Streikstatistik im besonderen besteht in dem völligen Mangel jedes formellen Bureaokratismus. Hier beruht alles auf der tiefen Überzeugung von der Wichtigkeit und Notwendigkeit dieser statistischen Daten und auf dem vollen Vertrauen der Arbeiter zu der Regierung im allgemeinen²⁾ und zu den „Labour Correspondents“ im besonderen, die meistens bedeutende Organisatoren oder Arbeiterführer sind.

Daher sind auch die offiziellen englischen Quellen dieser Art, laut dem Zeugnis aller, die je mit ihnen zu tun hatten, frei von jeder Tendenz und jeglicher bewußten Fälschung. Die auf diese Weise gewonnenen Daten sind vielleicht keineswegs vollständig oder erschöpfend, aber sie geben nie Anlaß zu Zweifeln an ihrer Gediegenheit und Echtheit. So z. B. charakterisiert ein deutscher Statistiker Biermer das von dem Labour Departement publizierte Material in folgender Weise: „Der neuzeitliche britische arbeitsstatistische Dienst konnte sich kein glänzenderes Zeugnis für seine umfassende, hinsichtlich seiner Objektivität von keiner Seite angezweifelte Tätigkeit ausstellen, als gerade durch diese für die Arbeiterwelt bestimmte Publikation. Dank des Vertrauens, daß das Arbeitsamt bei den beteiligten Personen und Beamten sich

¹⁾ Eine Sammlung solcher Fragebogen mit einzelnen kritischen Bemerkungen findet sich in dem Aufsatz von W. Abelsdorf. Die Methode der englischen Streikstatistik. Jahrb. f. Nat. Ök. Stat. III, F. 37. B. H. I, S. 97—115.

²⁾ „Dank dem Parlamentarismus betrachtet das Volk die Agenten der Regierung vor allem als seine Diener, nicht nur sofern sie verpflichtet sind, Rechenschaft vor ihm abzulegen, und sofern sie vor dem Volk verantwortlich sind, sondern schon allein in ihrer Stellung als Mitglieder der Regierung.“ Aus einer persönlichen Unterhaltung mit einem Korrespondenten des Departements, dem ehemaligen Vorsitzenden der Generalkommission (Mr. Js. Mitchel).

zu erringen verstand, sind seine Statistiken immer vollständiger und lehrreicher geworden. Die letzten geben ein so gut wie lückenloses Bild der in Frage kommenden sozialen Bestrebungen und Kämpfe¹⁾.

Was endlich die offizielle Streikstatistik in den Vereinigten Staaten von Nordamerika anbelangt, so trägt sie hier einen ganz besonderen Charakter. Im Unterschied von Europa hat es bis auf die letzte Zeit in den Vereinigten Staaten fast gänzlich an einer dauernden zentralen statistischen Institution gefehlt. Außerdem gab es auch gar keine dauernden statistischen Organe in einem der Ministerien. Die einzige Quelle für statistische Daten, die sich auf Fragen des wirtschaftlichen Lebens beziehen, waren die periodischen Volkszählungen und sporadischen Enqueten²⁾. Dieselben Organe und dieselben Methoden, die bei der Sammlung von Daten, wie man ihrer für einen Zensus bedarf, in Anwendung kamen, wurden auch seit dem Jahre 1880 bei der Veranstaltung von Erhebungen über gewerbliche Konflikte verwendet³⁾. Gegenwärtig werden die Erhebungen in der Weise veranstaltet, daß besondere Fragebogen an die beteiligten Parteien verschickt werden, ferner werden Zeitungsausschnitte gesammelt, besondere Agenten entsandt usw.⁴⁾

Eine charakteristische Eigentümlichkeit dieser amerikanischen Methode der Streikstatistik liegt in der Tatsache, daß diese Daten nicht durch regelmäßige Registrierung, sondern durch periodische Erhebungen und Auszüge gewonnen werden. Die Folgen davon sind, wie man sich leicht vorstellen kann, recht bedeutende Ungenauigkeiten, die übrigens in den meisten Fällen in den Materialien selbst gewissenhaft verzeichnet werden⁵⁾. In den Vereinigten Staaten wurden vier Enqueten über den

¹⁾ Vgl. den Artikel Arbeitseinstellungen in Großbritannien in Conrads, Hdw. 3. Aufl., Bd. 1, S. 1010. Ein anderer deutscher Statistiker W. Abelsdorf (Dauerndes Mitglied und Mitarbeiter am Kaiserl. Statistischen Bureau) tritt in seinem oben zitierten Aufsatz lebhaft für eine Reform der offiziellen deutschen Streikstatistik nach dem Muster der englischen ein, loc. cit., S. 115.

²⁾ Über einige neuere Reformen in der offiziellen Statistik der Vereinigten Staaten von Nordamerika vgl. mein Buch „Die Berufszweige und die Beschäftigungen der Bevölkerung“, besonders Kap. IX, S. 253 u. ff.

³⁾ In dem Zensus dieses Jahres hat Carl Wright auf Grund von Zeitungsausschnitten ein Verzeichnis der Streiks während der Periode von 1741—1881 aufgestellt.

⁴⁾ Eine ausführliche Beschreibung dieser Methoden findet sich bei Sobolew, der seine Daten den entsprechenden offiziellen Quellen entnommen hat. Loc. cit., S. 262 u. ff.

⁵⁾ Übrigens ist die offizielle Quelle fest von der Vollständigkeit und Genauigkeit ihrer Daten überzeugt. So z. B. lesen wir im 21-st Annual Rep. „It is believed, that no labor disturbance of importance has escaped notice and inclusion in the reports of the Bureau“ (p. 12). In dieser Beziehung sind die Bureaus der Arbeitsstatistik in den einzelnen Staaten weit bescheidener, so z. B. bemerkt das Bureau

Streik veranstaltet (wenn wir nicht die Zeitungsausschnitte von Carl Wright hinzurechnen wollen), von denen eine jede eine fünf bis sieben-jährige Periode umfaßt. Diese Enqueten wurden in folgenden Berichten veröffentlicht:

Third Annual Rept. umfaßt die Periode vom 1. Januar 1881 bis zum 30. Dezember 1886.

Tenth Annual Rept. umfaßt die Periode vom 1. Januar 1887 bis zum 30. Januar 1894.

Sixteenth Annual Rept. umfaßt die Periode vom 1. Juli 1894 bis zum 31. Dezember 1900.

Twenty-first Annual Rept. umfaßt die Periode vom 1. Januar 1901 bis zum 31. Dezember 1905.

Im letzten dieser Berichte ist eine allgemeine Übersicht über die 25 jährige Periode von 1881—1905 enthalten; nach der in den Vereinigten Staaten üblichen Methode werden ebenso wie in England die unbedeutenderen Fälle nicht berücksichtigt. So wurden in Amerika Fälle, wo ein Streik weniger als einen Tag währte, bis zum Jahre 1901 überhaupt nicht registriert. Von diesem Jahre an werden sie mit verzeichnet, jedoch nicht in die allgemeinen Übersicht aufgenommen. Was die einzelnen Staaten anbelangt, so hat mit Ausnahme des Arbeitsamts von Massachusetts, das 1908 zum ersten Male vollständige Daten über den Streik veröffentlicht hat (cm 39 — th Rep.) kein einziger Staat ausführliche statistische Daten über die Streiks mitgeteilt. In einzelnen Staaten werden sehr unvollständige und kurze Mitteilungen über die gewerblichen Konflikte im Zusammenhang mit der Frage nach der Beilegung solcher Konflikte durch Schiedsgerichte publiziert. Somit können für die vorliegende Untersuchung nur die in dem 21. Jahresbericht des Arbeitsamts der Föderation veröffentlichten Daten verwendet werden.

Dies ist die Organisation der offiziellen Streikstatistik in den drei von uns bezeichneten Ländern. Nach dieser allgemeinen Skizze wollen wir nunmehr zur Analyse der wichtigsten Grundfaktoren des Streiks als eines Gegenstandes statistischer Untersuchung und sodann zur Analyse der Zahlendaten selbst übergehen.

II. Die Grundfaktoren des Streiks, als eines Gegenstandes der statistischen Untersuchung.

Wie wir oben gezeigt haben, ist ein Streik gewöhnlich ein Prozeß von einer gewissen Dauer, und daher muß er zum Zweck der Registrierung von Massachusetts in seinem Bericht vom Jahre 1907: „The new methods in the collection of statistics of Disputes the Bureau is enabled to present a more accurate and complete report“. 39 th Report, p. 3.

rung als Gegenstand der statistischen Untersuchung in eine Reihe primärer Faktoren zerlegt werden, aus denen ein jeder Streik sich aufbaut.

Solch ursprüngliche Faktoren der statistischen Registrierung sind in diesem Falle: die zu registrierende Einheit, die Zahl der Streikenden, die Anzahl der Tage, an denen nicht gearbeitet wird, das Motiv zu dem Streik und seine Resultate. Durch diese Momente ist zwar ein Streik als Ganzes, d. h. als ein komplizierter sozialökonomischer Ausdruck der modernen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit noch nicht erschöpfend charakterisiert, allein dies sind doch zum mindesten für die statistische Registrierung die wesentlichsten Faktoren des Streiks. Alle nebensächlichen Begleitumstände, die gewöhnlich jeden bedeutenderen Streik begleiten, (Fälle von Vertragsbruch, von Gewalttätigkeiten, von Störung der öffentlichen Ruhe und Sicherheit usw.) gehören nicht in den Rahmen der vorliegenden Untersuchung hinein.

Die Frage nach der Beilegung der Konflikte erfordert eine besondere Betrachtung und wird von uns in einem eigenen Kapitel behandelt werden.

3.

Die erste und fundamentalste Frage, die sich bei der Untersuchung des Streiks vom Standpunkt der Statistik erhebt, ist die Frage nach der zu registrierenden Einheit. Ein jeder Streik entsteht zunächst in irgend einem industriellen Betrieb¹⁾. Daher versuchte man es bei den ersten statistischen Untersuchungen, die einzelnen Betriebe als erste Einheiten der statistischen Registrierung zu Grunde zu legen²⁾; aber indem die Statistik vom Betriebe als von der Grundzelle des Streiks ausging, spaltete sie damit den Streik in künstlicher Weise auseinander, während er doch einen komplizierten Prozeß darstellt, bei dessen Erforschung es von besonderer Bedeutung ist, auch den Grad seiner Spannung oder Intensität festzustellen, der auch nach außen hin, z. B. in der Zahl der gleichzeitig vom Streik in Mitleidenschaft gezogenen Betriebe seinen Ausdruck findet. Andererseits trat es mit der Entwicklung der Arbeiterorganisationen immer deutlicher zutage, daß es nicht angeht, den einzelnen Betrieb als Einheit der statistischen Registrierung zu Grunde zu legen. Gegenwärtig geht man in allen Ländern bei der Streikstatistik nicht vom Betrieb, sondern von dem einzelnen bestimmten Streik aus. . . . Diese neue Einheit — der einzelne Fall eines Konflikts — gibt

¹⁾ Der Begriff des gewerblichen Betriebes muß hier in seinem weitesten Sinne genommen werden, d. h. er muß die Urproduktion, den Transport und die Landwirtschaft mit einschließen. Von einzelnen besonderen Ausnahmen soll unten die Rede sein.

²⁾ Vgl. das Deutsche Handelsblatt 1873, Nr. 46—52., die amerikanische Enquete von 1886 und die offizielle englische Statistik vor dem Jahre 1890.

nun zwar ein genaueres und wertvolleres Bild der modernen Arbeiterbewegung, ist jedoch zugleich ein weit komplizierteres Gebilde als die früher zu Grunde gelegte Einheit (der Betrieb) und bedarf daher einer weit sorgfältigeren Definition.

Wenn wir von der oben dargelegten allgemeinen Auffassung des Streiks ausgehen, bemerken wir, daß man diese Auffassung in den einzelnen Ländern zum Zweck der Registrierung mitunter durch besondere mehr oder weniger bedeutende Zusätze ergänzt oder sie in dieser oder jener Richtung abändert. So z. B. registriert die offizielle englische Statistik aus gewissen technischen Erwägungen heraus solche Konflikte überhaupt nicht, die weniger als einen Tag dauern, und an denen weniger als zehn Arbeiter beteiligt sind. In der amerikanischen Statistik wurden bis zum Jahre 1901 keine Konflikte registriert, die weniger als einen Tag dauerten; seit diesem Jahre werden diese Fälle — eingehend und unabhängig voneinander — einer besonderen Untersuchung unterzogen. In Deutschland bestehen solche Einschränkungen weder für die offizielle noch für die Arbeiterstatistik, sodaß auch die Fälle, wo ein Konflikt nur wenige Stunden dauert, an dem nur zwei Arbeiter beteiligt sind, registriert werden können. Tatsächlich werden die kleineren Fälle, die z. B. nur einen oder zwei Tage dauern, von der Statistik der zentralen Gewerkschaften nicht berücksichtigt, da in solchen Fällen die Organisationen meist zu keinerlei Unterstützung verpflichtet sind, und da der Verband an derartigen Konflikten kein Interesse hat.

Wenn ein Streik nur auf einen einzigen Betrieb beschränkt bleibt, d. h. bei einem einfachen oder einem sogenannten „Einzelstreik“, entstehen für die Registrierung keine besonderen Schwierigkeiten. Wenn sich dagegen der Streik allmählich über eine ganze Reihe von Betrieben, die häufig räumlich durch bedeutende Entfernungen getrennt sind, ausbreitet, so bietet die Feststellung der zu registrierenden Einheit gewöhnlich nicht geringe Schwierigkeiten dar. Man muß schon ein guter Kenner der Arbeiterorganisationen und der Taktik der Gewerkschaften sein, um z. B. einen einzelnen sogenannten „Gruppenstreik“ von einer Mehrheit von „Einzelstreiks“ zu unterscheiden. Es versteht sich von selbst, daß von der Genauigkeit einer solchen Unterscheidung letzten Endes auch die Feststellung der Gesamtsumme der Streiks, das Gesamtergebnis, abhängig ist. Wie groß aber die Schwierigkeiten sind, die sich bei einer solchen Unterscheidung ergeben, das beweist die deutsche Statistik.

Dank dem dort herrschenden Wettstreit zwischen den Organen der offiziellen Statistik und der Gewerkschafts-Statistik finden wir dort zahlreiche Hinweise auf die Ungenauigkeit dieser statistischen Zählungen. Eine solche Fehlerquelle liegt z. B. in der Möglichkeit einer doppelten Zählung. In der Statistik der Gewerkschaften ist diese Möglichkeit

der doppelten Zählung dadurch gegeben, daß zuweilen ein und derselbe Streik, der sich über mehrere verschiedene Betriebe, die räumlich auseinanderliegen, erstreckt, von verschiedenen Gewerkschaften gleichzeitig registriert wird, und daß es bei der Zusammenstellung der Daten durch die Generalkommission nicht immer gelingt, die doppelt registrierten Fälle auseinander zu halten. In der offiziellen Statistik müssen derartige doppelte Zählungen noch häufiger vorkommen, da sie hier eine Folge der Abgrenzung der der polizeilichen Verwaltung unterstehenden Bezirke sind. Bei einem Streik, der sich auf eine größere Zahl von Betrieben erstreckt, hat der Vertreter des Bezirks, in dessen Grenzen der Streik ausgebrochen ist, einen dienstlichen Bericht über ihn zu erstatten, und die Unterscheidung zwischen einem „Einzelstreik“ und einem „Gruppenstreik“ wird tatsächlich erst durch die höhere Instanz, zuweilen sogar aber erst von der zentralen statistischen Behörde vollzogen. Hierzu kommen noch folgende Momente: 1. die Registrierung findet laut dem Gesetz erst nach Beendigung des Streiks statt, wenn ein und derselbe Konflikt bereits in mehrere Einzelkonflikte auseinandergefallen sein kann oder umgekehrt, wenn mehrere Einzelstreiks sich bereits zu einem Gruppenstreik ausgewachsen haben können, und 2. sind die Polizeiorgane, denen in Deutschland die Registrierung der Streiks obliegt, nicht genügend für ihr Amt vorbereitet, ganz abgesehen davon, daß diese Organe in ihrer Arbeit von den Gewerkschaften gar nicht unterstützt werden, sondern vielmehr bei ihnen auf eine offene Feindschaft stoßen.

Indessen kommen doppelte Zählungen, wie wir schon bemerkt haben, in beiden Statistiken, d. h. sowohl in der offiziellen Statistik wie in der der Gewerkschaften vor, obwohl begreiflicherweise ihre Zahl in der letzten Zeit immer mehr abnimmt. Um eine genauere Unterscheidung zwischen den beiden oben erwähnten Formen des Streiks, dem Einzelstreik und dem Gruppenstreik, machen zu können, muß man sich streng an das einmal zugrunde gelegte principium divisionis halten. Ein solches Kriterium bildet das gemeinsame „Vorgehen“ der Arbeiter, die in verschiedenen Betrieben beschäftigt sind¹⁾. Der Grad einer solchen Gemeinsamkeit

¹⁾ In der offiziellen deutschen Statistik wird dieses Kriterium in folgender Weise definiert: „Die Entscheidung hierüber ist nicht immer einfach zu treffen; nach diesseitiger Auffassung besteht das charakteristische Merkmal des Gruppenstreiks allein in dem „gemeinsamen Vorgehen“ der in den verschiedenen Unternehmungen beschäftigten Arbeiter, in ihrem bewußten und gewollten Zusammenwirken behufs gemeinschaftlicher Durchsetzung von Ansprüchen gegenüber den widerstrebenden Unternehmern. Gleicher Standort der in Mitleidenschaft gezogenen Betriebe, vollständige Übereinstimmung in den verfolgten Zwecken, gleiche Dauer der Arbeitseinstellung sind weder unbedingt erforderlich, noch andererseits für sich allein ausreichend, damit einem Arbeitskonflikt der Charakter des Gruppenstreiks zugesprochen werde.“ Stat. D. R. B. 188, S. 7.

kann natürlich sehr verschieden sein, und hierüber kann im einzelnen Falle nur die Gewerkschaft oder der Verband eine bestimmte Entscheidung treffen, jedenfalls aber kann ein klares Urteil über diese Frage nur mit ihrer Hilfe gewonnen werden. Auf diese aber kann die offizielle Statistik in Deutschland gegenwärtig nicht rechnen, und daher ist es ganz begreiflich, daß das von ihr zugrunde gelegte Kriterium nicht in aller Strenge angewandt werden kann.

Gewöhnlich geht sie bei ihrer Unterscheidung zwischen Gruppenstreik und Einzelstreik von der Vergleichung mehrerer anderer (objektiver) Merkmale von der Ähnlichkeit der Forderungen, der gleichen Dauer des Streiks usw. aus, wodurch eine gewisse Unbestimmtheit und eine gewisse Willkür in diese Frage hineingetragen wird.

Zur Illustration seien hier einige Fälle solcher statistischen Untersuchungen, wie sie von den Gewerkschaften unternommen werden, herangezogen.

Im Jahre 1902 brach in Königsberg und seiner Umgebung ein Maurerstreik aus. Der Streik begann in den einzelnen Gegenden und in den einzelnen Betrieben keineswegs zur gleichen Zeit und wurde auch nicht überall gleichzeitig beendet. Die offizielle Statistik registrierte 35 Streiks, während die Gewerkschaft, die den Streik leitete, nur einen Gruppenstreik¹⁾ verzeichnete, da die eingereichten Forderungen von sämtlichen Maurern, die alle ein und demselben Verbands angehörten, ausgearbeitet und dem Unternehmer gemeinsam unterbreitet wurden. Verschiedene Umstände machten es jedoch unmöglich, den Streik überall (in allen Betrieben) an ein und demselben Tage zu beginnen, und ebenso wurde der Streik, da sich die Unternehmer einzelner Betriebe nachgiebiger zeigten als die Unternehmer anderer, in den Werkstätten der ersteren früher beendet, als in denen der andern.

In Hamburg und seiner Umgebung gibt es einen Unternehmerverband, den sogenannten „Fünfstädtebund“, zu dem Hamburg, Altona, Harburg, Wilhelmsburg und Wandsbeck gehören. Diesem Unternehmerverband reichten die Arbeiter Forderungen ein, die sich auf eine Herabsetzung der Arbeitszeit bezogen, und so entstand ein Konflikt zwischen dem Verband und den Arbeitern. Beide Parteien, d. h. sowohl die Unternehmer wie die Arbeiter, gingen gemeinsam vor (die ersteren verhängten sogar eine Aussperrung über die Arbeiter). Wir haben es also hier dem Wesen der Sache nach mit einem einzelnen komplizierten oder Gruppenkonflikt zu tun, da der Bezirk, in dem sich der Streik abspielte, jedoch sehr groß war, so nahmen auf Seiten der Arbeiter mehrere Gewerkschaften an ihm teil, und dies führte dazu, daß 12 Konflikte registriert wurden.

¹⁾ Correspondenzblatt d. Gen. Com. d. G. D. 1903, Nr. 52, S. 839 f.

Die offizielle Statistik aber verzeichnete, da die Registrierung nach 9 Polizeibezirken stattfand, im ganzen 77 Konflikte¹⁾.

Daneben kommt es öfters vor, daß die offizielle Statistik auch solche Konflikte, die eigentlich noch nicht zu einem offenen Bruch geführt haben, als Streiks verzeichnet. So z. B. entstehen auf einem Bau häufig Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmern und Arbeitern. Während der Sekretär des Verbandes oder eine Deputation mit dem Unternehmer verhandelt, warten die Arbeiter in irgend einem Lokal auf die Ergebnisse dieser Unterhandlungen²⁾.

Solche unbedeutende Konflikte, die vielleicht nur wenige Stunden dauern, werden von dem unbeteiligten Beobachter häufig ganz übersehen und gewöhnlich von den Gewerkschaften überhaupt nicht registriert. Dagegen werden diese Fälle von der offiziellen Streikstatistik wohl berücksichtigt, die sich hierbei auf die Berichte der Polizeiorgane stützt. Wie unsicher und schwankend die Organisation der offiziellen Statistik ist, soweit diese die Konflikte zwischen Kapital und Arbeit zum Gegenstand hat, dies geht schon aus den oben angeführten Beispielen mit voller Deutlichkeit hervor. Aus ihnen können wir ersehen, wie willkürlich man bei der Feststellung der Zahl der Fälle vorgeht, aber mehr noch, aus allem Gesagten geht auch hervor, daß die allgemeine Tendenz der offiziellen Statistik darauf gerichtet ist, die Zahl der Konflikte möglichst groß erscheinen zu lassen. Dagegen muß die Zahl der Fälle, die von der Gewerkschaftsstatistik verzeichnet werden, auf Grund unserer Erwägungen, d. h. weil nur die Fälle registriert werden, an denen Mitglieder der Gewerkschaften teilnehmen, im Vergleich mit der Wirklichkeit als zu klein erscheinen. Und so verhält es sich in der Tat. Die Statistik der Gewerkschaften sucht der offiziellen Statistik nicht nur die Zahl der von dieser übersehenen Konflikte nachzuweisen, sondern ergänzt auch ihre eigenen Daten aus den offiziellen Quellen, nach denen die Zahl der Fälle immer größer war, als die von den Gewerkschaften angegebene. Dieser Wettstreit bildete einen starken Ansporn für die Gewerkschaften, eine möglichst vollständige Registrierung anzustreben, um der offiziellen Statistik Ungenauigkeit und Unvollständigkeit nachweisen zu können. So kam es, daß im Jahre 1907 plötzlich ganz unerwarteter Weise die Zahl der Konflikte nach der offiziellen Zählung geringer war, als die Zahl der von den Arbeiter-Gewerkschaften verzeichneten (82) Streiks³⁾. Weder in der offiziellen Statistik noch in der Statistik

¹⁾ Ibid. S. 840 f.

²⁾ Ibid. 1902, Nr. 52, S. 872 u. 1904, Beilage zu Nr. 52, S. 867.¶

³⁾ Correspondenzblatt 1908, Nr. 52. Dieser Umstand war wahrscheinlich der Anlaß, daß von der offiziellen deutschen Statistik, wie wir oben schon bemerkt haben, seit dieser Zeit die einzelnen Konfliktfälle nicht mehr veröffentlicht werden, wie dies früher geschah. Statt dessen erscheint nur die fertige allgemeine Übersicht sämtlicher registrierter Fälle. Vgl. die Anm. auf S. 185.

der Gewerkschaften finden wir eine Erklärung für diese Tatsache; sie bleibt auch für die Statistik der Gewerkschaften völlig unbegreiflich, die auch diesmal die Fälle, die sich in Gegenden abspielten, in denen keine entsprechende Arbeiterorganisation vorhanden war, nicht registrieren konnte.

Dieser Fall kann als neues schwerwiegendes Argument gegen die offizielle deutsche Statistik dienen. Eins der ersten und fundamentalsten Momente in der statistischen Erforschung des Streiks, die Feststellung der zu registrierenden Einheit, kommt in ihr nur in unvollkommener und unvollständiger Weise zur Geltung. Daneben aber werden auch die andern Momente des Streiks sofern dieser Gegenstand einer statistischen Untersuchung ist, in der offiziellen Statistik Deutschlands nicht genügend berücksichtigt. Zu diesen gehören in erster Linie die Zahl der Streikenden und die Anzahl der Tage, an denen nicht gearbeitet wird¹⁾.

4.

Die Bestimmung der Zahl der Streikenden — ist ein zweites wesentliches Moment in der Erforschung des Streiks als einer der Formen der modernen Arbeiterbewegung. Die Frage nach der Zahl der Streikenden muß zunächst in zwei besondere Fragen zerlegt werden, in die Frage nach der Zahl der freiwillig (oder aktiv) am Streik Teilnehmenden und in die nach der Zahl der Arbeiter, die zum Streik genötigt werden (der passiven Streiker). Eine solche Unterscheidung finden wir in der offiziellen Statistik Deutschlands, Englands (affected by disputes — directly and indirectly) und der Vereinigten Staaten (strikers und employers thrown out of work). Dagegen findet eine solche Einteilung nicht statt in der Statistik der deutschen Gewerkschaften und zwar aus dem einfachen Grunde, weil von dieser nur die Zahl der Streikenden verzeichnet wird, die Unterstützungsgelder empfangen, d. h. also die aktiv am Streike teilnehmen.

Theoretisch wäre dies die einzig richtige Methode: erstlich die Gesamtzahl aller Streikenden zu verzeichnen und sie dann weiter in die aktiv und passiv am Streik Beteiligten zu unterscheiden. Einer restlosen Durchführung dieser Methode aber begegnen wir nirgends. Als die vollkommenste Art der Registrierung erscheint uns noch die der bei den Gewerkschaften in Deutschland gebräuchlichen Zählung der aktiv am Streik Beteiligten. Hier geschieht die Registrierung nach besonderen

¹⁾ In den Vereinigten Staaten von Nordamerika werden auch „allgemeine“ (General-), „Streiks“ von „Einzelstreiks“ unterschieden, und zwar je nachdem, ob sich ein Streik auf einen oder auf mehrere Betriebe erstreckt. Wenn sich dagegen ein Generalstreik über mehrere Staaten ausdehnt, so wird er in jedem dieser Staaten besonders, als besonderer Fall registriert. Vgl. 21-th Annual Rep. of the Commission of Labor U. S. p. 108.

auf die einzelnen am Streik beteiligten Arbeiter lautenden Karten, die täglich einer Kontrolle unterzogen werden. Am Ende jeder Streikwoche bei Ausgabe der wöchentlichen Streikunterstützung wird eine Übersicht über die Gesamtzahl der Streikenden aufgestellt. Aus den Rechnungsberichten erhält man nach Beendigung des Streiks auf diese Weise die Gesamtzahl aller (aktiven) Teilnehmer am Streik. Aber diese Daten beschränken sich für Deutschland nur auf die Zahl der aktiven Teilnehmer, die vom Verband oder von der Streikleitung unterstützt werden. Diese sind nicht immer nur Mitglieder des Verbandes; wie wir oben bemerkt haben, werden bei Streiks häufig auch den unorganisierten Arbeitern Unterstützungsgelder ausgezahlt¹⁾. Jedenfalls aber gibt es und kann es niemals eine Garantie dafür geben, daß die Zahl der von der Gewerkschaft verzeichneten Streiker mit der Gesamtzahl der aktiv am Streik beteiligten Arbeiter zusammenfällt. Dies ist ein notwendiger Mangel an dieser Art der Registrierung, außerdem aber wird auch gar keine Statistik über die Zahl der Arbeiter geführt, die gegen ihren Willen zum Streik genötigt werden (die passiven Streiker).

Allein wenn man die Methoden der offiziellen Statistik in Deutschland mit den bei den Gewerkschaften gebräuchlichen Methoden vergleicht, so erscheinen die ersteren als noch unvollkommener. Da die Registrierung nach Beendigung des Konfliktes stattfindet, so verzeichnen die registrierenden Organe nicht die Gesamtzahl aller während der ganzen Dauer des Streiks an ihm beteiligten Arbeiter, sondern nur die „Höchstzahl der Streikenden“ in einem gegebenen Moment des Streiks. Dieses Verfahren ist ganz unzulänglich, da häufig die Höchstzahl der Streikenden in irgend einem Moment des Streiks noch nicht die Hälfte der Gesamtzahl der Streikenden beträgt; besonders deutlich und klar wird aber die Mangelhaftigkeit dieser Methode in den Fällen, wo ein Streik sich nicht auf einmal, sondern allmählich über eine ganze Reihe von Betrieben ausbreitet und wo daher die Zahl der in jedem Moment am Streik beteiligten Arbeiter natürlich sehr schwanken muß²⁾.

¹⁾ Daneben registrieren die Gewerkschaften auch die Gesamtzahl der Streikenden, aber es versteht sich von selbst, daß hierbei das System der Karten nicht zur Anwendung kommen kann; diese Zahl wird mit Hilfe anderer gewöhnlich recht ungenauer Methoden berechnet.

²⁾ Die offizielle Quelle erkennt die Unvollkommenheit dieser Methode selbst an: „Diese Zahl kann unter Umständen geringer sein als die Gesamtziffer derjenigen Arbeiter, die überhaupt während des Verlaufes des Ausstandes an demselben teilgenommen haben, nämlich dann, wenn nicht alle beteiligten Personen gleichzeitig gestreikt haben. Hieraus erklärt es sich, wenn die Angaben des Streikkomitees, die sich lediglich nach der Anzahl der von ihnen überhaupt ausgegebenen Streikkarten richten, vielfach von dem im Tabellenwerk über die Höchstzahl der gleichzeitig Streikenden gemachten Mitteilungen abweichen.“ Stat. d. D. R., Bd. 188, S. 8.

Wie verschieden die Ergebnisse sind, die man bei Anwendung der beiden erwähnten Methoden erhält, beweisen folgende Beispiele. Nach dem offiziellen Bericht für das Jahr 1901 betrug die Zahl der aktiv am Streik beteiligten Arbeiter in dem einen Falle 419, nach der Statistik der Gewerkschaften gegen 946¹⁾. Während eines Streiks in den Jahren 1901—02 wurden 61 Streiktage zu dem letzteren Jahre gerechnet, und nach der offiziellen Statistik betrug die Höchstzahl der Streikenden für diese Zeit 12, während nach der Liste der Gewerkschaft die Gesamtzahl der Streikenden während dieser Periode 51 betrug²⁾. Zuweilen jedoch gibt die offizielle Statistik die Zahl der Streikenden höher an, wenn eine größere Zahl von unorganisierten Arbeitern am Streik teilnimmt³⁾.

Was die offizielle Statistik in England und in den Vereinigten Staaten von Nordamerika anbelangt, so wird hier in den Quellen die Gesamtzahl der Streikenden angegeben, wobei aktiv und passiv am Streik Beteiligte unterschieden werden; wie diese Daten gewonnen werden, darüber geben diese Quellen keine Auskunft.

In engem Zusammenhang mit der quantitativen Charakteristik des Streiks steht auch die qualitative Analyse, d. h. die Unterscheidung der Streikenden nach ihrem Geschlecht, Alter und besonders nach ihren Berufen und ihrer Spezialität.

Tatsächlich sind jedoch die hierher gehörigen Daten durchaus nicht überall vorhanden. So z. B. sammelt die offizielle Statistik in Deutschland Daten über die Altersklassen, sofern diese über und unter dem 21. Lebensjahre liegen, jedoch ohne Berücksichtigung des Geschlechts; die Gewerkschaftstatistik dagegen verzeichnet das Geschlecht, teilt aber gar keine Daten über das Alter der Arbeiter mit. In der englischen Statistik sind weder Daten über das Geschlecht noch solche über das Alter der Streikenden enthalten. Die Statistik der Vereinigten Staaten von Nordamerika unterscheidet die Streikenden nach ihrem Geschlecht, untersucht jedoch nicht das Alter der Arbeiter. Was die Frage nach dem Beruf und der Spezialität der Streikenden anbelangt, so teilt die offizielle Statistik sämtlicher Länder hierauf bezügliche Daten mit. Hierbei ist es jedoch schwer zu erkennen, welches Kriterium bei der Bestimmung des Berufs angewandt wurde: ob man hierbei davon ausgeht, daß die Streikenden in einem bestimmten Unternehmen beschäftigt sind, (folglich ein objektives Merkmal zugrunde legt) oder ob man das persönliche Bewußtsein des Streikenden von seinem Beruf und seiner Spezialität (also ein subjektives Kriterium) in Betracht zieht. Es versteht sich von selbst, daß die Anwendung des einen oder des anderen Kriteriums auch

1) Correspondenzblatt 1902 Nr. 52, S. 870.

2) Ibid. 1903 Nr. 52, S. 840.

3) Ibid. 1902 Nr. 52, S. 870.

zu verschiedenen Ergebnissen führt¹⁾. Andererseits kann man sich leicht vorstellen, daß diese beiden Kriterien häufig miteinander verwechselt werden.

Eine bestimmtere Lösung findet diese Frage dort, wo die Registrierung der Streikenden durch die Arbeiterorganisationen selbst vollzogen wird, wie das z. B. in der Gewerkschaftsstatistik Deutschlands geschieht. Man darf annehmen, daß die offizielle Statistik in Deutschland, England und in den Vereinigten Staaten bei ihrer Feststellung der Berufsarten der Streikenden von einem objektiven Kriterium, d. h. von der Zugehörigkeit der Streikenden zu einem bestimmten Unternehmen ausgeht (obwohl wir keine bestimmten Hinweise hierauf besitzen). Das Ergebnis ist freilich eine Gruppierung nicht nach Berufen, sondern nach Produktionsklassen oder Industriezweigen. Von größtem Interesse wären genaue Daten über die Spezialitäten der Arbeiter im Sinne einer Einteilung dieser in geschulte (Spezialarbeiter, Berufsarbeiter) und in ungeschulte und Tagelöhner. Solche Daten werden jedoch in keiner Statistik der von uns hier behandelten Länder verzeichnet²⁾.

Endlich müssen wir hier noch von der Einteilung der Streikenden in organisierte und unorganisierte reden. Hierher gehörige Daten finden sich in der Gewerkschaftsstatistik Deutschlands, aber wie wir schon oben bemerkt haben, entspricht die Zahl der verzeichneten unorganisierten Arbeiter nicht immer der Wirklichkeit. Genauere und befriedigendere Daten über diese Seite des Streiks finden sich in der offiziellen Statistik der Vereinigten Staaten. Diese unterscheidet die Streikenden nicht nur in organisierte und unorganisierte, sondern die Streiks werden auch danach unterschieden, ob sie auf Veranlassung der entsprechenden Arbeiterorganisation (ordered by labor organization) oder ohne Kenntnis und nicht auf Aufforderung der Arbeiterorganisation unternommen werden (not ordered by labor organization). Zu den letzteren kann man jedoch keineswegs bloß solche Streiks rechnen, an denen angeblich nur unorganisierte Arbeiter teilnehmen. Andererseits aber darf man auch nicht annehmen, daß an den Streiks der ersteren Kategorie ausschließlich organisierte Arbeiter beteiligt sind. Der Terminus „ordered“ soll lediglich feststellen, ob von einer Arbeiterorganisation eine unmittelbare und direkte Aufforderung zum Streiken ausgegangen ist; alle Fälle, wo organisierte Arbeiter einen Streik aus eigener Initiative unternehmen, werden von der amerikanischen Statistik der Kategorie „not ordered“ zugezählt. Solche Angaben können uns ein interessantes Bild von dem

¹⁾ Ausführlicheres über diese Kriterien in ihrer Anwendung auf die Bevölkerungsstatistik findet sich in meinem Buche „Die Berufsbranche und die Beschäftigungen der Bevölkerung“. Vgl. bes. Kap. I u. III.

²⁾ Eine solche Unterscheidung findet sich nur in der offiziellen Statistik Österreichs.

Einfluß der Gewerkschaften auf den Entwicklungsgang und den eigentlichen Charakter der Streikbewegung vermitteln.

5.

Ein drittes wesentliches Element im Streikproblem bildet die Frage nach der Dauer des Konflikts. Leider stößt die rationale Lösung und Beantwortung auch dieser Frage in der offiziellen Statistik auf große Schwierigkeiten.

Die Dauer eines Konflikts wird durch die Zahl der verlorenen Tage, d. h. der Tage, während der die Produktion ruhte, gemessen. Um diese Zahl festzustellen, wird gewöhnlich die Zeitperiode vom Beginn des Konflikts bis zu seiner Beendigung zugrunde gelegt. Die Bestimmung des ersten Zeitmoments d. h. des Zeitpunktes, in dem der Konflikt entbrannte, ruft an und für sich in der Praxis keine großen Meinungsverschiedenheiten hervor. Ernstliche Schwierigkeiten erheben sich erst bei der Bestimmung des Endpunkts, in dem der Konflikt seinen Abschluß findet. Bei der Bestimmung dieses Moments geht die offizielle Statistik Deutschlands z. B. von der Erwägung aus, daß ein Konflikt dann beendet ist, wenn ein Unternehmer oder die Betriebe, die von dem Konflikt betroffen wurden, ihre Produktion in dem früheren normalen Umfang wieder aufgenommen haben, wobei es gleichgültig bleibt, ob die Produktion mit Hilfe der früheren Arbeiter oder mit Hilfe fremder von außen angeworbener Arbeiter in Gang gehalten wird¹⁾. Es ist leicht einzusehen, daß eine solche Bestimmung des Endtermins eines Konflikts den Standpunkt und die Interessen des Unternehmers zum Ausgangspunkt nimmt und sich in starkem Widerspruch zu den Anschauungen der streikenden Arbeiter befinden kann. Man kann sich leicht Fälle vorstellen, wo die Streikenden den Konflikt durchaus noch nicht für beigelegt halten, obgleich ein Unternehmen die Arbeit bereits mit Hilfe von Streikbrechern wieder aufgenommen hat. Man kann sich auch leicht den anderen Fall vorstellen, wo die Streikenden, überzeugt von der Aussichtslosigkeit der von ihnen aufgestellten Forderungen oder aus irgend einem anderen Grunde, in anderen Betrieben Arbeit suchen und den Konflikt bereits für beendet halten, während dieser vom Standpunkt des Unternehmers, der noch keinen Ersatz für die Arbeiter,

¹⁾ In der offiziellen deutschen Quelle lesen wir hierüber folgendes: „Als „Endtermin“ gilt derjenige Tag, an welchem seitens der Streikenden selbst oder seitens der an ihre Stelle eingestellten Arbeiter die Wiederaufnahme der Arbeit erfolgte“; so bestimmt die offizielle deutsche Quelle diesen Moment und sie fügt hinzu: „und zwar wird hierbei im Zweifel jener Termin als Ende des Streiks behandelt, an welchem in dem von der Bewegung ergriffenen Unternehmen der normale Betrieb wiederhergestellt wurde, oder in Ermangelung dieser Voraussetzungen der sonst durch die Sachlage gegebene Zeitpunkt“; siehe Stat. D. R. Bd. 188, S. 8.

die sein Unternehmen verlassen haben, gefunden hat, noch andauert¹⁾. Zuweilen kommen auch noch solche Fälle hinzu (wie sie in der amerikanischen Statistik erwähnt werden), wo ein Unternehmen für immer geschlossen bleibt²⁾.

Aber wenn schon die gewöhnlichsten Konflikte, die sich nur auf einen einzelnen Betrieb erstrecken, bei ihrer Charakteristik Anlaß zu so bedeutenden Mißverständnissen und Meinungsverschiedenheiten geben, so gilt dieses in noch viel höherem Maße für die komplizierteren Konflikte. Wie soll die Dauer eines Konfliktes bestimmt werden, wenn eine ganze Reihe von Unternehmen und zwar zu verschiedenen Zeiten von ihm in Mitleidenschaft gezogen werden? In solchen Fällen muß die Praxis ihre Zuflucht zu einer der folgenden drei Möglichkeiten nehmen: entweder man muß die Gesamtsumme aller Tage, während der die Arbeit ruhte, in sämtlichen von einem Konflikt betroffenen Unternehmen, oder nur die mittlere Dauer eines Konflikts für sämtliche Betriebe zugrunde legen, oder man muß nur den Anfangs- und Endpunkt des Konflikts als eines ganzen berücksichtigen und die Vorgänge in den einzelnen von ihm betroffenen Unternehmen ignorieren. Es ist leicht einzusehen, daß jede dieser Methoden ihre Schattenseiten hat und große Ungenauigkeiten zur Folge haben kann. Allein noch weit gefährlichere Ungenauigkeiten können dadurch entstehen, daß man Daten über die Dauer von Konflikten miteinander vergleicht und zusammenstellt, die mit Hilfe verschiedener Methoden gewonnen wurden.

In dieser Beziehung macht sich in der Praxis das Streben bemerkbar, die Frage nach der Dauer der Konflikte durch die Frage nach der Zahl der Tage, während der die Arbeit ruhte, zu ersetzen. Hierbei wird mit Recht der Bestimmung der Arbeitstage, d. h. der Zahl der Tage, die ein jeder streikende Arbeiter ohne Arbeit zubrachte, eine besondere Bedeutung beigemessen.

Allein die Bestimmung der Zahl der Tage, während der nicht gearbeitet wurde, stößt in der Praxis auf nicht geringere Schwierigkeiten als die Bestimmung der Dauer eines Konflikts. Die rationellste Methode der Bestimmung der Tage, an denen die Arbeit ruhte, wäre die Feststellung der Zahl der Tage, während der jeder einzelne von den streikenden Arbeitern nicht gearbeitet hat. Auf diesem Wege ließe sich die Größe des durch den Streik angerichteten Schadens, gemessen in der Zahl der Arbeitstage, angeben. Aber eine solche Methode der Bestimmung der Ruhetage kann nicht anders als auf Grund des Systems der auf einzelne Personen lautenden Karten vollzogen werden; unter

¹⁾ Vgl. die interessanten Fälle im Correspondenzblatt vom Jahre 1893 Nr. 52, S. 840 u. 1904 Beilage zu Nr. 52, S. 867.

²⁾ In einem Zeitraum von 25 Jahren haben in den Vereinigten Staaten mehr als 100 Betriebe infolge von Streiks aufgehört zu existieren.

Voraussetzung dieses Systems läßt sich die Gesamtzahl der während eines Konflikts verlorenen Arbeitstage durch folgende Formel ausdrücken

$$S = \delta_1 + \delta_2 + \delta_3 + \delta_4 \dots + \delta_n$$

wo S die Gesamtziffer der verlorenen Arbeitstage, δ die Zahl der Tage, während der jeder einzelne Arbeiter nicht gearbeitet hat, und n die Gesamtzahl der während eines Konflikts streikenden Arbeiter bezeichnen. Wenn wir dann die Daten für alle Konflikte und für ein ganzes Jahr summieren, würden wir eine genaue zahlenmäßige Vorstellung von den durch Arbeitskonflikte hervorgerufenen Verlust an Arbeitstagen gewinnen. Eine solche Summe wird in vollem Umfange nur von der Gewerkschaftsstatistik in Deutschland gezogen, und auch nur in Bezug auf die Streikenden, die eine Unterstützung von der Gewerkschaft beziehen oder eine speziell für diesen Zweck eingeführte Kontrollkarte besitzen, auf der sorgfältig verzeichnet wird, ob und wie lange ein bestimmter Arbeiter während eines Konflikts beschäftigt, oder ob er während der ganzen Dauer des Streiks ohne Arbeit war. In Bezug auf alle übrigen am Streik beteiligten (unorganisierten) Arbeiter kann auch die deutsche Gewerkschaftsstatistik die Zahl der Ruhetage nur summarisch angeben

In der offiziellen Statistik Deutschlands behilft man sich ebenso, wie in der der übrigen Länder, mit einer andern weniger genauen Methode zur Bestimmung der Gesamtzahl der verlorenen Arbeitstage. In der Mehrzahl der Fälle benutzt man folgende Formel zur Bestimmung der in einem Konfliktfalle verlorenen Arbeitstage:

$$S = dn$$

wo d die Dauer des Konflikts (die Zahl der Tage) und n die Gesamtzahl der Streikenden bezeichnet. Die Gesamtzahl der in einem Jahre verlorenen Tage wird durch eine einfache Summierung ermittelt, d. h.

$$S = d_1 n_1 + d_2 n_2 + d_3 n_3 \dots + d_m n_m$$

Da die Methoden zur Bestimmung von d und n, wie wir schon oben bemerkt haben, sehr schwankend sind, kann diese Formel sehr stark von der ersten und damit auch von der Wirklichkeit abweichen¹⁾. Aber diese Methode ist dort die einzig mögliche, wo die Registrierung der Streikenden nicht nach dem System der Personalkarten vollzogen wird²⁾.

¹⁾ Vgl. die Zahlenbeispiele für die nach dieser Methode vollzogenen Berechnungen bei Dr. M. Meyer, loc. cit., S. 15 ff.

²⁾ In England wird nur die bereits ausgerechnete Gesamtsumme der Arbeitstage, die während eines Jahres durch Arbeitskonflikte verloren wurden, angegeben. („Aggregate Duration in Working Days of all Disputes in year“). In der offiziellen deutschen Statistik werden diese Daten auch in Form eines fertigen Resultates vorgelegt (Rechnungsziffer: Zahl der jedesmal Streikenden oder Ausgesperrten

6.

Wir haben nun noch zwei wesentliche Momente am Streik in Betracht zu ziehen, sofern dieser Objekt einer statistischen Untersuchung ist. Sie betreffen die Frage nach den Motiven des Streiks und nach seinem Ausgang.

Die Frage nach den Motiven des Streiks oder nach den ihn veranlassenden Gründen muß vom Standpunkt der statistischen Technik in folgende zwei speziellere Fragen zerlegt werden; 1. in die Frage nach den Motiven und Anlässen eines Streiks, sofern diese bei der Registrierung eines Konflikts in Betracht kommen, und 2. in die Frage nach den Motiven und Anlässen des Streiks in Bezug auf die Einteilung und Ordnung der Konflikte nach bestimmten Kategorien. Im ersteren Falle ist eine möglichst ausführliche und erschöpfende Übersicht über sämtliche Forderungen und über alle ausgesprochenen Motive wünschenswert. Daher ist man in der Praxis fast überall zu der Überzeugung gelangt, daß außer den Zahlendaten eine möglichst ausführliche Darstellung aller bedeutenderen industriellen Konflikte erforderlich ist. 2. Im zweiten Falle, d. h. bei der Ordnung und Einteilung der Konflikte nach verschiedenen Kategorien, je nach den Grundmotiven oder Anlässen, die sie herbeiführten, muß eine bestimmte Klassifikation zugrunde gelegt werden. Und da eine jede Klassifikation ihrem Wesen nach die einzelnen individuellen Eigentümlichkeiten des konkreten Falles verschwinden läßt, so muß sie durch eine Beschreibung der einzelnen bedeutenderen Konflikte ergänzt werden, wie dies in der Tat besonders in der offiziellen Statistik Englands geschieht¹⁾.

Da das Moment der Registrierung der Streiks und damit der zu solchen Konflikten führenden Gründe und Anlässe der wissenschaftlichen Statistik fernliegt, muß das Interesse des Forschers natürlich in erster Linie auf die ihm zugänglichen Daten der offiziellen Quellen gerichtet sein. Wenn wir diese letzteren zur Hand nehmen, besitzen wir gewöhnlich bereits gewisse Daten, die in bestimmter Weise geordnet

vervielfacht mit der jedesmaligen Dauer des Streiks oder der Aussperrung); daneben aber enthält dieses Material auch Daten über die Dauer eines jeden Konflikts und über die Zahl der an ihm beteiligten Arbeiter. In den Vereinigten Staaten von Nordamerika sind die hierher gehörigen Angaben am unvollständigsten. In der Quelle wird nur die Gesamtzahl der Tage, die in einem gegebenen Jahre durch Konflikte verloren gingen, angegeben (sum of the calendar days' duration of the strike or lockout in each establishment). In dieser Quelle wird besonders betont, daß „duration of strikes or lockout should not be considered a measure of time lost by employees“ und zwar aus sehr begreiflichen Gründen, von denen schon oben die Rede war.

¹⁾ Vgl. das wöchentlich erscheinende Organ „Board of Trade's“, „Labour Gazette“, in dem mit großer Ausführlichkeit und vollkommener Unparteilichkeit ein reiches Material über einzelne Zusammenstöße zwischen Kapital und Arbeit mitgeteilt wird.

und klassifiziert sind. Wie man sich leicht a priori vorstellen kann, unterscheiden sich derartige Klassifikationen je nach den einzelnen Ländern, in denen sie aufgestellt werden, außerordentlich stark von einander, und das auf diese Weise geordnete Material läßt sich nur in seltenen Fällen und mit großer Mühe nach neuen Gesichtspunkten gruppieren, wobei man noch dazu beständig Gefahr läuft, willkürlich zu verfahren. Andererseits aber ist man stets im Zweifel, wie weit die von dem offiziellen statistischen Organ vollzogene Klassifikation auch tatsächlich genügt, da diese Organe sich meist durchaus nicht dazu eignen, weitergehende wissenschaftliche Ansprüche und Interessen zu befriedigen.

Sehen wir einmal zu, welche Klassifikation der Streikmotive (die man gewöhnlich Ursachen nennt) wir in der offiziellen Statistik finden. Wir wollen hier die zwei wichtigsten Klassifikationen aller Arten von Konflikten ins Auge fassen und zwar 1. ihre Unterscheidung „in Streiks“ und „Aussperrungen“ und 2. in „Angriffstreiks“ und „Abwehrstreiks“. Sehen wir uns einmal diese letztere Einteilung etwas genauer an.

In jedem der von uns berücksichtigten Länder, in Deutschland, England und in den Vereinigten Staaten, finden wir neben der weitverbreiteten Einteilung der Streiks auf Grund der aufgestellten „Forderungen“ auch noch eine Einteilung, die auf einem allgemeineren Unterscheidungsgrunde beruht. So werden z. B. in Deutschland die Streiks vor allem nach ihrem allgemeinen Charakter in „Angriffstreiks“ und „Abwehrstreiks“ eingeteilt. Als Kriterium dieser Einteilung nennt die offizielle Quelle das Streben der Arbeiter nach einer Änderung des Arbeitsvertrages oder nach Aufrechterhaltung dieses Vertrages gegenüber dem Streben der Unternehmer, die bestehenden Lohnverhältnisse zu ändern¹⁾. Eine solche Einteilung findet sich auch in der Statistik der Gewerkschaften Deutschlands. Es läßt sich auch prinzipiell nichts gegen eine solche Klassifikation einwenden. Das Kriterium, das hierbei zugrunde gelegt wird, ist bestimmt und bedeutsam genug, um ein Einteilungsprinzip für die Klassifikation abzugeben. Die Schlüsse, die sich auf Grund einer solchen Einteilung ziehen ließen, können von großem Interesse sein, und darum könnte diese Klassifikation selbst recht wertvoll werden, besonders da wir auch in den andern Ländern in dieser oder jener Form eine ähnliche Klassifikation vorfinden.

¹⁾ „Unter „Angriffstreiks“ werden in dieser Statistik diejenigen Arbeitseinstellungen verstanden, mittelst deren die Arbeiter eine Änderung des bisherigen Arbeitsverhältnisses, als etwas Neues zu erreichen suchten, unter „Abwehrstreik“ hingegen jene Fälle, in denen die Streikenden einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, einem wirklichen oder vermeintlichen Eingriff des Unternehmers in ihre Rechte, entgentreten wollten.“ Stat. d. D. R., Bd. 188, S. 7 f.

Bei der gegenwärtigen Lage der Dinge müssen wir uns indessen, wenn wir die hierher gehörigen Zahlendaten analysieren, aller weitgehenderen Schlüsse und Folgerungen enthalten, weil derartige Angaben über den Charakter des Streiks nur unter der Voraussetzung eine tatsächliche Bedeutung gewinnen könnten, daß die Gewerkschaften eine Garantie für sie übernehmen, d. h. daß diese Daten durch eine unmittelbare Umfrage unter den Arbeitern selbst gewonnen, nicht aber erst post factum durch die statistischen Ämter geordnet und zusammengestellt werden, da bei diesen kaum auf eine strenge Kontrolle zu rechnen ist. Die Unvollkommenheit einer solchen Einteilung läßt sich soweit die deutsche Statistik in Betracht kommt, schon sehr klar aus folgender Zusammenstellung erkennen¹⁾.

Angriffsstreiks.

	1907	1908
Nach der offiziellen Statistik	2146 oder 94 %	1116 oder 80 %
Nach der Gewerkschaftsstatistik	1586 oder 67 %	674 oder 38 %

In Deutschland finden wir ebenso wie in den Vereinigten Staaten von Nordamerika neben dieser Klassifikation noch eine andere. In dieser werden die industriellen Konflikte in Streiks und Aussperrungen eingeteilt. Das Einteilungsprinzip dieser Klassifikation ist allerdings sehr schwankend, und daher ist auch die auf diese Weise gewonnene Einteilung sehr unbestimmt und im Grunde genommen recht wertlos. Wir werden über den Lockout (die Aussperrung) noch ausführlicher im Zusammenhang mit der allgemeinen Politik und den Formen der gegen die Arbeiter gerichteten Unternehmerbewegung zu reden haben (vgl. Kap. 4). Hier möchten wir nur auf die fundamentalen Mängel der in der allgemeinen deutschen Statistik der gewerblichen Konflikte üblichen Klassifikation hinweisen. Die deutsche offizielle Statistik geht bei ihrer Unterscheidung von „Streik“ und „Aussperrung“ oft von einem ganz zufälligen und rein formellen Merkmal aus: nämlich „von der Ausschließung der Arbeiter durch den Unternehmer (bei einer Aussperrung) und von der Arbeitseinstellung durch die Arbeiter“ (bei einem Streik). In der statistischen Literatur²⁾ ist dieses Kriterium schon häufig abgelehnt worden, und es erweist sich in der Tat als völlig ungenügend. Bei einer Erscheinung wie der Arbeitskonflikt muß die Frage nach den Motiven und Anlässen eines Zusammenstoßes der Arbeits- und der Kapitalinteressen an erster Stelle stehen, und bei der Entstehung eines solchen Konflikts wird daher die Frage der Motivation mit Recht in den Vordergrund gerückt. Es ist nicht so wichtig, ob der

¹⁾ Siehe Correspondenzblatt 1910, Nr. 4, S. 50.

²⁾ Siehe weiter unten.

Unternehmer seine Arbeiter entlassen hat oder ob sie die Arbeit selbst eingestellt haben. Das Entscheidende ist vielmehr dies: Wer die Initiative zum Konflikt ergriffen, wer zuerst den Wunsch geäußert hat, den Status quo, d. h. die Voraussetzungen des Lohnvertrages, umzustoßen. Dieser Einwand wird auch von der offiziellen amerikanischen Statistik erhoben. Wenn es sich aber so verhält, so stellen wir mit der Unterscheidung von „Streik“ und „Aussperrung“ gar kein neues Einteilungsprinzip auf. Es ist dasselbe Prinzip, das wir schon früher bei der Unterscheidung von „Angriffstreik“ und „Abwehrstreik“ zugrunde legten. Wenn wir also von der Tatsache der Ausschließung der Arbeiter ausgehen, so erweist sich dieses Kriterium wegen seines rein formalen Charakters als ungenügend. Wenn wir dagegen bei der Definition der Aussperrung von der Motivation oder von der Frage ausgehen, welche Partei die Initiative zuerst ergriffen hat, so fällt die neue Einteilung mit der alten zusammen. Die Aussperrung als eine der Formen der modernen Unternehmerpolitik verdient unsere volle Aufmerksamkeit, und wir werden noch einmal auf sie zurückkommen müssen. Alleins als Grundlage für eine Klassifikation innerhalb der Statistik gewerblicher Konflikte scheint sie unzureichend und überflüssig. Daher können wir sie ruhig ignorieren, was die moderne offizielle Statistik in England auch tut; nachdem diese es schon mit allen möglichen Merkmalen und Kriterien für eine Unterscheidung von Streik und Aussperrung versucht hatte¹⁾, überzeugte sie sich sehr bald, daß alle Kriterien unzureichend sind, und ließ daher diese Klassifikationen fallen, und registriert nunmehr alle Fälle eines Zusammenstoßes zwischen Kapital und Arbeit als „gewerbliche Konflikte“ (Trade disputes.)

7.

Wir haben nun noch das letzte Moment am Streik, seinen Ausgang oder sein Ergebnis, zu untersuchen. Zunächst sollte man annehmen, daß die Frage nach dem Erfolg eines schon beendigten Streiks keine großen Schwierigkeiten darbieten könnte. Die gewöhnliche Einteilung, die drei mögliche Fälle: einen vollen Erfolg, einen teilweisen Erfolg und einen Mißerfolg²⁾, unterscheidet, geht von dem

¹⁾ Vgl. Report on the Strikes and Lockouts of 1888, wo als Kriterium einer Aussperrung bald die Benachrichtigung der Arbeiter durch den Unternehmer, (employer... notifies...) bald die Schließung des Betriebes (employer close his works; ep. opm. cmp. 201) bald eine rechtmäßige Warnung (legal notice), dient S. 5.

²⁾ Diese Einteilung findet sich in der offiziellen Statistik Deutschlands und der Vereinigten Staaten von Nordamerika. Was England anbetrifft, so wird dieses Problem in folgende Spezialfragen zerlegt 1. in favour of workpeople; 2. in favour of employers; 3. Compromised und 4. indefinite or unsettled. Eine solche Einteilung gibt zu weniger Mißverständnissen Anlaß und ist daher sicherlich

Interesse der Arbeiter aus und erscheint recht einfach und einleuchtend. In Wirklichkeit aber stoßen wir, sofern eine vollständige und genaue Registrierung angestrebt wird, auch hier auf außerordentliche Schwierigkeiten, da wir es in diesem Falle, wie dies auch nicht anders sein kann, mit einer persönlichen subjektiven Wertung des registrierenden Organs einerseits und andererseits bei einem Gruppenstreik mit einer Mehrheit einzelner Betriebe zu tun haben. Gewöhnlich stellen die Arbeiter nicht eine einzige, sondern gleich mehrere Forderungen auf. In dem Fall, wo ein Streik beendet wird, ohne daß irgend eine von den aufgestellten Forderungen von den Unternehmern bewilligt worden wäre, können wir natürlich von einem ausgesprochenen Mißerfolge der Arbeiter reden. Die Fälle dagegen, wo ein Unternehmer bereits nach einiger Zeit gewisse Reformen und Verbesserungen, um deretwillen die Arbeiter in den Streik traten, bei sich einführt, sind schon viel zu zweifelhaft, als daß man sie in die eine oder andere Kategorie der Streiks einreihen könnte, sofern man diese nach ihrem Erfolge unterscheiden will. Daneben gibt es Fälle, wo die Unternehmer eine oder mehrere von den verschiedenen Forderungen, die die Arbeiter stellen, bewilligen, wo wir jedoch, um die Frage zu lösen, ob wir es in diesem Falle mit einem Teilerfolg oder mit einem vollständigen Erfolg zu tun haben, genau wissen müssen, wie die am Streik beteiligten Arbeiter diesen Erfolg selbst einschätzen und als wie bedeutend ihnen die von ihnen errungenen Vorteile erscheinen. Somit läßt die Frage nach dem Erfolg des Streiks am wenigsten eine formale objektive Stellungnahme zu, und die Genauigkeit ihrer Lösung ist unmittelbar abhängig von der Beurteilung und von der direkten Bewertung des Falles durch die beteiligten Arbeiter, und doch rechnet die offizielle deutsche Statistik mit diesem Faktor am allerwenigsten und registriert die Streiks, soweit ihr Erfolg in Betracht kommt, beinahe lediglich nach der Beurteilung und Bewertung dieses Erfolgs durch die Unternehmer oder durch die Polizeiorgane, denen die Pflicht der Registrierung obliegt¹⁾. Hiernach kann man leicht zu dem Schlusse kommen, daß die mitgeteilten Daten zu dieser Frage

wertvoller als die im Texte angeführte, obwohl auch diese Einteilung, wie wir noch unten sehen werden, im Grunde genommen ungenügend ist.

¹⁾ Zu dieser Frage lesen wir in der offiziellen Quelle: „Das Kaiserliche Statistische Amt ist, weil nicht im direkten Verkehr mit den Parteien stehend, sondern im wesentlichen auf die in den Nachweisungen enthaltenen, bald mehr bald minder ausführlichen Berichte der Ortspolizeibehörden angewiesen, gar nicht in der Lage zu beurteilen, auf welche Forderungen die Streikenden wirklich Gewicht gelegt haben, welche Forderungen hingegen in den Augen der Arbeiter nur nebensächliche Punkte betrafen oder gar von den Streikenden überhaupt nur aus dem Grunde geltend gemacht worden waren, um durch ihre nachträgliche Preisgabe anderen, ernstgemeinten Forderungen zum Siege zu verhelfen.“ Stat. d. D. R., Bd. 188, S. 8.

nur auf einen sehr geringen Grad von Zutrauen Anspruch erheben können.

Genauere Daten über diese Frage sind in der offiziellen englischen Statistik enthalten, die mehr Rücksicht auf die Interessen der Arbeiter nimmt und den Arbeitergewerkschaften näher steht. Aber selbst wenn wir uns bei der Bewertung und Beurteilung des Erfolgs vollkommen auf die Gewerkschaften der Arbeiter verlassen könnten, so bliebe auch dann noch die Frage nach dem indirekten Einfluß der Streiks auf die Lage der Arbeiter offen. So z. B. weist Stieda mit Recht auf folgende Fälle hin. Der Streik der Setzergehilfen in Leipzig anno 1865, bei dem es sich um eine Erhöhung des Arbeitslohns handelte, hatte eine Verbesserung der materiellen Lage sämtlicher Setzer in ganz Deutschland zur Folge; die Bergwerksarbeiter in Österreich erzwangen durch einen Streik die Einführung des achtstündigen Arbeitstages, die Kohlenarbeiter in Preußen veranlaßten durch die Streiks vom Jahre 1889 und 1905 die Schaffung neuer Gesetze, durch die ihre materielle Lage bedeutend verbessert wurde usw.¹⁾ Es ließe sich noch eine große Anzahl solcher Fälle aus der Geschichte des Streiks anführen, aber es versteht sich von selbst, daß die statistische Methode für die Entscheidung der allgemeinen Frage nach dem indirekten Einfluß und nach dem relativen Erfolg der Streiks gegenwärtig noch weniger Bedeutung hat, als für eine vollständige und erschöpfende Registrierung der fast all-täglich entstehenden Konflikte zwischen Kapital und Arbeit²⁾.

Dies müssen wir bei dem folgenden Versuch, die hier berührten Fragen durch eine zahlenmäßige Analyse zu beleuchten, im Auge behalten.

III. Analyse der Zahlendaten.

Die erste Frage, die sich bei einer zahlenmäßigen Analyse der gewerblichen Konflikte erhebt, ist die Frage nach ihrem Umfang und nach dem Grad der Intensität, mit der gegenwärtig der Kampf zwischen Arbeitern und Unternehmern geführt wird. Für die Entscheidung der Frage nach dem Umfang und den Dimensionen der Arbeiterbewegung stehen uns Daten über die Zahl der Konflikte und über die Gesamtziffer der Streikenden zur Verfügung, wobei diese letzteren in aktiv am Konflikt Beteiligte und in passive Teilnehmer, d. h. solche unterschieden werden, die durch den Konflikt selbst zum Streik gezwungen werden. Die Kurven, die dieses Verhältnis darstellen, fallen, wie wir das weiter unten aus den entsprechenden Tabellen ersehen werden, keineswegs zusammen, trotzdem aber geben beide eine genügende Vorstellung von dem Umfang der

¹⁾ Vgl. Conrads Hdw., 3. Aufl., Art. „Arbeitseinstellung“, S. 923.

²⁾ Vgl. oben S. 131, die Bemerkung Shadwells.

Bewegung oder mit andern Worten von dem Grad der Extensität der gewerblichen Konflikte.

Nicht so einfach zu entscheiden ist dagegen die zweite Frage — nach der Intensität oder nach dem Grad der Spannung der modernen gewerblichen Konflikte. In den offiziellen Quellen finden wir, wie schon gesagt, einen zahlenmäßigen Ausdruck für die vier Faktoren, aus denen sich die gewerblichen Konflikte unserer Zeit als Objekte einer statistischen Untersuchung zusammensetzen und zwar für: die gesamte Zahl der Fälle während einer bestimmten Periode (während eines Jahres), für die Zahl der von den Konflikten betroffenen Betriebe, für die Gesamtzahl der Streikenden (sowohl der aktiven wie passiven) und endlich für die Dauer der Konflikte (für die Gesamtzahl der Tage, an denen die Arbeit ruhte)¹⁾.

Aus der Analyse dieser Elemente kann man leicht ersehen, daß keins von ihnen, einzeln genommen, eine ausreichende Grundlage für ein Urteil über den Grad der Spannung oder die Macht der Arbeiterbewegung, soweit diese in gewerblichen Konflikten ihren Ausdruck findet, abgeben kann.

In der Tat, wenn wir von der Zahl der Konflikte ausgehen, so erweist sich dieses Moment an und für sich noch nicht als ausreichend, weil hierbei der Umfang des Konflikts nicht in Betracht gezogen ist. In die Gesamtzahl gehen ebensowohl die kleinen wie die großen Konflikte ein. Mit dem Fortschreiten der Arbeiterorganisationen und dem Wachstum der Großindustrie wird, wie man leicht voraussehen kann, die Zahl der kleineren Konflikte abnehmen, während die Intensität des Kampfes zunehmen kann. Farnam bemerkt sehr geistreich, daß ein Urteil über die Intensität der gewerblichen Konflikte nach der Zahl der Fälle auf dasselbe hinaus käme, wie wenn wir nach der Zahl der Eisenbahnkompagnien ein Urteil über das Eisenbahnwesen abgeben oder wenn wir die verheerende Gewalt des Krieges nach der Zahl der Schlachten beurteilen wollten²⁾.

Aus demselben Grunde kann auch das zweite Element, die Zahl der von Konflikten betroffenen Unternehmen, nicht als ausreichendes Kriterium gelten, auch dieser Faktor gibt uns keine Daten für die Unterscheidung kleiner und großer Konflikte, d. h. für die Feststellung der Intensität des Kampfes an die Hand.

Die Zahl der Streikenden und die Dauer der Konflikte sind Momente, die eine bessere und festere Grundlage für die Entscheidung der Frage nach der Intensität der Streikbewegung zu einer gegebenen Zeit und an einem bestimmten Orte darbieten; aber wiederum nicht jedes

¹⁾ Diese letzteren Daten fehlen in der offiziellen Statistik Englands.

²⁾ The Quantitative Study of the Labor Movement, siehe Publ. of the Americ. Econ. Assoc. (N. Y.) 3-rd Series. Vol. VII, 1906, p. 163.

dieser Elemente, einzeln und für sich genommen, sondern nur, sofern beide kombiniert, d. h. zusammengefaßt werden. In dieser Beziehung unterliegt es keinem Zweifel, daß das einzige Kriterium für die Stärke und den Grad der Intensität der Streikbewegung nur in der Quantität der Arbeitskraft (der Arbeit) liegen kann, die zu einem solchen Kampfe erforderlich ist. Mit andern Worten nur die Zahl der Arbeitstage, während der die Arbeit ruhte, kann als Grundlage für ein Urteil über die Intensität der gewerblichen Konflikte und als das beste Kennzeichen für diese dienen, d. h. nicht die Zahl der Tage oder die Dauer des Streiks schlechthin, sondern die Zahl der Tage, die dadurch verloren ging, daß die Streikenden nicht arbeiteten. Folgende Gleichung wäre die ideale Formel für die Bestimmung der mittleren Intensität der Streiks während einer bestimmten Periode (eines Jahres) und für ein beliebiges bestimmtes Land

$$\frac{Z}{K} = \beta$$

wo K — die Gesamtzahl der Konflikte während einer bestimmten Periode (eines Jahres) und, Z die Gesamtziffer der verlorenen Arbeitstage während derselben Periode (desselben Jahres) ist, die aus folgender Formel

$$S_1 + S_2 + S_3 \dots + S_m$$

d. h. durch Summierung der Gesamtzahl der verlorenen Arbeitstage während jedes einzelnen Konflikts nach der Methode der Personalkarten (vgl. oben) berechnet wird¹⁾.

Da wir jedoch keine derartigen Daten besitzen, so können wir die Größe β (d. h. die mittlere Intensität eines Jahreskonflikts) annäherungsweise mit Hilfe der Formel

$$\beta = \frac{S}{K}$$

bestimmen, wo

$$S = d_1 n_1 + d_2 n_2 + d_3 n_3 \dots + d_m n_m$$

d. h. = der Summe der Produkte aus der mittleren Dauer eines Konflikts (d) und der Zahl der Streikenden (n) ist. Derartige Daten finden wir in der offiziellen Statistik Deutschlands²⁾.

Wenn wir somit unter der Intensität oder der Spannung der gewerblichen Konflikte das relative Quantum der verlorenen Arbeit (der verlorenen Arbeitszeit) verstehen, so kann ein hoher Grad der

¹⁾ Einer solchen Berechnung entsprechen bis zu einem gewissen Grade die hierher gehörigen Daten der englischen Statistik.

²⁾ Für die vereinigten Staaten von Nordamerika ließe sich die mittlere Intensität eines Konflikts (die Größe β) nach einer allerdings noch ungenaueren

Intensität von zwei Faktoren abhängen: a) entweder kann die Zahl der Streikenden sehr groß sein, selbst wenn der Konflikt nur kurze Zeit währt, oder b) die Zahl der Streikenden ist relativ gering, der Konflikt zieht sich jedoch in die Länge. In dem einen wie in dem andern Falle wird das Quantum der verlorenen Arbeit in Betracht gezogen. Da jedoch jeder Faktor, der in die Größe β eingeht, auch an und für sich von Interesse ist, weil er einen immerhin bedeutungsvollen Index des Charakters der Streikbewegung darstellt, so ist in den folgenden Tabellen außer der mittleren Zahl der verlorenen Arbeitstage (β) auch noch die Zahl der Streikenden und die Zahl der Konflikte angegeben.

Tabelle 7.

Die Extensität und Intensität der Konflikte in England.

Jahr	Gesamtzahl der Konflikte	Zahl der Streikenden		Zahl der verlorenen Arbeitstage	
		Tausend	Davon kommen durch- schnittlich auf einen Konflikt	Tausend	Davon kommen durch- schnittlich auf einen Konflikt
1894.	929	325	350	9 529	10 257
1895.	745	263	353	5 724	7 682
1896.	926	198	214	3 746	4 045
1897.	864	230	266	10 345	11 973
1898.	711	254	357	15 289	21 503
1899.	719	180	250	2 246	3 124
1900.	648	188	291	3 047	4 703
1901.	642	179	279	3 498	5 449
1902.	442	257	580	3 082	6 973
1903.	387	117	302	1 444	3 731
1904.	355	87	217	1 317	3 709
1905.	358	93	261	2 296	6 413
1906.	486	218	448	2 571	5 290
1907.	601	147	245	1 879	3 126
1908.	399	295	740	10 632	26 648
Durchschnitt für eine Peri- ode von 15 Jahren . .	614	206	343	5 109	8 308

Methode bestimmen und zwar nach der Formel $\frac{D N}{K^2}$, da wir für Amerika die Gesamtdauer aller Konflikte während eines gegebenen Jahres (D) sowie die Zahl der Streikenden (N) kennen. Auf Grund dieser Daten können wir $\frac{D}{K}$ — die mittlere Dauer des Konflikts ausrechnen, die bis zu einem gewissen Grade der mittleren Zahl der verlorenen Tage entsprechen würde, sowie ferner $\frac{N}{K}$, d. h. die mittlere Zahl der Streikenden. Das Produkt dieser beiden Durchschnittsgrößen würde dann annäherungsweise der oben eingeführten Zahl β entsprechen.

Tabelle 8.

Durchschnittszahlen für fünf Jahre während der 15 jährigen Periode von 1894—1908.

Jahr	Konflikte	Zahl der Streikenden
1894—1898	835	308
1899—1903	567	340
1904—1908	439	380

Die Kombination dieser drei Arten von Zahlen kann als Charakteristik für die Extensität und die Intensität der Konflikte in den von uns berücksichtigten Ländern dienen.

Aus den Tabellen 7 und 8 geht der allgemeine Charakter der gewerblichen Konflikte in England mit genügender Deutlichkeit hervor, und zwar lassen die gewerblichen Konflikte in England nach dem Grad ihrer Verbreitung (d. h. nach der durchschnittlichen Anzahl der sich in einem Jahre ereignenden Fälle) eine klare Tendenz zur Abnahme erkennen. Dagegen weist gegenwärtig die Durchschnittszahl der Streikenden auf eine entgegengesetzte Tendenz der gewerblichen Konflikte hin, d. h. ihre Intensität nimmt zu. Mit anderen Worten, die gewerblichen Konflikte in England nehmen an Umfang (Extensität) ab, während ihre Spannkraft (ihre Intensität) ständig wächst, d. h. sie ergreifen (relativ) eine immer größere Zahl von Streikenden. Dagegen läßt sich in Bezug auf die Intensität, sofern diese durch die mittlere Zahl der verlorenen Arbeitstage (β) gemessen wird, keine bestimmte Tendenz feststellen.

Eine etwas andere Tendenz geht aus den Zahlendaten über die gewerblichen Konflikte in Deutschland und in den Vereinigten Staaten von Nordamerika hervor (vgl. Tabelle 9 u. 10).

Die in Tabelle 9 verzeichneten Daten lassen erkennen, daß in Amerika eine ganz andere Tendenz vorherrscht, als wir sie in England beobachten konnten: die Zahl der Konflikte nimmt von Jahr zu Jahr nicht nur nicht ab, sondern ist eher noch im Wachsen begriffen, während die Durchschnittszahl der Streikenden die deutliche Tendenz zur Abnahme erkennen läßt, d. h. die Entwicklung der gewerblichen Konflikte in Amerika ist durch eine Zunahme der Extensität und durch eine Abnahme ihrer Spannkraft (Intensität) charakterisiert.

In Deutschland (vgl. Tabelle 10) läßt die historische Entwicklung der gewerblichen Konflikte keine so deutlich ausgesprochene Tendenz erkennen; übrigens sind aber auch die vorhandenen Daten durchaus unzureichend, um eine solche Tendenz festzustellen. Soweit man ihnen vertrauen kann, hat der allgemeine Charakter der gewerblichen Konflikte in Deutschland, was den Grad ihrer Verbreitung

Tabelle 9.

Extensität und Intensität der gewerblichen Konflikte in den Vereinigten Staaten von Nordamerika.

Jahr	Konflikte		Zahl der Streikenden	
	Gesamtzahl	Davon kommen durchschnittlich auf ein Jahr	Gesamtzahl in Tausenden	Davon kommen durchschnittlich auf ein Jahr und einen Konflikt
1881—1885.	2 639	528	883	328
1886—1890.	7 036	1 407	1 846	256
1891—1895.	7 179	1 436	1 954	276
1896—1900.	6 951	1 370	1 928	274
1901—1905.	14 505	2 901	2 919	192
Gesamtzahl für eine 25-jährige Periode . . .	38 310	—	9 530	—
Davon kommen durchschnittlich auf 1 Jahr	—	1 528	381	265

Tabelle 10.

Daten über gewerbliche Konflikte in Deutschland (nach offiziellen Quellen).

Jahr	Konflikte		Zahl der Streikenden		Zahl der durchschnittl. während eines Konflikts verlorenen Arbeitstage
	Gesamtzahl	Davon kommen durchschnittl. auf ein Jahr.	Gesamtzahl	Davon kommen durchschnittl. auf ein Jahr u. einen Konflikt	
1900—1901.	2 559	1 279	209	77	2 398
1902—1903.	2 550	1 275	206	76	2 394
1904—1905.	4 647	2 323	688	135	5 230
1906—1907.	6 138	3 069	662	107	3 352
1908—1909.	3 176	1 588	250	79	2 469
Gesamtzahl für eine 10 jähr. Periode	19 070	—	2 016	—	—
Davon kommen durchschnittl. auf 1 Jahr	—	1 907	—	95	3 208

(ihrer Extensität) anbetrifft, mehr Ähnlichkeit mit dem Charakter der gewerblichen Konflikte in Amerika als mit dem in England.

Die gewerblichen Konflikte in Deutschland sind im Unterschied von denen anderer Länder durch eine relativ größere Extensität (durch ihre Zahl) und durch eine geringere Spannkraft (Intensität) charakterisiert, wenn wir die letztere an der Durchschnittszahl der Streikenden messen. Folgende Zahlen bestätigen dies:

Tabelle 11.

Namen der Länder	Durchschnittszahl der Konflikte pro Jahr	Durchschnittszahl der auf einen Jahreskonflikt kommenden Streikenden
England	613	343
Vereinigte Staaten	1 528	265
Deutschland (n. d. Dat. d. Gewerkschaftsstat.)	1 777	101
— Nach der offiziellen Quelle	1 907	95

Dasselbe wird auch durch folgende Gegenüberstellung der Zahl der Konflikte und der allgemeinen (industriellen) Bevölkerungsziffer bestätigt.

Tabelle 12.

Namen der Länder	Die aktiv an der Industrie beteiligten Bevölkerungsschichten in Tausenden	Zahl der Konflikte auf 100 000 Menschen und auf ein Jahr
England (1901)	10 572	6
Vereinigte Staaten (1900)	9 645	16
Deutschland (1895)	8 281	23

Das erklärt sich durch die größere Zahl kleinerer Konflikte zwischen Arbeitern und Arbeitgebern in Deutschland. Das Überwiegen der kleineren Konflikte in Deutschland geht aus folgender Tabelle klar hervor.

Tabelle 13.

Verteilung der Konflikte nach der Zahl der Streikenden

Jahr	England						Deutschland (nach der offiziellen Quelle)					
	Kleine bis zu 50 Streikenden		Mittlere von 50 bis 500 Streikenden		Große von über 500 Streikenden		Kleine von 11 bis 50 Streikenden		Mittlere von 50 bis 500 Streikenden		Große von über 500 Streikenden	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
1899	282	39,2	366	50,9	71	9,9	665	64,4	332	32,1	36	3,5
1900	237	36,6	328	50,6	83	12,8	690	61,8	395	35,4	31	2,8
1901	223	34,8	331	51,5	88	13,7	515	66,9	242	31,4	13	1,7
1902	119	26,9	238	53,9	85	19,2	522	69,3	224	29,4	10	1,3
1903	140	36,2	192	49,6	55	14,2	704	67,0	324	30,8	23	2,2
1904	142	40,1	166	46,9	46	13,0	924	65,4	462	32,7	27	1,9
1905	127	35,5	175	48,8	56	15,7	1 137	60,5	674	35,9	68	3,6
1906	175	36,0	241	49,6	70	14,4	1 578	57,6	1 091	39,9	68	2,5
1907	219	36,5	309	51,4	73	12,1	1 126	59,6	716	37,8	48	2,6
1908	128	32,1	201	50,4	70	17,5	721	67,9	331	31,1	10	1,0
Durchschn. f. ein 10jähr.Periode	179	35,6	255	50,6	70	13,8	859	62,6	479	34,9	33	2,5

Was die historische Entwicklung der gewerblichen Konflikte anbelangt, so können wir sowohl in England als auch in Deutschland eine ausgesprochene Tendenz zum Wachstum der relativen Anzahl der bedeutenderen Konflikte, hauptsächlich auf Kosten der kleineren, d. h. also eine gewisse Zunahme der Intensität des Kampfes zwischen Kapital und Arbeit konstatieren. Dies geht besonders aus folgenden Tabellen mit großer Klarheit hervor.

Tabelle 14.

Verteilung der Konflikte nach der Zahl der verlorenen Arbeitstage (England).

Jahr	Gesamtzahl der Konflikte	Kleinere bis zu 250 verl. Arbeitstagen		Mittlere von 250 bis zu 5000 verlorenen Arbeitstagen		Große von 5000 und mehr verlorenen Arbeitstagen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
1899. . . .	719	235	32,7	400	55,6	84	11,7
1900. . . .	688	173	26,7	389	60,0	86	13,3
1901. . . .	642	150	23,4	375	58,4	117	18,2
1902. . . .	442	90	20,4	265	59,9	87	19,7
1903. . . .	387	99	25,6	219	56,6	69	17,8
1904. . . .	354	101	28,5	198	55,9	55	15,6
1905. . . .	358	90	25,1	191	53,4	77	21,5
1906. . . .	486	151	31,1	265	54,5	70	14,4
1907. . . .	601	172	28,6	346	57,6	83	13,8
1908. . . .	399	88	22,1	216	54,1	95	23,8
Im ganzen .	5 036	1 349	26,8	2 864	56,8	823	16,4

Tabelle 15.

Verteilung der Konflikte nach ihrer Dauer (Deutschland).

Jahr	Gesamtzahl der Konflikte	Kleine, die weniger als 20 Tage dauerten		Große, die über 100 Tage dauerten		Mittlere, die 21 bis 100 Tage dauerten	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
1899. . . .	1 178	825	70,0	315	26,8	38	3,2
1900. . . .	1 311	912	69,6	376	27,9	23	1,5
1901. . . .	973	635	65,3	299	30,7	39	4,0
1902. . . .	990	695	70,2	262	26,5	33	3,3
1903. . . .	1 322	925	70,0	356	26,9	41	3,1
1904. . . .	1 822	1 256	68,9	464	25,5	102	5,6
1905. . . .	2 482	1 694	68,2	685	27,6	103	4,2
1906. . . .	3 412	2 190	64,2	1 075	31,5	147	4,3
1907. . . .	2 378	1 533	64,5	707	29,7	138	5,8
1908. . . .	1 450	899	62,0	468	32,3	83	5,7
Im ganzen	17 312	11 564	66,8	5 007	28,9	747	4,3

Die hier angeführten Zahlen beziehen sich nur auf die Anzahl und die Verteilung der Konflikte, die einen offenen Bruch zwischen

Tabelle 16.
Verteilung der kleineren Konflikte in Deutschland.

Jahr	nach der Dauer			nach der Zahl der Streikenden		
	Gesamtzahl der Konflikte	die weniger als einen Tag dauerten		Gesamtzahl der Konflikte	unter 10 Streikenden	
		Anzahl	%		Anzahl	%
1899	1 311	133	10,1	1 288	255	19,8
1900	1 468	157	10,7	1 433	317	22,1
1901	1 091	118	10,8	1 056	286	27,1
1902	1 106	116	10,5	1 060	298	28,1
1903	1 444	122	8,4	1 374	323	23,5
1904	1 990	168	8,5	1 870	457	24,4
1905	2 657	175	6,6	2 403	524	21,8
1906	3 626	214	5,9	3 328	591	17,7
1907	2 512	134	5,3	2 266	374	16,5
1908	1 524	74	4,9	1 347	285	21,2
Im ganzen	18 729	1 411	7,5	17 425	3 710	21,3

Tabelle 17.
Durchschnitt für eine zweijährige Periode.

Jahr	weniger als einen Tag		weniger als 10 Mann	
	Anzahl	%	Anzahl	%
1899—1900	145	10,4	286	20,9
1901—1902	117	10,6	292	27,6
1903—1904	145	8,4	390	23,9
1905—1906	194	6,2	557	19,7
1907—1908	104	5,1	329	18,8

Arbeitern und Unternehmern in Form sogenannter Streiks und Aussperrungen zur Folge hatten. Neben diesen sind aber auch solche Konflikte, die nicht zu einem offenen Zusammenstoß führen, d. h. Konflikte, die keine Streiks oder Aussperrungen zur Folge haben, in der modernen Gewerkschaftsbewegung von großer Bedeutung¹⁾.

Die deutsche Generalkommission der Gewerkschaften veröffentlicht seit dem Jahre 1904 hierher gehörige Daten, die sich zu folgender Tabelle zusammenstellen lassen. (Tabelle 18.)

Als interessanter Index für die Spannung des Kampfs zwischen Kapital und Arbeit, gemessen an dem Grad seiner Intensität, kann das Verhältnis zwischen der Zahl der Streikenden und der Gesamtzahl der Arbeiter dienen, die vor Ausbruch des Konflikts in den betroffenen Unternehmen beschäftigt waren. Aus den Tabellen 19—20 ersehen wir, daß die relative Anzahl der Streikenden (die aktiv oder gezwun-

¹⁾ In bezug auf England vergleiche hierzu die oben angeführte Bemerkung Shadwells.

Tabelle 18.

Jahr	Anzahl der Konflikte		Von diesen endeten ohne Streik und Aussperrung			
	Fälle	Arbeiter in Tausenden	Fälle		Arbeiter	
			Anzahl	%	Anzahl in Tausenden	%
1904	—	306	—	—	170	55,5
1905	5 291	1401	2968	56,0	893	63,7
1906	8150	943	4670	57,3	627	66,4
1907	7859	806	5067	64,4	525	65,1
1908	5659	576	3607	63,7	449	77,9
1909	6796	480	4507	66,3	349	72,7
Durchschnitt für die 5 jährige Periode von 1905—09 . . .	6751	841	4164	61,7	568	67,5

Tabelle 19.

Beteiligung der Arbeiter an Konflikten in den Vereinigten Staaten von Nordamerika.

Jahr	Vor dem Konflikt waren beschäftigt			Von diesen streikten					
	Arbeiter in Tausend.			männliche		weibliche		zusammen	
	männl.	weibl.	zus.	Tausend	%	Tausend	%	Tausend	%
1881—1885	892	113	1005	740	82,9	84	74,3	824	81,9
1886—1890	2340	300	2640	1466	62,6	171	57,0	1637	62,0
1891—1895	2773	333	3106	1651	59,5	172	51,6	1823	58,7
1896—1900	2670	358	3028	1638	61,3	181	50,5	1819	60,0
1901—1905	4557	570	5127	2388	52,4	210	36,9	2598	50,6
Durchschnitt für eine 25 jährige Periode	529	67	596	315	59,5	33	49,2	348	58,4

Tabelle 20.

Beteiligung der Arbeiter an Konflikten in Deutschland (nach offiziellen Quellen).

Jahr	Bis zum Konflikt waren beschäftigt (in Tausenden)	Von diesen streikten	
		Tausend	%
1899—1900	586	258	44,0
1901—1902	299	139	46,5
1903—1904	561	281	50,1
1905—1906	1804	919	50,9
1907—1908	855	406	47,5
Durchschnitt für eine 10 jähr. Periode	410	200	48,8

genermaßen an einem Konflikt beteiligt sind) in den Vereinigten Staaten von Nordamerika größer ist als in Deutschland. Dafür aber läßt sich in letzterem Lande mit der Ausdehnung der Streikbewegung eine deut-

lich ausgesprochene Tendenz zum Wachstum dieses Teils der Arbeiter beobachten. In Amerika ist hingegen eher eine umgekehrte Entwicklung zu verzeichnen (vgl. Tabelle 19 und 20).

Tabelle 21.

Aktive Beteiligung an Konflikten in den Vereinigten Staaten von Nordamerika.

Jahr	Gesamtzahl der Streikenden in Tausend.	Davon nahmen aktiv am Streik teil		
		Gesamtzahl in Tausenden	% der beschäft. Arbeiter	% der Streikenden
1881—1885	824	620	61,6	75,2
1886—1890	1637	1274	48,2	77,8
1891—1895	1823	1394	44,9	76,4
1896—1900	1819	1407	46,4	77,3
1901—1905	2598	2031	39,5	78,1
Durchschnitt für eine 25 jährige Periode .	348	269	45,1	77,3

Tabelle 22.

Aktive Beteiligung der Arbeiter in England und Deutschland.

Jahr	Deutschland			England		
	Gesamtzahl der aktiv am Streik beteiligten (Tausend)	% der beschäftigt. Arbeiter	% der Streikenden	Gesamtzahl der Streikenden in Tausend.	Davon waren aktiv beteiligt	
					Tausend	%
1899—1900	237	40,4	91,8	368	273	74,1
1901—1902	125	41,8	90,0	436	228	52,3
1903—1904	258	46,0	91,8	204	149	73,0
1905—1906	876	48,5	95,3	311	225	71,7
1907—1908	386	45,2	95,0	443	324	73,1
Durchschnitt für eine 10 jährige Periode .	188	45,8	94,0	176	120	68,2

Für die Charakteristik der modernen Arbeiterbewegung ist auch eine Vergleichung der Daten über die Zahl der aktiv am Streik Beteiligten und über die Gesamtzahl der beschäftigten Arbeiter, mit der Zahl der Streikenden überhaupt nicht ohne Interesse (vgl. Tabelle 21 und 22).

Die offizielle Statistik Amerikas enthält außerordentlich interessante Daten für die Entscheidung der Frage nach dem Einfluß der Arbeiterorganisationen auf die Konflikte. Bei der Registrierung der Konflikte werden dort solche Fälle von Streiks, die auf Aufforderung der Arbeiterorganisationen unternommen wurden, besonders verzeichnet. In der offiziellen Quelle stehen diese Fälle in einer besonderen Rubrik: „ordered by labor organization“.

Die hierher gehörigen Zahlen sind in folgender Tabelle zusammengestellt:

Tabelle 23.

Einfluß der Arbeiterorganisationen auf die Streiks in den Vereinigten Staaten von Nordamerika.

Jahr	Streiks			Betriebe			Streikende		
	Im ganzen	Davon waren organisiert		Im ganzen	Davon waren organisiert		Im ganzen in Taus.	Davon waren organisiert	
		Anzahl	%		Anzahl	%		Taus.	Taus.
1881—1885.	2 491	1 311	53,0	12 443	9 823	78,9	824	524	63,5
1886—1890.	6 682	4 361	65,2	33 358	29 197	87,5	1637	1226	74,9
1891—1895.	6 884	4 613	67,0	33 380	29 805	88,9	1824	1422	77,9
1896—1900.	6 736	4 175	61,9	38 328	34 792	90,6	1821	1351	74,2
1901—1905.	13 964	11 093	79,4	63 898	60 178	94,1	2598	2212	85,1
Durchschn. für eine 25 jähr. Periode	1 470	1 022	69,5	7 256	6 551	90,2	348	269	77,3

Wir sehen also, daß der Teil der Konflikte, die von Arbeiterorganisationen angeordnet wurden, eine ausgesprochene Tendenz zur Zunahme erkennen läßt und zwar nicht nur im Sinne der Extensität (der Zahl der Konflikte), sondern auch der Intensität (d. h. der in Mitleidenschaft gezogenen Betriebe, sowie der Streikenden). Nur in der Periode von 1896—1900 läßt sich eine gewisse Abnahme des Prozentsatzes der Streikenden und der Zahl der Konflikte beobachten, was auf einen gewissen Rückgang in der Tätigkeit der amerikanischen Gewerkschaften hinweist, wie er nach der äußerst stürmischen Periode von 1890—1895 und besonders nach der Streikbewegung in Chicago während der Jahre 1894—1895 eintrat.

Für Deutschland besitzen wir folgende interessante Zahlendaten:

Tabelle 24.

Streiks unter Beteiligung der Gewerkschaften in Deutschland (nach offiziellen Quellen.)

Jahr	Streiks			Betriebe			Streikende		
	Gesamtzahl	Streiks unter Beteiligung d. Organisation.		Gesamtzahl	Streiks unter Beteiligung d. Organisation.		Gesamtzahl (Taus.)	Streiks unter Beteiligung d. Organisation.	
		Anzahl	%		Anzahl	%		Tausend	%
1900.	1433	869	60,6	7 740	6 838	88,3	132	104	78,7
1901.	1056	650	61,5	4 561	3 807	83,4	63	44	69,8
1902.	1060	644	60,8	3 437	2 831	82,3	60	41	68,3
1903.	1374	944	68,7	7 000	6 338	90,5	101	81	80,2
1904.	1870	1381	73,7	10 231	9 551	92,5	120	101	84,2
1905.	2403	1806	75,1	14 481	13 439	92,8	420	395	94,0
1906.	3328	2559	76,9	16 246	15 134	93,2	296	250	84,4
1907.	2266	1679	74,1	13 092	12 020	91,8	203	168	82,7
1908.	1347	1005	74,6	4 774	4 328	90,7	76	58	76,3
1909.	1537	1167	75,9	4 811	4 219	87,7	107	85	79,4
Durchschn. für eine 10 jähr. Periode.	1767	1270	71,8	8 646	7 851	90,8	158	133	84,1

Wenn man erwarten konnte, daß die Arbeiter mit dem Wachstum ihrer Organisationen sich naturgemäß immer stärker an der Streikbewegung beteiligen würden, so bietet folgende Frage, die in der Literatur der Gewerkschaften sehr häufig aufgeworfen wird, ein besonderes Interesse dar: tragen die Organisationen zu einer Stärkung oder zu einer Schwächung der Streikbewegung bei? Auch für die Entscheidung dieser Frage fehlt es uns an unmittelbaren Daten, besonders da wir es hier mit einem verwickelten Prozeß zu tun haben, und da die Streikbewegung von einer ganzen Reihe von Umständen abhängt. Aber die Zahlendaten lassen doch bis zu einem gewissen Grade erkennen, daß sich bei den Arbeitern in den stärker organisierten Industriezweigen eine schwächere Tendenz zu einem aktiven Vorgehen gegen die Unternehmer bemerkbar macht. So finden wir z. B. für Amerika in den Berichten der Industriekommission aus den Jahren 1900/02 folgende Daten¹⁾.

Tabelle 25.

Einfluß der Organisationen auf die Streiks in den Vereinigten Staaten von Nordamerika²⁾.

Berufe mit starken Organisationen	Gesamtzahl der Streiks	Streiks, die von den Gewerkschaften angeordnet wurden		Durchschnittsz. der Streikenden auf 1000 Arbeiter	Berufe mit schwach. Organisationen	Gesamtzahl der Streiks	Streiks, die von den Gewerkschaften angeordnet wurden		Durchschnittsz. der Streikenden auf 1000 Arbeiter
		Anzahl	%				Anzahl	%	
Transportarbeit.	1262	554	44	52,5	Wollindustrie	289	37	13	36,8
Glasarbeit . . .	374	188	50	140,5	Papier- „	43	8	18	2,8
Schiffsbau . . .	151	83	83	76,6	Baumwoll-„	512	106	20	68,0
Maschinenbau .	452	300	66	25,7	Gummi- „	56	13	22	46,7
Steinarbeit . .	856	612	71	56,8	Teppich- „	137	45	33	124,0
Tabakarbeit . .	1509	1102	73	118,1	Seiden- „	287	133	46	83,0
Buchdruck . . .	765	657	86	15,5	Kohlen- „	2512	1303	51	297,3
Bauarbeit . . .	4440	3989	89	30,2	Ziegelbrennerei	184	96	52	54,7
Bierbrauer . . .	81	73	90	45,8	Lederarbeit. .	862	639	74	32,5
Zusammen .	9890	7558	76	62,5	Zusammen .	4882	2380	48	82,9

Während also in den stärker organisierten Berufen 76 % aller Streiks auf Anordnung der Organisationen unternommen wurden, wurden in den Berufszweigen, die nur schwache gewerkschaftliche Organisationen besaßen, nur 48 % auf Anordnung der Gewerkschaften proklamiert; dabei ist die Durchschnittszahl der Streikenden im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Arbeiter eines bestimmten Berufs in der ersten Gruppe bedeutend kleiner — 62 auf tausend gegen 83 auf tausend.

¹⁾ Rep. of the Ind. Commission vol. XVII siehe p. 638 u. ff.

²⁾ Im Vergleich mit den Daten, die dem Zensus von 1890 entnommen sind.

Dieser Umstand weist bis zu einem gewissen Grade auf einen hemmenden Einfluß hin, den starke Arbeiterorganisationen auf die Streikbewegung ausüben.

Einen außerordentlich wertvollen Index der Spannkraft des Kampfs zwischen Arbeitern und Unternehmern bilden auch die Daten über die während eines Konflikts verausgabten Geldmittel. Da wir uns auf die recht problematischen Daten der offiziellen Statistik Amerikas zu dieser Frage nicht verlassen können, müssen wir uns auf das hierher gehörige Material beschränken, das wir den Berichten der englischen und der deutschen Gewerkschaften entnehmen.

Die englische Board of Trade veröffentlicht alljährlich Zahlen-
daten über die Tätigkeit der hundert bedeutendsten Trade Unions¹⁾, die ungefähr die Hälfte aller organisierten Arbeiter des Königreichs zu ihren Mitgliedern zählen.

Diese Daten lassen sich zu folgender interessanten Tabelle zusammenstellen.

Tabelle 26.

Ausgaben der 100 bedeutendsten Trade Unions für Konflikte in England.

Jahr	Gesamtausgaben in Tausend Pfund Sterling	Ausgaben für Konflikte.		
		Tausend Pfund Sterling	% der Gesamt- ausgaben	Durchschnittlich pro Kopf
1898	1476	326	22,1	5 sh. 11 $\frac{3}{4}$ d
1899	1252	120	9,6	2 „ 0 $\frac{3}{4}$ „
1900	1456	153	10,5	2 „ 6 $\frac{1}{2}$ „
1901	1641	210	12,8	3 „ 5 $\frac{1}{4}$ „
1902	1800	218	12,1	3 „ 7 „
1903	1917	172	9,0	2 „ 10 $\frac{1}{4}$ „
1904	2054	124	6,0	2 „ 1 „
1905	2064	211	10,2	3 „ 5 $\frac{3}{4}$ „
1906	1958	152	7,7	2 „ 4 „
1907	2054	133	6,1	1 „ 10 „
Durchschnitt für eine 10 jährige Periode .	1767	182	10,3	3 sh. 0 $\frac{1}{4}$ d.

Folgende Daten, die wir den Kassenberichten, der deutschen Zentralverbände entnehmen, lassen sich gleichfalls zu einer Tabelle zusammenstellen²⁾.

¹⁾ Vergleiche Reports on Trade Unions, die Board of Trade (Labour Department) erscheint periodisch und bringt eine vergleichende Übersicht über die sich auf die letzten zehn Jahre beziehenden Daten.

²⁾ Diese Tabelle geht auf die Daten aus den entsprechenden Jahren zurück, d. h. auf Daten, die seit dem Jahre 1904 alljährlich im Internationalen Bericht über die Gewerkschaftsbewegung, herausgegeben von dem internationalen Sekretär der gewerkschaftlichen Landeszentralen, Verl. der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, publiziert werden.

Tabelle 27.
Ausgaben der Zentralverbände in Deutschland.

Jahr	Gesamtausgaben in tausend Mark	Davon Konflikte		
		Tausend Mark	% der Gesamt- ausgaben	Durchschnittlich pro Kopf
1898	4 280	1 073	25,0	2,02 M.
1899	6 451	2 122	32,9	2,06 „
1900	8 088	2 626	32,4	3,08 „
1901	8 967	1 879	20,9	2,08 „
1902	10 605	1 930	19,3	2,06 „
1903	13 724	4 530	33,0	5,01 „
1904	17 739	5 869	33,1	5,06 „
1905	25 024	9 674	38,6	7,02 „
1906	36 963	13 748	37,2	8,01 „
1907	43 122	13 196	30,5	7,01 „
Durchschnitt für eine 10 jährige Periode .	17 436	5 665	32,5	4,44 M.

In den ersten Jahren nach der Gründung der Generalkommission (1892/93) betrug der für Arbeitskonflikte ausgesetzte Posten der Zentralverbände nur 2—3 % sämtlicher Ausgaben. Wenn wir die Durchschnittszahlen für eine fünfjährige Periode berücksichtigen, so erhalten wir folgende beständig wachsende Reihe.

Jahre	Ausgaben in Prozenten
1892—96	10
1897—1901	27
1902—1906	32

Aber die Ausgaben der Zentralverbände für Streiks beschränken sich nicht auf die hier angeführten Posten, denn unter diesen fehlt noch eine Reihe anderer von außen einlaufender Beiträge (Beiträge der Kartellverbände, Beiträge, die durch besondere Sammlungen aufgebracht werden usw.). Nach Berechnungen des Vorsitzenden der Generalkommission der Zentralverbände, C. Legien, wurden während der ganzen Zeit, seit diese Kommission existiert, d. h. seit dem Jahre 1891, von der Gesamtsumme der Ausgaben aller zentralen Gewerkschaften = 117,6 Millionen Mark — 60 Millionen Mark (d. h. mehr als die Hälfte, also 50,8 % aller Ausgaben) in Form von Streikunterstützungen ausgezahlt¹⁾. Wenn wir die von außen einlaufenden Beiträge mitrechnen, so lassen sich die Gesamtausgaben für Streiks in Deutschland während der Periode von 1890—1908 zu folgender Tabelle zusammenstellen.

¹⁾ Vgl. 5. Internationaler Bericht. 1907 (erschienen 1909) S. 98.

Tabelle 28.

Gesamtausgaben für Streiks in Deutschland während 19 Jahren.

Jahr	Gesamtausgaben für Konflikte in Tausend Mark	Davon wurden den Gewerkschaftskassen entnommen	
		Tausend Mark	%
1890—1893.	2 352	1 308	55,6
1894—1896.	3 821	1 015	26,6
1897—1899.	5 230	3 843	73,4
1900—1902.	7 689	6 263	81,4
1903—1905.	21 566	17 927	83,4
1906—1908.	30 139	28 453	94,4
Zusammen in 19 Jahren .	70 797	58 809	—
Durchschnitt für 1 Jahr .	3 726	3 095	83,0

Somit läßt sich bei den deutschen Gewerkschaften eine ausgesprochene Tendenz beobachten, die Ausgaben für Konflikte aus den eigenen Ersparnissen zu decken und nicht auf eine Unterstützung von außen zu rechnen.

9.

Für das Verständnis der wahren Natur der modernen Gewerkschaftsbewegung hat unter allen hierher gehörigen Fragen wohl die Frage nach den Motiven und Anlässen der Konflikte zwischen Kapital und Arbeit die größte Bedeutung. Leider kann nur dies Problem bei dem gegenwärtigen Stand der statistischen Daten, die sich auf diese Seite der Frage beziehen, keine einigermaßen erschöpfende Lösung finden. Einerseits ist die Frage schon an und für sich sehr kompliziert, da sie nur unter Aufwendung großer Mühen eine allgemeine zahlenmäßige Behandlung zuläßt. Andererseits aber tritt gerade an diesem Problem die Unvollkommenheit der modernen Organisation der Streikstatistik mit besonderer Klarheit zutage.

Die Kompliziertheit der Frage nach den Motiven oder Anlässen der Konflikte zwischen den Interessen von Kapital und Arbeit hängt ihrerseits von zwei Arten von Umständen ab. Da wir es hier mit einer Erscheinung aus dem Gebiet menschlicher Handlungen zu tun haben, berührt sich die Frage nach den Anlässen und Motiven zu Streiks mit der schier unübersehbaren Sphäre der psychologischen Analyse, sofern diese die Motive menschlicher Handlungen zum Gegenstand hat. Wie wir schon oben bemerkt haben, ist man in England schon längst auf die außerordentliche Kompliziertheit solcher Interessenkonflikte, bei denen neben den wirtschaftlichen Interessen auch die Interessen und Forderungen der Moral eine große Rolle spielen, aufmerksam geworden (vgl. das über Kettle gesagte). Diese letzten Motive erhalten in unserer Zeit mit der Entwicklung des Selbstbewußtseins der Arbeiter und mit

der Durchführung einer strengen wohldisziplinierten Organisation auf der Seite der Arbeit wie auf der des Kapitals eine weit größere Bedeutung, als dies vor einem halben Jahrhundert zu einer Zeit, wo schon Rupert Kettle in seinen Werken auf diese Motive hingewiesen hat, der Fall war.

Zu Kettles Zeiten fanden Konflikte, die durch derartige Motive hervorgerufen wurden, hauptsächlich darin ihren Ausdruck, daß die Arbeiter sich über die persönliche Behandlung, die ihnen von Seiten der Unternehmer und der höheren Angestellten zuteil wurde, beklagten. Bis auf die jüngste Zeit kam es vor, daß die Arbeiter grob und gering-schätzig behandelt wurden, daß ihre Menschenwürde nicht respektiert wurde usw., und solche Fälle ereigneten sich sogar in den kultiviertesten Ländern Europas. Heutzutage haben derartige moralische Motive schon viel von ihrer Bedeutung verloren, und an ihre Stelle sind andere umfassendere und allgemeinere Motive getreten. Zu dieser Art von Motiven gehört z. B. die Forderung, daß die Unternehmer die Arbeiterorganisationen anerkennen, daß sie die Arbeiterführer mit besonderer Achtung behandeln, den Arbeitern das Recht zugestehen sollen, an der Festsetzung des Arbeitsvertrages teilzunehmen usw. Alle diese Motive stehen im engsten Zusammenhang mit dem Charakter der modernen Arbeiterbewegung und sind nur dem verständlich, der diese Bewegung genauer studiert hat und sie überhaupt gut kennt. Es ist daher absurd, sich bei der Erforschung der Motive, oder, wie man sich auszudrücken pflegt, der „Ursachen“ bestimmter gewerblicher Konflikte auf die niederen Polizeiorgane zu verlassen.

Nicht weniger kompliziert ist auch die rein wirtschaftliche Seite der Streikmotive.

Wenn die Sorge um die materielle Existenz bei dem gegenwärtigen Stand der Lohnfrage ein fundamentales Problem bildet, so findet dieses Motiv bei einem Konflikt zwischen Kapital und Arbeit durchaus nicht immer einen klaren und offenen Ausdruck, wie dies bei der Frage nach Erhöhung oder Herabsetzung des Lohnes der Fall ist. Mit dem Wachstum unserer modernen industriellen Technik kann die Frage nach der materiellen Lage der Arbeiter die verschiedensten Formen annehmen, häufig sogar solche, die einem Auge, das nicht in die Geheimnisse der modernen Produktionsverhältnisse eingedrungen ist, verborgen bleiben müssen. Um sich klare Rechenschaft über die Frage nach den Motiven oder Anlässen (nach der Ursache) eines Konflikts ablegen zu können, muß man alle Umstände, die einem Konflikt vorausgingen, genau kennen: wie und wodurch die Unzufriedenheit entstand, ehe sie in einer Reihe bestimmter Forderungen einen objektiven Ausdruck fand, die dann den Unternehmern von den Arbeitern unterbreitet wurden.

Um sich in all diesen Fragen zurecht zu finden, dazu gehört wiederum eine kompetente Persönlichkeit, die der modernen Arbeiterbewegung nahe steht und die ganze Kompliziertheit des modernen wirtschaftlichen Lebens durchschaut.

Wenn somit die Frage nach den Motiven oder Anlässen der gewerblichen Konflikte, im allgemeinen der zahlenmäßigen Analyse, große Schwierigkeiten darbietet, so werden diese Schwierigkeiten, wie wir schon oben erwähnt haben, bei der gegenwärtigen äußerst unvollkommenen Organisation der statistischen Ämter noch weit größer. Wir brauchen uns nur dessen zu erinnern, daß in Deutschland das unterste registrierende Organ aus niederen Polizeibeamten besteht, denen die ungeheure Mehrzahl aller Arbeiter unverhüllte Feindschaft und starkes Mißtrauen entgegenbringt. Besonders aber gilt dies für die Zeit, während eines gewerblichen Konflikts. Solche Schwierigkeiten, die für die offizielle deutsche Statistik nahezu unüberwindlich sind, sucht das deutsche statistische Amt dadurch zu beseitigen, daß es das Hauptmotiv, das den Grund für einen bestimmten Konflikt abgibt, nicht besonders hervorhebt, und daß es verlangt, daß bei der Registrierung jedes einzelnen Falles sämtliche Motive oder Anlässe, die für die Entstehung des Konflikts maßgebend waren, registriert werden. Bei der Zusammenstellung der auf diese Weise gewonnenen Daten werden dann sämtliche Fälle nach Motiven geordnet, so daß ein und derselbe Fall mehrmals und zwar genau so viele Male erwähnt wird, als die Zahl der registrierten Motive beträgt, die Anlaß zu seiner Entstehung gaben, mit andern Worten, in der offiziellen deutschen Statistik werden die Konflikte nicht nach ihren Motiven, sondern die Motive selbst registriert.

In den Vereinigten Staaten von Nordamerika werden bei der Zusammenstellung der Ergebnisse die reinen Fälle, d. h. die, denen nur ein einziges klar ausgesprochenes Motiv zugrunde liegt, und die komplizierten Fälle, denen laut der Registrierung außer dem eigentlichen Hauptmotiv noch andere Anlässe und Motive zugrunde lagen, unterschieden. In England endlich, wo die ganze Tätigkeit der Sammlung und Bearbeitung der sich auf die Arbeitskonflikte beziehenden Daten in den Händen kompetenter Personen liegt, die der Arbeiterbewegung nahestehen, werden die registrierten Fälle nach Grundmotiven (oder „Ursachen“) geordnet. Diese Methode wird auch in Deutschland von der Gewerkschaftsstatistik (von der Generalkommission) befolgt.

So kommt es, daß wir für die verschiedenen Länder kein einheitliches Material besitzen, und daher kann die zahlenmäßige Analyse der hierher gehörigen Daten natürlich keine Grundlage für allgemeine und weittragende Schlüsse und Folgerungen abgeben.

Der Arbeitslohn, eins der wichtigsten Motive, die zu gewerblichen Konflikten führen, ist ein äußerst interessanter Index für den Charakter der Streikbewegung in den verschiedenen Ländern. Soweit man sich auf die statistischen Daten, die es hierüber gibt, verlassen kann, läßt sich aus den unten angeführten Tabellen etwa folgende Tendenz feststellen: England, ein Land, in dem die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit sich bereits befestigt haben und stabil geworden sind, ist durch eine außerordentliche Konstanz der aus Lohndifferenzen entspringenden Konflikte ausgezeichnet, wobei deren Zahl durchschnittlich im Vergleich zu andern Ländern sehr groß ist.

In Amerika lassen die wegen Lohnfragen entstehenden Konflikte eine andere Tendenz erkennen. Im Verhältnis zu der Gesamtzahl der Konflikte ist die relative Anzahl der infolge von Lohndifferenzen entspringenden Konflikte durchschnittlich bedeutend geringer als in England. Und obgleich sich in England auf Grund beider fundamentaler Kriterien — der Zahl der Konflikte (ihrer Extensität) und der Zahl der Streikenden (ihrer Intensität) — im Durchschnitt die gleiche relative Anzahl von Konflikten, die infolge von Lohnstreitigkeiten entstehen, ergibt, fallen in Amerika die beiden erwähnten Kriterien nicht zusammen: nach der Zahl der Fälle ist die Anzahl der Konflikte, die auf Grund von Lohndifferenzen entstehen, bedeutend geringer als nach der Zahl der Streikenden. Danach könnte man glauben, daß der Arbeitslohn häufiger das Motiv für große Konflikte abgibt, während für kleinere Konflikte andere Motive maßgebend sind.

Eine indirekte Bestätigung dieser Ansicht finden wir in den Daten der deutschen Gewerkschaftsstatistik (der Generalkommission). Nach diesen Daten ist in Deutschland die relative Zahl der auf Grund von Lohndifferenzen entspringenden Konflikte (für die jene das Hauptmotiv abgeben) im Vergleich mit den beiden genannten Ländern sehr unbedeutend, besonders wenn wir die Zahl der Streikenden zum Maßstab nehmen.

Dieses geht aus der folgenden Tabelle 29 (s. S. 226) hervor.

Außer der allgemeinen Frage nach dem Arbeitslohn als dem Grundmotiv gewerblicher Konflikte bieten auch noch einige andere speziellere Fragen, die mit jener im Zusammenhang stehen, ein gewisses Interesse dar.

So z. B. unterscheidet die Statistik zwei Arten von Konflikten, die infolge von Lohndifferenzen entstehen: einerseits gibt es Streitigkeiten, die durch das Streben der Arbeiter, ihre Existenzmittel zu vermehren, hervorgerufen werden — Konflikte, die auf eine Erhöhung des Arbeitslohns abzielen, und ferner gibt es Fälle, wo die Arbeiter bestrebt sind, die bestehende Norm des Arbeitslohnes aufrecht zu erhalten, wenn die Unternehmer es versuchen, diese Norm herabzudrücken — dies sind

Tabelle 29.

Gewerbliche Konflikte, die infolge von Lohndifferenzen entstanden.

Jahr	England				Vereinigte Staaten von Nordamerika				Deutschland (nach der Gewerkschaftsstatistik)			
	Konflikte		Es streikten		Konflikte		Es streikten		Konflikte		Es streikten	
	Anzahl	%	Taus.	%	Anzahl	%	Taus.	%	Anzahl	%	Taus.	%
1896	—	—	—	—	573	53,8	178	71,5	—	—	—	—
1897	—	—	—	—	684	61,6	349	83,8	—	—	—	—
1898	—	—	—	—	653	59,5	187	71,1	—	—	—	—
1899	460	64,0	121	67,2	1020	55,5	293	67,8	—	—	—	—
1900	438	67,6	117	62,2	967	52,5	373	65,7	326	40,4	35	34,6
1901	402	62,6	86	48,0	1291	42,8	214	37,9	340	49,1	20	50,0
1902	267	60,4	174	68,3	1570	48,4	446	64,5	462	57,4	25	51,1
1903	232	60,0	65	56,4	1570	47,9	396	50,2	617	51,4	37	48,6
1904	233	65,6	57	65,5	942	38,9	314	54,7	746	49,3	52	50,0
1905	235	65,6	55	60,0	891	40,7	186	61,5	856	41,3	60	16,5
1906	332	68,3	137	63,0	—	—	—	—	1241	40,8	82	36,7
1907	384	63,9	87	60,0	—	—	—	—	1082	43,8	76	43,2
1908	249	62,6	229	76,0	—	—	—	—	973	54,2	34	51,5
Durchschn. für eine 10jähr. Per.	323	64,1	113	65,7	1034	48,1	293	60,4	739	46,2	46	35,2

Konflikte, bei denen die Arbeiter gegen eine Herabsetzung des Arbeitslohnes kämpfen.

Soweit man sich auf die hierher gehörigen statistischen Daten verlassen kann, können wir überall ein starkes Überwiegen der ersten Fälle konstatieren, aber nicht überall in gleichem Maße.

Wenn wir die Zahl der Streikenden zum Kriterium nehmen, so erhalten wir folgende Zahlendaten. (Tabelle 30—32.)

Aus diesen Tabellen ersehen wir vor allem, daß der relative Anteil jeder der beiden Gruppen von Konflikten von Jahr zu Jahr außerordentlich schwankt, aber im Durchschnitt ist doch die relative Anzahl der Kämpfe, die auf eine Erhöhung des Arbeitslohns abzielten, in England bedeutend kleiner als in Deutschland; dafür ist natürlich die relative Anzahl der Konflikte, die infolge einer Herabsetzung des Lohns entspringen, entsprechend bedeutend größer. Die Vereinigten Staaten von Nordamerika nehmen in dieser Beziehung eine mittlere Stellung ein.

Man darf annehmen, daß in Ländern, wo die Norm des Arbeitslohns (der sogenannte „Reallohn“) niedriger ist, der Kampf um den Arbeitslohn auf Seiten der Arbeiter naturgemäß einen aggressiveren Charakter haben wird: man muß bereits ein gewisses Minimum besitzen, wenn man sein Streben darauf richten will, es sich zu erhalten, und dieses Minimum liegt in Deutschland natürlich viel tiefer als in Amerika oder in England.

Tabelle 30.

Konflikte, die infolge von Lohn-
differenzen entstanden, England.

Jahr	Gesamtz. d. aktiv am Streik Beteil. i. Taus.	Wegen Er- höhung d. Arbeits- lohnes		Wegen Herabsetz. d. Arbeits- lohnes	
		Taus.	%	Taus.	%
1899.	81	74	91,3	7	8,7
1900.	64	57	88,9	7	11,1
1901.	35	20	57,1	15	42,9
1902.	41	15	36,6	26	63,4
1903.	26	14	53,8	12	46,2
1904.	19	5	26,3	14	73,7
1905.	25	14	56,0	11	44,0
1906.	64	59	92,2	5	7,8
1907.	29	25	86,2	4	13,8
1908.	158	16	10,1	142	89,9
Durchschn. f. eine 10jähr. Periode	54	30	55,5	24	44,5

Tabelle 31.

Streiks, die infolge von Lohn-
differenzen entstanden, Deutsch-
land (nach Angaben der Gen.-Kom.)

Jahr	Es streikten in Tausend	Wegen Er- höhung d. Arbeits- lohnes		Wegen Herab- setzung	
		Taus.	%	Taus.	%
1900.	35	31	88,5	4	11,5
1901.	20	11	55,0	9	45,0
1902.	25	18	72,0	7	28,0
1903.	37	28	75,7	9	24,3
1904.	52	45	86,5	7	13,5
1905.	60	49	81,7	11	18,3
1906.	82	71	86,6	11	13,4
1907.	76	65	85,5	11	14,5
1908.	34	17	50,0	17	50,0
Durchschn. f. eine 9jährige Periode	46	37	80,4	9	19,6

Tabelle 32.

Konflikte, die infolge von Lohndifferenzen entstanden. Vereinigte
Staaten von Nordamerika.

Jahr	Es streikten	Wegen Erhöhung des Arbeitslohnes		Wegen Herabsetzung des Arbeitslohnes	
		Tausend	%	Tausend	%
1881—1885.	620	381	61,4	239	38,5
1886—1890.	867	607	70,0	260	30,0
1891—1895.	1060	703	66,3	357	33,7
1896—1900.	874	662	75,7	212	24,3
1901—1905.	870	670	77,0	200	23,0
Durchschn. für eine 25jähr. Periode	171	121	70,7	50	29,3

Die Mangelhaftigkeit der Daten und das schon erwähnte Schwanken des relativen Anteils beider Gruppen von Jahr zu Jahr läßt gegenwärtig keine weiteren Folgerungen zu.

Neben dem Arbeitslohn ist die Arbeitszeit ein zweites außerordentlich wichtiges Motiv, das gegenwärtig die Veranlassung zu gewerblichen Konflikten gibt, obwohl die relative Anzahl dieser Art von Konflikten stark hinter der solcher Konflikte zurückbleibt, die infolge von Lohnstreitigkeiten entstehen. Wenn wir das gleiche Kriterium wie

Tabelle 33.

Konflikte wegen der Arbeitszeit (nach der Zahl der Streikenden).

Jahr	England		Vereinigte Staaten von Nordamerika		Deutschland (nach Angaben der Gen.-Kom.)	
	Tausend	%	Tausend	%	Tausend	%
1896	—	—	4	1,6	—	—
1897	—	—	4	0,9	—	—
1898	—	—	6	2,3	—	—
1899	5	2,8	25	5,8	—	—
1900	8	4,2	27	4,6	4	4,0
1901	30	16,7	107	18,9	1	2,5
1902	9	3,8	40	5,9	1	2,0
1903	4	3,3	105	13,3	2	2,6
1904	2	2,3	36	6,2	5	4,8
1905	6	6,4	17	5,6	4	1,1
1906	7	3,2	—	—	6	3,1
1907	5	3,4	—	—	8	4,5
1908	9	3,0	—	—	1	1,5
Durchschnitt	8	4,2	37	7,2	4	2,9

früher (die Zahl der Streikenden) zugrunde legen, so erhalten wir folgende Zahlen (vgl. Tabelle 33).

Weit größer ist die relative Anzahl der Konflikte, die mit der Tatsache der Arbeiterorganisation zusammenhängen und bei denen sich der Kampf um die Anerkennung dieser Organisationen durch die Unternehmer dreht. Man kann erwarten, daß in Ländern, wo die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit bereits einen stabileren Charakter haben, diese Gruppe von Konflikten weniger zahlreich sein wird als in Ländern, wo die Beziehungen zwischen Arbeitern und Unternehmern sehr zugespitzt sind. Dieser Satz findet seine Bestätigung in Tabelle 34, in der die entsprechenden Daten für England und die Vereinigten Staaten zusammengestellt sind.

In der Statistik Englands und Amerikas sind die Daten über die Konflikte, die aus der Solidarität oder Sympathie entspringen (Sympathetic Disputes), zu einer besonderen Gruppe vereinigt. Diese Art von Konflikten zwischen Kapital und Arbeit ist im Verhältnis zur Gesamtzahl der Konflikte und nach der Gesamtzahl der an ihnen beteiligten Arbeiter nicht besonders zahlreich.

Wie wir aus der Tabelle 35 ersehen können, ist die relative Anzahl solcher Konflikte in den Vereinigten Staaten von Nordamerika ein wenig größer als in England.

Außer den soeben angeführten speziellen Anlässen oder Motiven zu gewerblichen Konflikten gibt es noch eine Erscheinung, die für die Charakteristik der modernen Gewerkschaftsbewegung von einiger Bedeutung ist.

Tabelle 34.

Konflikte wegen Anerkennung der Arbeiterorganisationen.

Jahr	England				Verein. Staaten von Nordamerika			
	Konflikte		Es streikten		Konflikte		Es streikten	
	Anzahl	%	Tausend	%	Anzahl	%	Tausend	%
1896	—	—	—	—	406	38,0	55	22,1
1897	—	—	—	—	325	29,3	45	10,8
1898	—	—	—	—	338	30,8	48	18,2
1899	46	6,4	6	3,1	628	34,2	85	19,7
1900	45	6,9	21	11,2	645	35,0	137	24,1
1901	38	5,9	12	6,8	1269	42,1	186	33,0
1902	29	6,8	26	10,3	1226	37,7	152	21,9
1903	25	6,4	18	15,3	2174	59,6	181	23,0
1904	15	4,0	8	9,7	1132	46,8	165	28,7
1905	21	5,8	9	10,0	1002	45,9	75	24,8
1906	32	6,6	53	23,7	—	—	—	—
1907	50	8,3	18	12,2	—	—	—	—
1908	29	7,2	13	4,5	—	—	—	—
Durchschnitt für eine 10 jährige Periode .	33	6,5	18	10,5	884	41,2	113	23,3

Tabelle 35.

Sympathiestreiks.

	Konflikte			Es streikten		
	Gesamt- zahl	Durch- schnitt pro Jahr	% der Gesamt- zahl	Gesamt- zahl	Durch- schnitt pro Jahr	% der Gesamt- zahl
England (1899—1908)	51	5,1	1,0	21	2,1	1,2
Vereinigte Staaten (1881—1900) . .	1419	56,7	3,7	438	17,5	4,5

Wir finden in der deutschen Gewerkschaftsstatistik noch eine Einteilung der Konflikte in „Angriffstreiks“ und in „Abwehrstreiks“. Die hierher gehörigen Daten erstrecken sich über eine 19 jährige Periode, und so kann man sich denn bis zu einem bestimmten Grade ein Urteil darüber bilden, welche Art von Konflikten die Tendenz zum Steigen hat. Es hat den Anschein, daß die relative Zahl der Angriffstreiks im Rückgange begriffen ist, was aus der folgenden Tabelle (36) klar hervorgeht, besonders wenn wir zwei Perioden: bis zum Jahre 1900 und nach dem Jahre 1900 unterscheiden. Auch der Umstand ist von Interesse, daß alle vier fundamentalen Kriterien für die Extensität und Intensität der industriellen Konflikte im allgemeinen auf eine gleichmäßige Verteilung dieser Art von Konflikten hinweisen.

Tabelle 36.

Angriffstreiks in Deutschland (nach Angaben der Gen. - Komm.).

Jahr	Konflikte		Es streikten		Verlorene Arbeitstage		Ausgaben	
	Anzahl	%	Tausend	%	Tausend	%	Tausend Mark	%
1900.	514	60,3	87	75,0	903	73,4	1947	66,3
1901.	291	40,0	23	47,7	571	47,8	1153	45,8
1902.	289	33,6	33	58,9	535	55,5	1136	50,7
1903.	603	47,0	54	44,6	866	33,0	2540	50,6
1904.	886	54,5	81	59,6	1254	59,1	3121	56,2
1905.	1261	54,3	333	65,5	5170	70,2	5869	53,2
1906.	2045	58,8	184	58,2	3360	53,2	6689	50,3
1907.	1635	58,6	143	50,8	2277	44,4	5082	41,1
1908.	678	33,1	30	23,6	497	24,2	1082	24,1
Durchschn. f. die 9 jähr. Periode (1900—1908) .	911	51,2	107	56,6	1715	53,2	3179	48,2
Durchschn. f. die 19 jähr. Periode (1890—1899) .	2023	53,6	312	76,1	—	—	7763	72,0

10.

Die quantitative Analyse der Ergebnisse gewerblicher Konflikte ist, sofern ihre Erfolge in Frage kommen, vielleicht das schwierigste unter allen hier von uns untersuchten Problemen. Einerseits macht sich gerade in bezug auf diese Frage die Unvollkommenheit einer zahlenmäßigen Analyse im allgemeinen und die Mangelhaftigkeit der entsprechenden statistischen Daten im einzelnen besonders stark fühlbar. Andererseits aber wird ein jeder, der die Frage nach dem Erfolg oder der Erfolglosigkeit des Streiks behandelt, aus sehr verständlichen psychologischen Gründen bestrebt sein, sich sein Urteil auch durch die entsprechenden Zahlendaten bestätigen zu lassen.

Wir haben oben schon den Gesichtspunkt festgestellt, von dem aus, wie wir glauben, allein eine Lösung des hier berührten Problems möglich wird.

Wenn wir uns ein Urteil über die Ergebnisse der gewerblichen Konflikte unserer Zeit (und im besonderen der Streiks) bilden wollen, müssen wir zwei Fragen unterscheiden: die spezielle Frage nach den unmittelbaren Ergebnissen eines jeden einzelnen Konflikts, d. h. die Frage, ob die von den Arbeitern eingereichten Forderungen bewilligt wurden oder nicht, und daneben die allgemeinere Frage nach den tatsächlichen Erfolgen der gewerblichen Konflikte, d. h. eines ganzen sozialökonomischen Entwicklungsprozesses, der auf die Schaffung neuer wirtschaftlicher Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit hinzielt. Von diesem letzteren Standpunkt aus läßt sich die allgemeine

Frage nach den Aussichten und nach der Wirksamkeit des Streiks nicht danach entscheiden, ob in den einzelnen Fällen die gestellten Forderungen bewilligt wurden oder nicht, sondern nur danach, ob sich die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in der Richtung einer Annäherung an ein solches Industriesystem vollzieht, in dem die Arbeitsbedingungen und die Löhne von den Vertretern beider beteiligter Parteien festgesetzt werden. Nur von diesem allgemeinen und prinzipiellen Standpunkt aus läßt sich von einem Erfolg der Arbeiterbewegung in Form dieser oder jener gewerblicher Konflikte reden. Allein in diesem Kapitel können wir noch kein endgültiges Werturteil fällen; dies kann erst in dem letzten, abschließenden Teil dieser Untersuchung geschehen, und zwar im Zusammenhang mit der Frage nach der Ablösung des heute herrschenden Prinzips des persönlichen Arbeitsvertrags durch das Prinzip des Kollektivvertrags.

Hier wollen wir bei der weiter folgenden zahlenmäßigen Analyse lediglich den Versuch wagen, nicht etwa die allgemeine Frage nach den Wirkungen gewerblichen Konflikte, sondern die weit speziellere Frage nach den unmittelbaren Resultaten des Streiks im oben dargelegten engeren Sinne, d. h. von dem Gesichtspunkt aus zu beleuchten, ob die aufgestellten Forderungen bewilligt werden oder nicht.

In dieser Beziehung läßt sich die Frage nach den Resultaten der Konflikte in doppelter Weise formulieren. Vom Standpunkt der Arbeiter zerfallen die Konflikte in drei Kategorien: in solche, die mit einem „vollen Erfolg“, in solche, die mit einem „partiellen Erfolg“ und in solche, die mit einem Mißerfolg endigen. Diese Klassifikation ist sowohl in der Statistik Deutschlands wie in der der Vereinigten Staaten von Nordamerika durchgeführt. In England bedient man sich einer etwas anderen Gruppierung, die ihrem Wesen nach jedoch viel Ähnlichkeit mit der ersteren hat. Dort unterscheidet man Konflikte, die „zugunsten der Arbeiter“, solche, die „zugunsten der Unternehmer“ entschieden werden und endlich solche, die „mit einem Kompromiß“ endigen.

Der allgemeine Charakter der Ergebnisse gewerblicher Konflikte in England läßt sich aus der Tabelle 37 ablesen.

Aus den angeführten Tatsachen können wir schließen, daß (während der letzten 10 Jahre) die kleineren Fälle für die Arbeiter am ungünstigsten verliefen, da die zahlenmäßig umfangreichste Kategorie (gleich 41 %) die Kategorie der zugunsten der Unternehmer entschiedenen Konflikte ist. Aber auch die allzu lange währenden (in die Länge gezogenen) Konflikte haben weniger Aussicht, zu Gunsten der Arbeiter entschieden zu werden, da im Durchschnitt die relative Anzahl der Konflikte, die zugunsten der Unternehmer entschieden werden, sofern man ihre

Dauer in Betracht zieht, 40 % erreicht. Die günstigsten Aussichten für die Arbeiter bieten solche Konflikte, an denen eine möglichst große Zahl von Arbeitern beteiligt ist. Die relative Anzahl der Konflikte, die zugunsten der Unternehmer entschieden wurden, ist, sofern man die Zahl der aktiv am Streik beteiligten Arbeiter zum Maßstab nimmt, kleiner als jede der beiden oben erwähnten Kategorien (sie beträgt 32,3 %). Hinsichtlich dieser Kategorie von Konflikten können wir, wenn wir den mittleren Prozentsatz für die fünfjährige Periode von 1904—1908 zugrunde legen, eine deutliche Abnahme der Konflikte, die zugunsten der Unternehmer entschieden wurden, oder, mit andern Worten, eine ausgesprochene Zunahme der Konflikte, die mit einem vollen oder partiellen Erfolg der Arbeiter endigten, feststellen.

Tabelle 37.
Resultate der Konflikte in England (in Prozenten) ¹⁾.

Jahr	Konflikte			Aktiv am Streik Beteiligte			Arbeitszeit		
	zugunsten der Arbeiter	zugunsten der Unternehm.	Kompromiß	zugunsten der Arbeiter	zugunsten der Unternehm.	Kompromiß	zugunsten der Arbeiter	zugunsten der Unternehm.	Kompromiß
1889	31,9	34,7	32,8	26,6	43,4	29,1	20,0	37,9	41,9
1900	31,2	33,8	34,2	30,0	27,5	41,9	11,8	34,7	53,3
1901	25,4	44,2	30,0	27,5	34,8	37,3	9,8	47,6	41,6
1902	24,4	46,6	28,3	31,8	31,8	36,0	9,3	39,4	50,9
1903	23,2	47,8	28,6	31,2	48,0	20,7	10,8	51,8	30,2
1904	17,4	50,7	31,6	27,3	41,7	30,8	13,2	63,0	23,6
1905	19,5	46,9	33,2	24,7	34,1	41,1	10,1	24,6	64,9
1906	31,5	37,0	31,0	42,5	24,5	32,9	20,4	44,5	34,9
1907	32,1	41,1	26,7	32,6	27,3	40,1	18,5	37,0	44,3
1908	20,0	42,9	36,1	8,5	25,1	65,5	2,1	38,4	59,3
Durchschnitt für eine 10 jährige Periode .	66,8	41,4	31,1	27,1	32,3	40,3	10,0	40,0	48,9

Tabelle 38.

Prozent der Konflikte, die zugunsten der Unternehmer entschieden wurden (nach der Zahl der aktiv am Streik Beteiligten).

1894—1898 ²⁾	43,5
1899—1903	37,1
1904—1908	30,5

¹⁾ In der offiziellen Quelle ist noch eine vierte Kolonne „indefinite or unsettled (disputes)“ enthalten.

²⁾ Die Daten für diese Periode sind einem speziellen parlamentarischen Bericht, der von Mr. Bell verfaßt ist, entnommen. „Return showing Statistics of Strikes and Lockouts in each of the Ten Years 1893—1902“, London 1903, P. P. 110.

Die offizielle amerikanische Quelle geht bei der Bestimmung des Erfolgs der Konflikte von der Zahl der Betriebe aus, wobei sie Konflikte im allgemeinen und solche Konflikte unterscheidet, für die die Arbeiterorganisationen verantwortlich sind. Aus den folgenden Zahlendaten können wir ersehen, daß Konflikte der letzteren Art für die Arbeiter am günstigsten verlaufen.

Tabelle 39.

Resultate der Konflikte in den Vereinigten Staaten von Nordamerika
(Prozent der Betriebe).

Jahr	Konflikte im allgemeinen			Organisierte		
	Voller Erfolg	Partieller Erfolg	Kein Erfolg	Voller Erfolg	Partieller Erfolg	Kein Erfolg
1881—1885	55,9	9,1	35,0	61,0	10,0	29,0
1886—1890	45,0	12,7	42,3	46,1	13,3	40,6
1891—1895	43,7	10,2	46,1	44,7	10,4	44,9
1896—1900	60,3	17,1	22,6	63,2	17,7	19,1
1901—1905	42,7	19,4	37,9	43,7	19,8	36,5
Durchschnitt pro Jahr	48,0	15,2	36,8	49,5	16,0	34,5

Wir besitzen zwei Arten von Quellen, nach denen wir uns ein Urteil über die unmittelbaren Ergebnisse der Streiks in Deutschland bilden können. Aus diesen Daten (vgl. Tabelle 40) geht das Problematische dieses Zahlenmaterials mit besonderer Deutlichkeit hervor. In der Tat, was soll man über die Resultate der Streiks in Deutschland sagen, wenn nach den Daten der einen Quelle die relative Zahl der Streiks, die mit einem vollen Erfolge endigten, 51,6 %, nach der andern Quelle dagegen nur 19,6 % sämtlicher Streiks beträgt?

Tabelle 40.

Resultate der Streiks in Deutschland (in Prozenten).

Jahr	Nach den Daten der General-Kommission						Nach der offiziellen Quelle		
	Nach der Zahl der Fälle			Nach der Zahl der Streikenden			Nach der Zahl der Fälle		
	Voller Erfolg	Partieller Erfolg	Kein Erfolg	Voller Erfolg	Partieller Erfolg	Kein Erfolg	Voller Erfolg	Partieller Erfolg	Kein Erfolg
1900	44,5	25,3	30,2	31,8	33,6	34,6	19,2	35,2	45,6
1901	51,8	23,4	24,8	27,5	30,0	42,5	18,9	27,0	54,1
1902	42,5	18,3	39,2	28,6	42,8	28,6	21,5	22,2	56,3
1903	49,3	18,9	31,8	35,5	33,0	31,5	21,8	32,3	45,9
1904	55,9	19,5	24,6	48,6	26,6	24,8	24,0	36,8	39,2
1905	56,3	19,7	24,0	18,1	14,9	67,0	22,0	40,4	37,6
1906	55,4	21,5	23,1	49,3	30,5	20,2	18,4	45,0	36,6
1907	50,3	23,4	26,3	38,6	33,0	28,4	16,5	41,0	42,5
1908	46,6	17,5	35,9	40,9	25,8	33,3	15,3	32,4	52,3
Durchschnitt pro Jahr	51,6	20,9	27,5	33,8	26,4	39,8	19,6	37,1	43,3

Aus der Zusammenstellung dieser Daten können wir mit ziemlicher Sicherheit schließen, daß beide Quellen tendenziös verfahren: die offizielle Statistik nimmt bei ihrer Schätzung Partei für die Unternehmer, die Generalkommission dagegen sucht (wenn vielleicht auch unbewußt) einen möglichst großen Erfolg der Streiks zugunsten der Arbeiter herauszurechnen. Infolgedessen lassen die hier angeführten Zahlen schwerlich irgend welche Schlüsse über die Resultate der gewerblichen Konflikte in Deutschland zu.

Wir kehren nun zu den englischen Quellen zurück, denen man in dieser Beziehung weit mehr Vertrauen schenken kann. Hier finden wir eine äußerst interessante zahlenmäßige Analyse der Resultate gewerblicher Konflikte, sofern diese mit den einzelnen Kategorien der Streikmotive (Ursachen) im Zusammenhang stehen.

Tabelle 41.

Resultate der Konflikte nach ihrem Zusammenhang mit dem Grundmotiv in England (Prozent).¹⁾

Jahr	Arbeitslohn			Arbeitszeit			Arbeiterorganisation		
	Zugunsten der Arbeiter	Zugunsten der Unternehm.	Kompromiß	Zugunsten der Arbeiter	Zugunsten der Unternehm.	Kompromiß	Zugunsten der Arbeiter	Zugunsten der Unternehm.	Kompromiß
1899	21,7	40,1	38,2	16,5	20,3	63,2	3,0	73,8	23,2
1900	9,6	35,6	54,8	0,8	3,9	95,3	55,7	11,2	33,1
1901	10,9	48,3	40,8	0,9	88,4	10,7	58,1	39,9	1,5
1902	5,8	39,1	55,1	7,1	32,3	60,6	58,1	41,8	0,1
1903	9,2	56,3	34,5	11,3	16,3	72,4	69,2	30,3	0,5
1904	10,2	69,5	20,3	1,8	43,3	54,9	89,4	9,8	0,8
1905	8,3	23,1	68,6	9,6	13,3	77,1	62,0	35,9	2,1
1906	18,5	55,2	36,3	20,0	9,9	70,1	77,0	3,3	19,7
1907	19,8	36,0	44,2	15,6	64,3	20,1	62,4	9,0	28,6
1908	1,2	38,4	60,4	13,8	68,1	18,1	71,5	8,3	5,6 ²⁾
Durchschnitt für eine 10 jährige Periode .	7,0	41,2	51,8	9,7	36,0	54,3	60,6	26,3	11,5

Aus dieser Tabelle ersehen wir, daß die Konflikte, die infolge von Lohnstreitigkeiten entstehen, für die Arbeiter am ungünstigsten verlaufen: eine große Zahl von Konflikten dieser Art wird entweder zugunsten der Unternehmer entschieden oder endigt mit einem Kompromiß; etwas günstiger für die Arbeiter verlaufen die Konflikte, die eine Folge des Kampfs um die Arbeitszeit sind, und den günstigsten Ausgang

¹⁾ Diesen Daten liegt die Zahl der verlorenen Arbeitszeit (aggregate duration in working days) zugrunde.

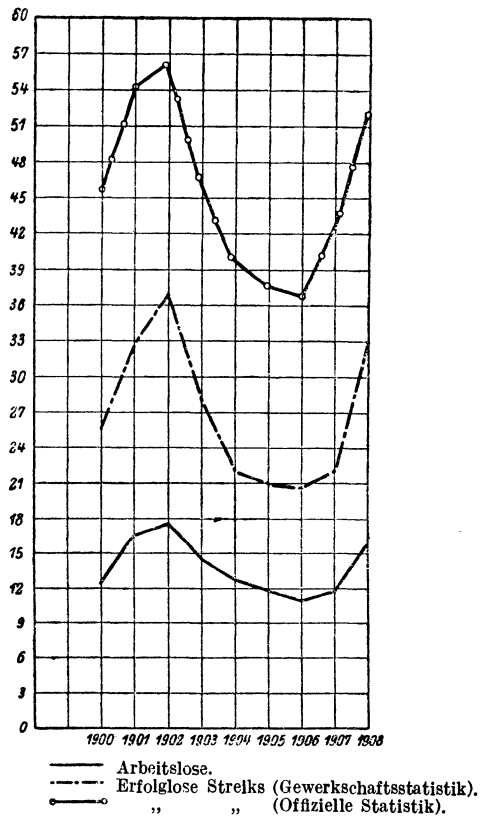
²⁾ 10 922 Arbeitstage oder 14,6 % stehen in der Rubrik der unentschiedenen Konflikte.

nehmen schließlich Konflikte, die aus Differenzen wegen der Arbeiterorganisationen entspringen.

Die Dürftigkeit der statistischen Daten läßt gegenwärtig noch kein vollständiges und bestimmtes Urteil über den Einfluß der Krisen und der ungünstigen Konjekturen im allgemeinen auf den Erfolg der gewerblichen Konflikte zu. Aber bis zu einem gewissen Grade läßt sich auch heute schon ein zahlenmäßiger Ausdruck für dieses Problem finden. Das „Correspondenzblatt der Generalkommission der deutschen Gewerkschaften“ hat interessante Daten über den Zusammenhang zwischen der Arbeitslosigkeit und den Ergebnissen der Streiks zusammengestellt.

Wenn wir die Zunahme der Arbeitslosigkeit als ein Symptom für eine wirtschaftliche Depression betrachten, so können wir die Abhängigkeit beider genannter Faktoren von einander recht deutlich und zwar in folgender Weise zum Ausdruck bringen: mit dem Anwachsen der Zahl der Arbeitslosen muß nämlich die relative Anzahl der erfolgreichen Streiks abnehmen und dafür die Zahl der für die Arbeiter ungünstig verlaufenden Streiks zunehmen¹⁾.

Diese Abhängigkeit findet in den folgenden Daten einen zahlenmäßigen Ausdruck und wird durch beistehende Kurve gut illustriert.



Bevor wir unsere Analyse der Zahlendaten beschließen, wollen wir noch auf eine interessante Tatsache hinweisen. Die Konflikte, bei denen es zu keinem offenen Bruch zwischen beiden Parteien kommt,

¹⁾ Vergleiche Ausführlicheres hierüber im Correspondenzblatt der Generalkommission der deutschen Gewerkschaften. 1909, Nr. 18. Statist. Beilage (der Arbeitsmarkt im Jahre 1908), S. 61 f.

Tabelle 42.

Einfluß der Arbeitslosigkeit auf den Erfolg der Konflikte (in Deutschland).

Jahr	Auf 100 freie Stellen kommen Arbeitslose	Prozentsatz der erfolglosen Streiks	
		Nach den offiziellen Quellen-Daten	Nach den Daten der Gewerkschafts- statistik
1900.	122,5	45,6	25,5
1901.	166,0	54,1	32,6
1902.	177,2	56,3	36,9
1903.	147,7	45,9	28,5
1904.	128,8	39,2	22,1
1905.	119,9	37,6	21,0
1906.	110,8	36,6	20,9
1907.	117,9	42,9	22,0
1908.	159,6	52,2	33,1

verlaufen weit günstiger als die Streiks. Dieses geht mit großer Deutlichkeit aus den Daten der deutschen Gewerkschaftsstatistik hervor.

Nach der Berechnung der Generalkommission fanden im Jahre 1908 im ganzen 5837 Konflikte statt. An ihnen nahmen über 742 000 Arbeiter teil. Davon führten 3607 Fälle (oder 63,7 %), an denen bis zu 449 000 Arbeiter (oder 60,5 %) beteiligt waren, zu keinem offenen Bruch; davon endigten 3207 Fälle oder 88,9 % mit einem vollen Erfolg für die Arbeiter. In 62 Fällen (1,7 %) bewilligten die Unternehmer die Forderungen der Arbeiter ohne Unterhandlungen und in 255 Fällen (7,7 %) zogen die Arbeiter ihre Forderungen wieder zurück. Für die letzten vier Jahre kommen folgende in diesen Zusammenhang gehörige Daten in Betracht.

Tabelle 43.

Resultate der Konflikte, bei denen es zu keinem offenen Bruch zwischen Arbeitern und Unternehmern kam (in Deutschland) (in Prozent.)

Jahr	Voller Erfolg				Partieller Erfolg			
	Angriffstreik		Abwehrstreik		Angriffstreik		Abwehrstreik	
	Konfl.	Arbeit.	Konfl.	Arbeit.	Konfl.	Arbeit.	Konfl.	Arbeit.
1905	79,4	74,0	93,2	92,0	17,0	21,0	3,9	5,5
1906	77,5	7,4	89,2	95,1	20,4	19,0	5,6	2,3
1907	77,8	80,9	84,9	91,0	17,5	14,5	6,8	6,8
1908	54,2	30,6	79,3	75,8	30,7	42,0	9,5	6,7
1909	69,5	58,9	77,3	66,6	17,2	25,4	13,4	29,4
Durchschnitt f. eine 5 jährige Periode .	71,7	64,3	84,8	84,1	20,5	24,4	7,6	10,2

Drittes Kapitel.

Der Boykott.

Die zwei fundamentalen Arten des Boykotts — I. „Der direkte Boykott“ oder der „Boykott“ im eigentlichen Sinne des Worts. 1. Seine Definition und seine Analyse. — 2. Die Stellung der organisierten Arbeiter in Amerika zum Boykott. — 3. Der Boykott in Deutschland und in Irland. — 4. Der persönliche Boykott. — II. Die Hauptformen des „indirekten“ Boykotts. — 5. Der „Label“ und die Stellung der Arbeiterorganisationen Amerikas zu ihm. — 6. Der Label in England und in Deutschland. — 7. Die Stellung des offiziellen Rechts zum Label. — 8. Die Bedeutung des Labels. — 9. Das System der „Weißen Listen“. — 10. Zusammenfassendes Urteil über den Boykott.

Die moderne Gewerkschaftsbewegung sucht in ihrem Streben nach Hebung des geistigen und materiellen Wohlstandes der Arbeiter unaufhörlich das Feld ihrer Tätigkeit zu erweitern. Gegenwärtig genügt ihr bereits das enge Gebiet der unmittelbaren Interessen des Kapitals und der Arbeit nicht mehr, und so zieht sie denn mit immer größerem Erfolge auch die Konsumenteninteressen anderer weiter Kreise der modernen Gesellschaft in den Bereich ihrer Tätigkeit hinein.

Schon beim Streik spielten, wie wir dies oben gesehen haben, die Interessen einer dritten Partei, die nicht unmittelbar am Kampf zwischen Kapital und Arbeit beteiligt ist, eine bedeutende Rolle, aber die Arbeiterorganisationen haben noch andere direkte Methoden ausgearbeitet, um die Konsumenten auf ihre Seite zu ziehen, indem sie sie bei ihrem Interesse fassen. Eine solche Methode ist unter anderem der Boykott der Arbeiter in seinen beiden fundamentalen Arten, der „direkte“ Boykott oder der Boykott im eigentlichen Sinne des Worts und der „indirekte“ Boykott oder der sogenannte „Label“. Beide Arten des Boykotts bedeuten dasselbe und zwar „eine Organisation der Konsumenten, welche dem Arbeiterstand oder auch andern Bevölkerungsklassen angehören, die der Arbeiterbewegung sympatisch gegenüberstehen, und sich untereinander verpflichten, keine Waren von einer Firma zu beziehen, die zur gegebenen Zeit eine feindliche Stellung gegen eine bestimmte Arbeitergewerkschaft einnimmt, indem sie sich weigert, ihre Forderungen zu bewilligen“¹⁾.

¹⁾ Professor I. Oserow, Die russische Arbeiterpolitik der letzten Jahre, 1906, S. 94. (Russisch).

Da der Boykott seinem ganzen Wesen nach nichts anderes als eine Form der modernen gewerblichen Konflikte darstellt, so müssen wir etwas ausführlicher auf ihn eingehen.

I. Der direkte Boykott.

1.

Das Wort Boykott wird gegenwärtig in doppeltem Sinne gebraucht¹⁾. Der Boykott im weiteren Sinne dieses Wortes bezeichnet eine bekannte Form des gesellschaftlichen Ostrazismus²⁾. Nach einem treffenden Vergleich des englischen Juristen J. F. Stephen ist der Boykott nichts anderes als die Anwendung des alten römischen Satzes von der „ignis et aquae interdictio“, der später in der römisch-katholischen Kirche die bekannte Form des „Kirchenbanns“ angenommen hat³⁾. Auf dem Gebiet der gewerblichen Konflikte müssen wir unter Boykott im engeren und spezielleren Sinne eine offene Weigerung größerer Volksmassen verstehen, gewisse Dienstleistungen entgegenzunehmen oder Waren bei bestimmten Firmen zu beziehen⁴⁾.

¹⁾ Das Wort „Boykott“ ist neueren Ursprungs. Man nimmt an (vgl. The American English Enciclopaedia of Law 1887), daß dieses Wort auf den Eigennamen Ch. C. Boykott, eines Verwalters in einer der Grafschaften Irlands, zurückgeht. Wegen seiner Härte und Grausamkeit gegen die kleinen Pächter und Arbeiter war Boykott in den siebziger Jahren des verflossenen Jahrhunderts solchen Verfolgungen ausgesetzt, daß er nach Amerika auswandern mußte; aber der traurige Ruf seines Namens folgte ihm bis dorthin nach, und bald fing man sowohl in Amerika als auch überall sonst an, mit Boykott verschiedene Formen des gesellschaftlichen Ostrazismus zu bezeichnen. Vergl. Sartorius v. Waltershausen, Boykott, ein neues Kampfmittel der amerikanischen Gewerkvereine, im Jahrb. f. Nat.-Ök. u. Stat. N. F., Bd. XI, S. 3 ff.; M. v. Heckel, Der Boykott *ibid.*, Bd. X, S. 486 f.; N. Poljanski *loc. cit.*, S. 143. Ausführlicheres über die Abenteuer des Charles Cunningham Boykott erzählt A. Sartorius Freiherr v. Walterhausen in seiner Untersuchung „Die nordamerikanischen Gewerkschaften“, (siehe S. 239 u. f.). Nach dieser Erzählung sei Boykott nur zwei Jahre in Amerika geblieben, nach seiner Rückkehr in die Heimat sei er zu seinen früheren Feinden übergegangen und eine der populärsten Persönlichkeiten seines Landes geworden.

²⁾ In dem juristischen Wörterbuch von Anderson (Law Dictionary) wird der Boykott folgendermaßen definiert: „a combination between persons to suspend or discontinue dealings for patronage with another person or persons, because of a refusal to comply with a request of him or them.“ Rep. of the Industrial Commission (U. S.), vol. VII, p. 633.

³⁾ „On the Suppression of Boycotting“ Nineteenth Century, December 1886. Nr. 118, p. 774.

⁴⁾ Außer diesem sogenannten „Consumptions-“ oder „Warenboykott“ unterscheidet man zuweilen noch den „persönlichen“ Boykott. Eug. Liechti unterscheidet sogar drei Hauptarten des Boykott: den Konsumptionsboykott, den Lieferungsboykott (die Weigerung, der betreffenden Firma Materialien oder

Seinem eigentlichen Sinne nach kann der Boykott niemals das Werk eines einzelnen sein. Die Erklärung des Boykotts setzt immer eine Massenvereinbarung, eine Massenverweigerung (a commun refusal)¹⁾ voraus. Als Waffe im Kampf der Arbeiterklasse mit den Unternehmern stellt der Boykott im Gegensatz zum Streik seinem eigentlichen Charakter nach eine Art des passiven Widerstandes dar. Und endlich ist das Merkmal der offenen Absage oder Verweigerung bezeichnend für den demonstrativen Charakter des Boykotts, durch den die öffentliche Meinung auf die Entstehung eines gewerblichen Konflikts aufmerksam gemacht und die gesellschaftlichen Mächte veranlaßt werden sollen, Partei für die Arbeiter zu ergreifen. „Wenn irgendwo zwischen Arbeitern und Unternehmern ein Konflikt entsteht“, heißt es im dem Berichte der amerikanischen Industrial Commission, „so wird er öffentlich proklamiert, er wird nicht geheim gehalten. Das Publikum muß über ihn informiert werden, und wenn der Konflikt durch eine Verständigung beigelegt wird, wird auch der Boykott von denen, die ihn erklärt haben, aufgehoben, und auch dies wird öffentlich bekannt gegeben“²⁾.

Als eine Erscheinungsform der gewerblichen Konflikte hat der Boykott das Ziel, den Unternehmer zur Bewilligung besserer Arbeitsbedingungen zu zwingen, wobei damit gerechnet wird, daß die Gesellschaft den aufgestellten Forderungen zustimmt³⁾. Es liegt in der Natur der Sache, daß der Boykott nur ein beschränktes Feld der Anwendung hat. In der Mehrzahl der Fälle ist er auf den örtlichen Markt beschränkt⁴⁾.

Produktionsmittel zu liefern) und den Totalboykott, (den Abbruch sämtlicher Beziehungen zu der boykottierten Firma), Ausführlicheres hierüber findet sich in seiner Doktordissertation: „Die Verrufserklärungen im modernen Erwerbsleben speziell Boykott und Arbeitersperre“. Zürich 1897.

¹⁾ Rep. of the Ind. Comm. vol., XVII, p. LXVI.

²⁾ Idem vol. XII, p. 350.

³⁾ In diesem Sinne definiert Professor Edw. Seligmann den Boykott als „attempt on the part of the workmen to induce third parties to abandon business dealings with the employer“. Principles of Economics, Longmans, Green and Co. 1905, p. 440.

⁴⁾ In dieser Beziehung ist ein ganz einzigartiger Ausnahmefall, der sich 1901 in Amerika ereignete, von Interesse. Eine der Gewerkschaften der Uhrmacher (Watch Case Engravers' International Association of Amerika) ordnete an, daß 50 % aller während eines Jahres einlaufenden Beiträge für den Boykott zweier großer Uhrmacherfirmen zurückgelegt werden sollten, die die neu gegründete Arbeiterorganisation nicht anerkennen wollten. In seinem Bericht wies der Sekretär des Verbandes daraufhin, daß die Organisation energische Maßnahmen getroffen hätte, um die Öffentlichkeit von dem Konflikte in Kenntnis zu setzen. Zu diesem Zweck wurden z. B. während mehrerer Wochen in den Zeitungen und in den größeren Zentren der Uhrmacherindustrie Frankreichs, der Schweiz und Italiens besondere Bekanntmachungen veröffentlicht, in denen die boykottierten Firmen namentlich aufgezählt wurden. Ind. Com. Rep. vol. XVII, p. 299.

2.

Das klassische Land des Boykotts sind gegenwärtig die Vereinigten Staaten von Nordamerika¹⁾. Hier ist dieses Kampfmittel außerordentlich weit verbreitet und bildet nach der Meinung der Arbeiter (neben dem Streik) die beste Waffe zur Verteidigung ihrer Interessen. „Wenn sich ein Konflikt nicht anders beilegen läßt, als durch einen Streik“, sagt der Sekretär einer Gewerkschaft, „so trete ich für den Streik ein, doch wenn der Streik versagt, dann nehme ich meine Zuflucht zum Boykott“²⁾.

Der Vorsitzende des amerikanischen Gewerkschaftsbundes, (American Federation of Labor) Gompers, hat in seinen Aussagen vor den Ind. Com. folgende Erklärung über den Boykott abgegeben: „der Boykott ist nur ein Mittel, durch das sich die Arbeiter für ihre Kameraden einsetzen, indem sie denen die Freundschaft kündigen, die ihnen feindlich gesinnt sind und die dem Streben der Arbeiter nach besseren Lebensbedingungen mit besonderer Gehässigkeit entgegen-treten.“ Gompers hält den Boykott für ein „vollkommen gesetzliches und natürliches Recht, „es besteht darin, daß man den Freund dem Feinde vorzieht, daß man den letzteren zu beeinflussen und seine eigenen Handlungen mit seinen Gefühlen in Einklang zu bringen sucht. Die Anwendung des Boykotts sei ein durchaus gesetzliches angeborenes Recht der Arbeiter“³⁾.

Diese Ansicht vom Boykott ist unter den amerikanischen Arbeitern sehr verbreitet. Vor der Kommission wurde von den Arbeitern auch nicht eine einzige Erklärung gegen den Boykott abgegeben. „Die gebildetsten und konservativsten unter den Arbeiterführern (the Union leaders)“ — so heißt es hierüber im Bericht der Kommission — „treten für das Recht des Boykotts ein“⁴⁾. Was die Gegner des Boykotts anbelangt, so sind diese ausschließlich in den Kreisen der Unternehmer zu suchen. „Diese“ — so heißt es im Bericht — „waren geneigt, den Boykott für ein ungesetzliches, aggressives, dem amerikanischen Geist nicht entsprechendes (un — american) Kampfmittel (mode of warefare), zu erklären“⁵⁾.

In den Statuten der bedeutendsten Arbeiterverbände Amerikas wird der Boykott, als eine der Formen gewerblicher Konflikte, ausführlich behandelt. Aus den persönlichen Erklärungen der Vertreter

¹⁾ Eine außergewöhnlich reichhaltige Quelle, die eine außerordentlich große Menge von Daten enthält, ist die von uns schon häufig zitierte amerikanische Industrial Commission, Reports, siehe besonders vols. VII, XII und XVII.

²⁾ Ind. Comm. Rep., vol. XII, p. 327.

³⁾ Idem vol. VII, p. 609 u. ff.

⁴⁾ Idem vol. XVII, p. 66.

⁵⁾ Idem vol. VII. p. 633.

der Arbeiterorganisationen, aus Sitzungsprotokollen und aus den Statuten der amerikanischen Arbeitergewerkschaften geht die Boykottpolitik der organisierten Arbeiter mit genügender Deutlichkeit hervor.

Zunächst ist der Boykott auch nur ein „letztes Mittel“ (the last resort), zu dem man nur in außergewöhnlichen Fällen, wenn alle andern Versuche, eine friedliche Beilegung des Konflikts herbeizuführen, mißglückt sind, seine Zuflucht nimmt. Die amerikanischen Arbeiterverbände haben die Erfahrung gemacht, daß Mißerfolge beim Boykott und eine zu häufige Anwendung dieses Verteidigungsmittels seine Stoßkraft im hohen Grade abschwächen und ihn wenig geeignet erscheinen lassen, bedeutendere Erfolge zu erzielen. In diesem Sinne äußert sich z. B. ein Vertreter der „Ritter der Arbeit“, Schönfarber. „Wenn wir das Gefühl haben“ — sagt er — „daß wir unsere Zuflucht zum Boykott nehmen müssen, dann setzen wir all unsere Kraft daran, um durch ihn eine Wendung zu unseren Gunsten herbeizuführen. Zu diesem Zwecke haben wir ihn schon mit großem Erfolge angewandt, aber freilich greifen die lokalen Gewerkschaften allzuoft zum Boykott, und in solchen Fällen verliert er an Kraft. Früher erwies sich die Boykottierung der Unternehmer als äußerst wirksam, und sie hatten eine große Furcht vor dem Boykott, aber seitdem eine so große Anzahl kleinerer Boykotts erklärt wurde, daß man immer eine Liste der Firmen, bei denen man einkaufen und verkaufen durfte, in der Tasche tragen mußte, versagte der Boykott fast vollständig“¹⁾. Um dem Boykott seine frühere Kraft wiederzugeben, verbieten es die Zentralverbände den lokalen Organisationen, ohne Erlaubnis des zentralen Exekutivkomitees einen Boykott zu verhängen. „Und seitdem der Zentralverband“ — sagt Schönfarber — „selbst Mitteilungen über Boykott-erklärungen versendet, werden mit ihm wieder vorzügliche Resultate erzielt“²⁾.

Eine besondere Beachtung widmet dem Boykott ein anderer Verband, „der amerikanische Gewerkschaftsbund“, („The American Federation of Labor“). Diese Föderation tritt beständig mit großer Energie für die Gesetzlichkeit und Zweckmäßigkeit des Boykotts ein. Sie hält es für außerordentlich wichtig, daß man mit allen Kräften gegen alle Versuche des offiziellen amerikanischen Rechts, den Boykott zu unterdrücken und einzuschränken, anzukämpfen sucht. Früher nahmen zahlreiche Filialen der Föderation sehr häufig und ohne daß vorhergehende Erhebungen über die Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der Boykotts veranstaltet worden waren, ihre Zuflucht zu diesem Kampfmittel. Bald kam jedoch der Ausschuß der Föderation zur

¹⁾ Idem vol. XII, p. 431.

²⁾ Ibidem.

Überzeugung, daß der Boykott weit ernster genommen werden müsse, und seit dieser Zeit bildet die Frage nach der Taktik beim Boykott eins der wichtigsten Probleme in den allgemeinen Beschlüssen und Verfügungen der Föderation.

Im Jahre 1889 beschloß eine lokale Gewerkschaft in New York, 31 Bierbrauereien in New York zu boykottieren. Der Verbandsausschuß erhob Einspruch hiergegen und kam nach Untersuchung der Frage zur Überzeugung, daß eine allzu ausgedehnte Anwendung des Boykotts unfehlbar dazu führen müsse, ihn in seiner Wirkung zu beeinträchtigen, und daß es weit klüger wäre, die Kraft des Angriffs auf einige wenige Hauptbetriebe zu konzentrieren. So wurde schließlich der Beschluß gefaßt, nur vier Brauereien zu boykottieren¹⁾.

Im Jahre 1892 untersuchte eine besondere Kommission, die aus Mitgliedern der Föderation zusammengesetzt war, in ausführlicher Weise die Boykottfrage; in ihrem Bericht wurde darauf hingewiesen, daß die Boykottenerklärungen völlig wahllos und ohne Überlegung erfolgten und daher ohne jede Wirkung blieben. Die Kommission empfiehlt daher, besonders darauf zu achten, daß die Boykottenerklärungen durch die lokalen Verbände in Übereinstimmung mit den Beschlüssen der Föderation erfolgen und daß in Zukunft die Zahl der Boykotts nach Möglichkeit beschränkt werde. Der Ausschuß der Föderation weigerte sich, den Boykott zu unterstützen, wenn dieser ohne Zustimmung des Ausschusses der Föderation verhängt wurde²⁾. Im Jahre 1897 wurde der Beschluß gefaßt, das Exekutivkomitee der Föderation solle darüber Buch führen, wie lange ein Boykott gegen eine bestimmte Firma währe, d. h. wie lange die Firma auf der Liste der Betriebe, denen die Föderation ihre Sympathie und ihre Unterstützung entzogen hat, also in der „we don't patronize“ Liste stehe, die in dem offiziellen Organ der Föderation „The American Federationist“ veröffentlicht wird³⁾. Ferner ist das Exekutivkomitee verpflichtet, festzustellen, ob und in welchem Umfange der Boykott seine Wirkung übt. In all den Fällen, wo der Boykott versagt, d. h.

¹⁾ Convention proceedings 1889, p. 41.

²⁾ Convention proceedings 1892, p. 41.

³⁾ Die Boykottenerklärung hat gewöhnlich folgenden Wortlaut: „Special Notice. To all Affiliated Unions: At the request of the union interested, and after due investigation and attempt at settlement the following concern has been declared unfair.... Secretaries are requested to read this notice at union meetings, and labor press pleas copy.“ Im Jahre 1903 richtete der „American Federationist“ eine besondere Rubrik unter der Überschrift „We Don't Patronize“ ein, die folgenden Aufruf enthielt: „Union workingmen and sympathizers with labor have refused to purchace articles produces by the following firms.... Labor papers please note changes from month to month and copy.“ Hierauf folgten die Namen der boykottierten Firmen nach den einzelnen Industriezweigen.

wo er den Mitgliedern einer Gewerkschaft keine Vorteile in Aussicht stellt, oder wo überhaupt keine genügenden Gründe für die Fortsetzung des Boykotts vorliegen, erklärt das Exekutivkomitee den Boykott aus eigener Machtvollkommenheit für beendet, d. h. die boykottierte Firma wird aus der Liste (we don't patronize) gestrichen.

Der Ausschuß der Föderation ordnet an, daß in Zukunft alle Organisationen, deren Mitglieder in den betreffenden Unternehmen beschäftigt sind, ehe die Firma in die Liste der boykottierten Firmen aufgenommen wird, unbedingt über den Beginn des Boykotts und über die Gründe, weswegen er erklärt worden ist, benachrichtigt werden müssen¹⁾. Da die Boykottierung einer bestimmten Firma häufig mit Nachteilen für die bei ihr angestellten Arbeiter verbunden ist, faßte der Ausschuß der Föderation im Jahre 1898 den Beschluß, daß die Föderation nicht eher ihre Zustimmung zur Boykottierung der Firmen, bei denen Mitglieder zweier oder mehrerer Verbände, die zur Föderation gehören, angestellt sind, geben dürfe, als bis alle Mittel, die zu einer friedlichen Beilegung des Konflikts führen könnten, erschöpft wären. Sämtliche lokalen Organisationen wurden aufgefordert, alle ihre Kräfte anzustrengen, um die bestehenden Mißverständnisse in friedlicher Weise aus dem Wege zu räumen²⁾.

Um dieselbe Zeit erließ das Exekutivkomitee der Föderation folgende Resolution: „In Anbetracht dessen, daß die lokalen Verbände fortfahren, wahllos, und ohne die zentrale Behörde zu befragen, eine wahre Flut von Zirkularen über Boykotts zu versenden, und in Anbetracht dessen, daß dies die Wirkung des Boykotts abschwächen und ein schweres Hindernis für eine friedliche Beilegung der Konflikte bilden muß, drückt das Komitee allen lokalen, nationalen wie internationalen Arbeiterverbänden, die ohne vorhergehende Zustimmung der American Federation Zirkulare über Boykotts versenden, ihre Mißbilligung aus. Die Föderation hält es für ihr gutes Recht, in all den Fällen, wo derartige Zirkulare ohne Zustimmung des Exekutivkomitees der Föderation versandt werden, dem Boykott ihre Unterstützung zu versagen“³⁾.

Das Streben der Föderation, sich das ausschließliche Recht der Boykotterklärung zu reservieren, hat die Zustimmung vieler Führer der lokalen Verbände gefunden, und diese Politik erfreut sich eines immer wachsenden Erfolges. So gingen im Jahre 1900 bei der Jahresversammlung der Mitglieder der Föderation eine Menge von Anträgen und Anfragen über Boykotterklärungen in den verschiedensten Gegenden ein. Aber keiner dieser Anträge wurde von der Föderation genehmigt,

¹⁾ Convention proceedings 1897, p. 51 und 99.

²⁾ Convention proceedings 1898, p. 131.

³⁾ Ibidem, p. 56.

sie wurden vielmehr alle an das Exekutivkomitee zur weiteren Untersuchung eingesandt. Dazu kommt noch, daß die Mitgliederversammlung im Jahre 1899 eine Reihe von Bestimmungen festgelegt hat, nach denen sich das Exekutivkomitee in solchen Fällen zu richten hat. Nach diesen Bestimmungen ist z. B. jeder lokale Verband verpflichtet, ehe er den Boykott erklärt, dem entsprechenden zentralen (Bezirksverband) die Akten über den Konflikt zur Untersuchung einzusenden und zu gleicher Zeit alle Maßregeln zu einer friedlichen Beilegung des Konflikts zu ergreifen. Der Zentralverband sendet, nachdem er die Frage nach dem Konflikt untersucht hat, seinen Beschluß an das Exekutivkomitee der Föderation zur Bestätigung ein, denn nur in diesem Falle findet der Boykott die aktive Unterstützung der Föderation¹⁾. Im Exekutivkomitee spielt der Vorsitzende eine besonders große Rolle. Wenn dem Komitee die Akten über irgend einen Konflikt eingesandt werden, sendet der Vorsitzende des Komitees persönlich eine Mitteilung an den Unternehmer, in dessen Betrieb der Konflikt ausgebrochen ist; in diesem Schreiben wird auf die unkorrekte Haltung des Unternehmers hingewiesen und der Unternehmer aufgefordert, die Angelegenheit in friedlicher Weise beizulegen. Der Vorsitzende der Föderation, Gompers, gab in der amerikanischen Industrial Commission die Erklärung ab, daß es ihm persönlich gelungen sei, im Jahre 1897 ein Drittel aller Boykotterklärungen durch persönliche Unterhandlungen mit den Unternehmern abzuwenden. Nur wenn gar keine andern Mittel mehr übrigbleiben, um einen Konflikt in friedlicher Weise aus der Welt zu schaffen, sieht sich die Föderation genötigt, ihre Zuflucht zum Boykott zu nehmen²⁾.

Außer diesen beiden großen Organisationen — den Rittern der Arbeit („The Knights of Labor“) und der amerikanischen Gewerkschaftsföderation — nehmen auch die zentralen Trade Unions gewöhnlich, ob sie nun einer dieser Organisationen angehören oder nicht, selbst einzelne Bestimmungen über den Boykott in ihre Statuten auf. So z. B. enthält das Statut des nordamerikanischen Buchdruckerverbandes (International Typographical of North America) die Vorschrift, daß alle lokalen Verbände, die zu ihm gehören, dazu verpflichtet sind, sich am Boykott zu beteiligen, wenn dieser von einem dieser Verbände oder vom Zentralverband selbst über eine Firma verhängt worden ist. Dagegen ist man nicht zur Teilnahme am Boykott verpflichtet, wenn dieser von einem kleinen Zweigverein ohne Zustimmung eines lokalen Verbandes oder des Zentralverbandes erklärt wird³⁾. Das Statut des internationalen Verbandes der Böttcher (Coopers International Union of N. A.) ver-

¹⁾ Convention proceedings 1900, p. 74.

²⁾ Ind. Comm. Rep. vol. XVII, p. 48 und f.

³⁾ Ibidem, p. 93.

bietet es den lokalen Gewerkschaften, ein Unternehmen ohne die Zustimmung des Exekutivkomitees des Zentralverbandes auf die Liste der boykottierten Firmen (the unfair list) zu setzen. Diese Erlaubnis kann jedoch erst erlangt werden, nachdem das Komitee die Frage nach dem Konflikt selbst untersucht und alle Maßnahmen zu einer friedlichen Beilegung ergriffen hat. Der Sekretär dieses Verbandes weist in seinen Erklärungen vor der Industrial Commission darauf hin, daß der Verband gleich bei der Entstehung des Konflikts gewöhnlich „ein freundliches Schreiben“ (a nice letter) mit Vermahnungen und bestimmten Erklärungen an den Unternehmer richtet. Einzelne Unternehmer lehnen es kategorisch ab, sich auf Besprechungen und Unterhandlungen mit dem Verband einzulassen. In solchen Fällen werden sie sofort auf die Liste der boykottierten Unternehmer (unfair list) gesetzt. Häufig dagegen erklären sich die Unternehmer auf Aufforderung des Verbandes dazu bereit, die entstandenen Mißverständnisse gemeinsam zu untersuchen, und in solch einem Falle wird der Konflikt meist in friedlicher Weise beigelegt¹⁾.

Diese Boykottpolitik wird auch von den übrigen amerikanischen Arbeiterverbänden, deren Statuten keine besonderen Bestimmungen über die im Kampf gegen die Unternehmer zu befolgende Taktik des Boykotts enthalten, durchgeführt. Überall tritt man in weitem Umfange dafür ein, daß die kleineren lokalen Verbände in der Regel nicht das Recht haben, den Boykott gegen eine Firma selbständig zu verhängen, ehe die Angelegenheit geprüft und ehe die Zustimmung des entsprechenden Zentralverbandes eingeholt worden ist, und andererseits beginnen die organisierten Arbeiter immer mehr einzusehen, daß der Boykott als eine Form des wirtschaftlichen Kampfes mit großen Nachteilen für die in den boykottierten Betrieben beschäftigten Arbeiter verbunden ist. Infolgedessen verbreitet sich immer mehr die Überzeugung von der Notwendigkeit, mit allen Kräften darauf hinzuwirken, daß es nicht zu einem offenen Zusammenstoß beider Parteien kommt, und daß man nur im äußersten Falle zum Boykott als dem „last resort“ seine Zuflucht nimmt.

Nach der Ansicht der Arbeiterführer stellt der Boykott an und für sich durchaus nichts Ungesetzliches dar, d. h. er beruht durchaus auf rechtlicher Grundlage, denn die Arbeiterorganisationen sind sicherlich dazu berechtigt, einer bestimmten Firma freiwillig ihre Unterstützung zu entziehen. „Wenn das Gesetz es nicht verbietet, daß sich einzelne Personen verabreden, einer bestimmten Firma ihre Unterstützung zu entziehen, so bedeutet dies, daß das Gesetz den Boykott als solchen nicht verbietet“, sagt Samuel Gompers²⁾. Allein diese Ansicht wird

¹⁾ Ibid., p. 207 u. ff.

²⁾ Ind. Comm. Rep. vol. VII., p. 636.

trotz ihrer weiten Verbreitung in Arbeiterkreisen doch nicht in allen Staaten Amerikas anerkannt. Die Gesetzgebung und die Gerichte treten in vielen Staaten für die Unternehmerinteressen ein und stellen viele Formen des Boykotts, darunter auch die hier von uns behandelte Form des Arbeiterboykotts, unter Strafe. Häufig wird gegen den Boykott ebenso wie gegen den Streik ein Verbot in Form einer gerichtlichen Verfügung (injunction) erlassen, indem man sich auf die allgemeine Doktrin vom verbrecherischen Komplott stützt¹⁾. In der einen oder anderen Form, d. h. auf Grund gesetzlicher Bestimmungen und Gerichtsentscheidungen wird der Boykott in 23 Staaten von Nordamerika als Vergehen gegen die Gesetze strafrechtlich verfolgt²⁾.

3.

In Deutschland und England ist der Boykott als Waffe im Kampf zwischen Kapital und Arbeit gegenwärtig nur sehr wenig verbreitet. In der ersten Periode, als diese Kampfmethod zuerst aufkam, d. h. in den 80 er Jahren des verflossenen Jahrhunderts, wandte die sozialdemokratische Partei den Boykott in großem Maßstab gegen die Restaurateure und Bierbrauer an, die sich weigerten, Säle für sozialdemokratische Versammlungen herzugeben. In der Geschichte des Boykotts in Deutschland spielt der grandiose Bierboykott vom Jahre 1894 eine besondere Rolle³⁾. Dieser Boykott machte einen großen Eindruck auf die Unternehmer, die sich einem neuen gegen sie gerichteten Kampfmittel gegenüber sahen⁴⁾. Aber wie damals, so nehmen auch heute die Vertreter der Arbeiterinteressen in Deutschland dem Boykott gegenüber eine recht zurückhaltende Stellung ein und wenden ihn nur selten an. Der Hauptgrund dafür liegt darin, daß der Erfolg eines Boykotts in noch höherem Grade als der eines Streiks von der Beteiligung der unorganisierten Arbeiter abhängt, auf deren Unterstützung die

¹⁾ Eine ausführliche Untersuchung der Boykotts in Amerika nach seiner juristischen Seite findet sich in Rob. L. Mc Williams Evolution of the law relating to Boykotts, siehe Amer. Law Review. Vol. XLI, Nr. 3, 1907.

²⁾ W. Burke, History and Functions of Central Labor Unions, siehe Studies in History, Economics and Public Law. edit. by the Faculty of Pol. Science of Columbia University, vol. XII, Nr. 1, p. 83.

³⁾ Vergleiche die ausführliche Darstellung bei Emil Struve, Der Berliner Bierboykott von 1894. Ein Beitrag zur Geschichte der sozialen Klassenkämpfe der Gegenwart. Aktenmäßig dargestellt. Berlin. C. Heymanns Verl. 1894.

⁴⁾ Der Sekretär des Unternehmervverbandes der Bierbrauer E. Struve äußert sich folgendermaßen über den Boykott: „Aber seit dem großen Berliner Bierboykott (1894)... ist es in Deutschland der öffentlichen Meinung erst allgemeiner zum Bewußtsein gekommen, daß mit ihm die Zahl und Art der Agitations- und Kampfmittel im sozialen und wirtschaftlichen Klassenkampf der Gegenwart um ein neues außerordentlich drastisch wirksames vermehrt worden ist dessen Bedeutung für die Zukunft man allerdings noch schwer abschätzen kann, das aber jedenfalls die größte Beachtung erheischt.“ Loc. cit., S. 1.

Gewerkschaften durchaus nicht immer rechnen können. In dieser Beziehung ist in Deutschland der Boykott weit wirksamer im politischen als im gewerkschaftlichen Kampfe¹⁾.

Wie beim Streik, so übt die Generalkommission der deutschen Zentralverbände auch eine gewisse Aufsicht über die Boykotterklärungen aus, und sie hat gewisse Bestimmungen darüber erlassen, in welchem Maße die einzelnen Arbeiterorganisationen dazu berechtigt sind, den Boykott zu verhängen. Als die Gewerkschaftskartelle eine größere Verbreitung fanden, wurde der Beschluß gefaßt, daß über die Verhängung eines Boykotts nicht die einzelnen Verbände, sondern das lokale Kartell zu beraten und zu entscheiden habe, wobei die Boykott-erklärung in Kraft tritt, wenn mindestens zwei Drittel aller anwesenden Mitglieder für sie gestimmt haben²⁾.

Die juristische Seite des Boykotts ist in Deutschland noch nicht vollständig aufgeklärt³⁾. Die gerichtliche Praxis ist in dieser Beziehung sehr ungleichartig und widerspruchsvoll, was nicht nur auf seiten der den Boykott erklärenden Partei, sondern auch auf seiten der Boykottierten zu Protesten Anlaß gibt⁴⁾. Während in dem einen Fall der Boykott

¹⁾ Hierzu bemerkt das Zentralorgan der Gewerkschaften Deutschlands: „Der Boykott ist eine im sozialen Kampf durchaus nicht geringfügige Waffe. Daß er nur ausnahmsweise in größerem Maßstabe zur Anwendung kommt, hat seine Ursache darin, daß die Arbeiterschaft noch nicht so organisiert ist, daß mit Sicherheit auf das Gelingen eines jeden Boykotts zu rechnen ist. Er wird sich heute nur da in Anwendung bringen lassen, wo es sich um Fragen handelt, welche die gesamte Arbeiterschaft und nicht nur die organisierte interessieren.“ Correspondenzblatt 1893, Nr. 22.

²⁾ Ibid. Nr. 12. Man darf annehmen, daß der Boykott als Waffe im Kampf der organisierten Arbeiter gegen die Unternehmer in Deutschland nicht besonders beliebt ist. So z. B. wurde im Jahre 1905 in einer Versammlung des Rheinisch-Westfälischen Gewerkschaftskartells ein Vortrag gehalten, in dem der Referent in äußerst kritischer Weise zu der Frage, ob der Boykott ein erfolgreiches Kampfmittel gegen die Unternehmer darstelle, Stellung nahm. Er betonte in seinem Vortrag besonders, daß die in der Lebensmittelbranche beschäftigten Arbeiter, ehe sie zu diesem Mittel griffen, all ihre Bemühungen darauf richten müßten, um einen Konflikt in friedlicher Weise beizulegen. In der Versammlung war auch ein Vertreter der Generalkommission der deutschen Gewerkschaften anwesend, und nach Beendigung der Debatte wurde folgende Resolution angenommen: „Vor Verhängung eines Boykotts sollten alle diejenigen Faktoren, die den Kampf hauptsächlich auszufechten haben, befragt werden. Ein derartiger wichtiger Beschluß dürfe nicht von Zufallsmehrheiten in Volksversammlungen gefaßt werden.“ Siehe Soziale Praxis XV. Jahrg., 14. Dez. 1905, Nr. 11, S. 288.

³⁾ Diese Frage wurde auf dem 29. Juristentag in Karlsruhe (Sept. 1908) behandelt, und es liegen Äußerungen vieler Juristen zu ihr vor. Vgl. den Bericht über diesen Juristentag in der Sozialen Praxis vom 17. September 1908. (XVII. Jahrg., Nr. 51.)

⁴⁾ Soziale Praxis XV. Jahrg., 23. Aug. 1906, Nr. 47. Vgl. den Aufsatz: Die Rechtsprechung gegenüber den gewerkschaftlichen Boykottkämpfen und Verrufserklärungen S. 1221 f.

für ein völlig legales Kampfmittel der Arbeiter gegen die Unternehmer gilt, gibt er in anderen Fällen in größerem oder geringerem Maße Anlaß zu strafrechtlichen Verfolgungen¹⁾.

So z. B. beschlossen die Gewerkschaften und die sozialdemokratische Partei in Arnstadt einmal, zwei der bedeutendsten städtischen Lokale zu boykottieren, weil die Wirte sich geweigert hatten, den Arbeitern ihre Räume für Versammlungen zur Verfügung zu stellen. Einer der Wirte beschritt den Klageweg und ersuchte das Gericht nicht nur um Bestrafung der Schuldigen, sondern forderte auch noch eine bestimmte Summe als Schadenersatz zugunsten des Geschädigten. Das Gericht verwarf die Klage und motivierte seinen Beschluß damit, daß in einer Verabredung der Arbeiter, sofern diese keine Gewalttätigkeiten einschließt, noch nicht der Tatbestand eines Verbrechens vorliegt.

Auch in andern Städten wie z. B. in Wurzen, Naumburg, Dresden usw. wurden in analogen Fällen ähnliche Entscheidungen gefällt. In andern Fällen dagegen werden Verbote gegen den Boykott erlassen, und er hat gerichtliche Strafen zur Folge. So z. B. führte der Boykott der Bierbrauer in Crimmitschau vom Jahre 1904 zu einem Prozeß, der sich mehr als zwei Jahre lang hinzog. Die erste Instanz entschied, daß der Boykott nicht als strafbare Handlung anzusehen sei, die höheren Instanzen dagegen bedrohten die Urheber mit einer Geldstrafe von 1500 Mark, wenn der Boykott nicht aufgehoben würde. Im Jahre 1904 endigte der Boykott der Bäcker in Kiel damit, daß die Arbeiter, die den Boykott erklärt hatten, zu einer Geldstrafe in der Höhe von über 8000 M. verurteilt wurden. Derartige Gerichtsentscheidungen häufen sich in Deutschland immer mehr und zwar nicht allein gegenüber dem direkten Boykott, der eine Weigerung der Arbeiter, einen bestimmten Unternehmer zu unterstützen, darstellt, sondern auch gegenüber dem indirekten Boykott in Form der sogenannten „weißen Listen“ (siehe weiter unten).

Die gerichtliche Verfolgung des Boykotts steht in Deutschland in engem Zusammenhang mit dem Umstand, daß der Boykott hier häufig als Waffe im politischen Kampf und nicht bloß den rein gewerkschaftlichen Interessen dient. Es sind nicht die Gewerkschaften, es ist vielmehr die politische Arbeiterpartei, die Sozialdemokratie, die am häufigsten ihre Zuflucht zum Boykott nimmt.

Was England anbetrifft, so kommt hier der Boykott, wenn wir Irland ausnehmen, nur sehr selten zur Anwendung. Unter den wenigen Fällen eines Boykotts der englischen Trade Unions ist folgender besonders beachtenswert. Der Verband der Setzer wendet von Zeit zu Zeit zur Verteidigung seiner Interessen den Boykott an: er gibt

¹⁾ Vgl. die in dem zitierten Aufsatz aus der Sozialen Praxis angeführten Fälle.

einen besonderen Wegweiser (Guide) heraus, in dem unter anderem auch die Namen der Firmen angeführt werden, die eine unvornehme und unanständige Haltung gegenüber den Arbeitern einnehmen. Eine solche Liste der boykottierten Firmen trägt den Namen „schwarze Liste“ (black list) oder „geschlossene Liste“ (closed list)¹⁾.

In Irland wird der Boykott von den Landarbeitern in großem Umfange gegen die Pächter und Gutsverwalter angewandt, aber die sich hierauf beziehenden Zahlendaten (vgl. Tabelle 44) geben durchaus kein vollständiges Bild von den tatsächlichen Dimensionen, die der Boykott in Irland annimmt. Wir müssen bemerken, daß die Sammlung hierher gehöriger Daten in engem Zusammenhang mit dem Gesetz vom Jahre 1887 (Criminal Law and Procedure Act) steht, das die Bekämpfung der Agrar Union zum Ziel hatte. Das Zahlenmaterial wird auf spezielle Anfragen einzelner Mitglieder des Unterhauses hin von der Polizei gesammelt²⁾. Aus diesen Anfragen geht der allgemeine Charakter des Boykotts, wie er in Irland praktiziert wird, mit großer Deutlichkeit hervor, der wie wir weiter sehen werden, stark an die oben erwähnte traurige Geschichte des Charles - Boykott erinnert.

Nach Mr. Lonsdale³⁾ ist der Führer dieser Bewegung ein gewisser J. Fitzgibbon, das Haupt der Irländischen Landliga (United Irish League), die so mächtig ist, „daß sich sogar die Polizei davor fürchtet, über sie zu berichten“. Daher fallen die zahlenmäßigen Daten über diese Bewegung viel zu klein aus. „Der Terrorismus ist tatsächlich sehr groß“, sagt Mr. Lonsdale, „obwohl die Lage sich nach den Polizeiberichten gebessert zu haben scheint“⁴⁾. Der Boykott findet hauptsächlich darin seinen Ausdruck, daß die Arbeiter sich weigern, Arbeit bei den Arbeitgebern zu nehmen, und daher gründen die Boykottierten zu ihrem Schutz besondere „gelbe Verbände“ (orange society), aus denen sich die Arbeiter rekrutieren, die dazu bestimmt sind, die am Boykott beteiligten Arbeiter zu ersetzen.

Nach der Art, wie der Boykott in Irland sich äußert, muß man annehmen, daß er außerordentlich harte Formen annimmt. Wie Lord Ashbourne bemerkt, „wird das Leben des Boykottierten zu einer

¹⁾ Ausführlicheres hierüber siehe in der Labour Gazette, January 1907, p. 26.

²⁾ Parl. Deb. Nov. 5, vol. 195 (1908), p. 1413 u. ff.

³⁾ Vergleiche seine Rede im Unterhaus vom 21. Juli 1902 Parl. Deb. vol. VIII, p. 531 u. ff.

⁴⁾ Auf den Antrag eines der Mitglieder des Unterhauses, alle Fälle eines Boykotts namentlich aufzuzählen, erwiderte der Vertreter Irlands (Birrel) folgendes: „The reports referred to are strictly confidential. It would not be possible to give detailed information as to the several cases without disclosing the identity of the persons boycotted. The publication of such particulars would not be in the interests of those persons, and I must therefore refuse it.“ Parl. Deb. 25. Febr. 1909, vol. I, p. 862.

Hölle auf Erden; der Boykottierte ist von jedem Verkehr und allen Beziehungen zu seinen Nachbarn abgeschnitten, sogar Speise und Trank wird ihm verweigert⁽¹⁾.

Der Boykott nimmt in Irland sehr verschiedene Formen und häufig sogar den Charakter gemeiner Verbrechen an. So z. B. äußert sich in Irland der Boykott darin, daß man dem Boykottierten damit droht, man würde sein Haus anzünden, sein Vieh umbringen und ihn überhaupt an seinem Eigentume schädigen (boycotting Outrages). Die Gerichtsprotokolle unterscheiden erstlich den sogenannten organisierten Boykott (organised and sustained boycotting), der von einer bestimmten Organisation und zu einem bestimmten Zweck verhängt wird: der boykottierte Unternehmer soll dazu veranlaßt werden, die Forderungen der Arbeiter anzuerkennen. Neben dieser Form aber werden in den Gerichtsprotokollen auch noch andere Formen des Boykotts erwähnt: so z. B. „der partielle“ oder der sogenannte „kleine“ Boykott (minor boycotting). Dieser letztere besteht darin, daß bestimmte Personen sich weigern, mit dem Boykottierten etwas zu tun zu haben. Nach der offiziellen Definition besteht der „kleine“ Boykott aus einer Reihe „einzelner Handlungen“ (of petty isolated acts), die sich gegen die boykottierten Personen richten und sie schließlich so weit bringen, daß sie ihren Wohnort verlassen und sich in weiter Entfernung von ihm ansiedeln²⁾.

Tabelle 44.
Die Verbreitung der Boykotts in Irland³⁾.

Jahr	Totalboykott		Partieller Boykott		Kleiner Boykott		Zusammen	
	Fälle	Person.	Fälle	Person.	Fälle	Person.	Fälle	Person.
20. Novbr. 1905	2	13	8	40	27	109	37	162
31. Januar 1909	37	181	10	36	176	657	223	874

¹⁾ „Have any of your Lordships tried to realise what boycotting means?“ fragte Lord Ashbourne in der Sitzung des Oberhauses vom 17. Februar 1909 und er antwortete: „The life of the boycotted man is made a helle upon earth; he is cutt off from all connection or intercourse with his neighbours and is denied even the means of getting food“. Nach den Worten des Redners werden gegenwärtig in Irland bis zu 800 Menschen in dieser Weise boykottiert. Siehe Parl. Deb. House of Lords, vol. I, p. 58 (1909).

²⁾ In den Parlamentsberichten finden wir folgende Beschreibung des „kleinen“ Boykotts: „Now let me take an instance of the so-called minor cases and of the minor cases are of the description I am going to read... Here is the case of a man... The people do not speak to him or deal with him in any way, and he has to go Limerich twenty miles distant, to get the necessaries of life. There are five cases where people do not speak to or deal with the parties, who have to go a considerable distance for the necessaries of life.“ Parl. Deb. 23. Febr. 1909, vol. I, p. 591 u. ff.

³⁾ Siehe „Boycotting“ (Ireland). Return to an Order of The Honourable The

Aus den vorliegenden Zahlendaten, die dem Parlament im Jahre 1909 unterbreitet wurden, können wir uns eine Vorstellung von dem allgemeinen Charakter des irländischen Boykotts machen.

4.

Der Boykott in Irland unterscheidet sich grundsätzlich von der oben beschriebenen Form des „amerikanischen“ Boykotts (im engeren Sinne des Worts) nicht nur durch die dabei vorkommenden Gewalttätigkeiten, sondern auch durch seinen allgemeinen Charakter und sein Ziel. Der Boykott in Irland richtet sich nicht gegen eine bestimmte Firma, die irgend eine Art von Produkten herstellt, sondern unmittelbar gegen die Arbeitgeber. Auf Grund dieser Tatsache sind schon häufiger Versuche gemacht worden, zwei Grundarten des „direkten“ Boykotts, den „realen“ oder „Konsumptionsboykott“ und den „persönlichen“ oder „Arbeitsboykott“ zu unterscheiden.

Diese letzte Art des Boykotts wird außer in Irland auch von den Industriearbeitern in Westeuropa häufig angewandt, aber freilich in etwas anderer Form. Hier beschränkt er sich in der Regel fast ausschließlich auf das Gebiet der Lohnverhältnisse.

In Deutschland trägt diese Art des „persönlichen“ Boykotts den Namen „Sperre“. Das deutsche Wort deckt sich vollkommen mit dem Begriff des Systems der „schwarzen Listen“, von denen die Arbeiter in ihrem Kampf gegen die Unternehmer Gebrauch machen. In England und Amerika tragen diese Listen, wie wir schon bemerkt haben, den Namen „unfair list“ oder „We don't patronize list“.

Der persönliche Boykott oder der Arbeitsboykott („Sperre“) ist eine besondere Waffe der gewerkschaftlichen Taktik, die sich etwa folgendermaßen beschreiben läßt.

Wenn ein Konflikt zwischen Arbeitern und Unternehmern entsteht, so ergreift die Gewerkschaft am Ort Maßnahmen, die darauf hinzielen, dem Unternehmer möglichst viele Arbeiter zu entziehen. Zu diesem Zweck verlassen die in der Fabrik tätigen Arbeiter selbst den Ort und verhängen die Sperre über diesen Betrieb, was dann in der Arbeiterpresse oder in besonderen Flugblättern bekannt gegeben wird¹⁾.

House of Commons dated Thursday 25-th February 1909 (Mr. Lonsdale) Dublin 1909 P. P. 57.

¹⁾ Das geschieht gewöhnlich in folgender Form: „Achtung! Metallarbeiter! Es wird ersucht den Zuzug von Drehern und Schmieden von der Wagenfabrik . . . in Zwickau wegen Lohnabzügen und Maßregelung streng fernzuhalten.“ (Leipziger Volkszeitung 8. Januar 1907, Nr. 6) oder „Wegen Lohndifferenzen und Boykott“ usw. („Schuhmacherfachblatt“, Gotha 23. Dezember 1906, Nr. 51) oder in England: „Cautions. Our member are requested not to accept situation at the following places . . . (aus dem „The Amalgamated Engeneers Journal“ February 1897, p. 56) oder: „Members must communicate with the secretaries of . . . Branches before seeking or accepting jobs at these places“ (ibid. May, p. 49).

Diese Form des Boykotts ist, sowohl in England wie in Deutschland und Amerika außerordentlich verbreitet und wird häufig in der speziellen Literatur und in den Quellen für die Arbeiterfrage erwähnt¹⁾. In den meisten Fällen ist diese Art des Boykotts aufs engste mit jedem Streik verknüpft²⁾. Aber sie ist auch als eine eigene Art der gewerblichen Konflikte von großer Bedeutung. E. Liechti äußert sich folgendermaßen über diese Art des Boykotts:

„Der Schaden, den der gesperrte Arbeitgeber erleidet, kann ein sehr beträchtlicher sein. Wenn die verrufende Organisation genügende Stärke und Autorität hat, kann es dazu kommen, daß der ganze Betrieb für längere Zeit still steht; dann werden die Maschinen nicht ausgenutzt, überhaupt das ganze Anlagekapital liegt brach und eingegangene Verpflichtungen können nicht erfüllt werden.

Wenn es gelingt, trotz der Sperre Arbeiter zu erhalten, werden es in der Regel nicht gleich gut geschulte sein, wie vorher, oder sie werden in Ausnützung der Notlage des Arbeitgebers höhere Löhne fordern. Auf alle Fälle kann der Betrieb des Geschäftes erheblich gestört und der Ertrag beträchtlich geschmälert werden.“³⁾

II. Die Hauptarten des „indirekten“ Boykotts.

5.

Außer dem direkten Boykott besitzt die moderne Arbeiterbewegung noch andere Mittel, weite Kreise von Konsumenten bei ihren Interessen zu fassen und auf die Seite der Arbeiter hinüber zu ziehen. Unter diesen Mitteln nimmt der sogenannte „gewerkschaftliche Label“ die erste Stelle ein. Durch besondere Marken und Stempel machen die Arbeiterorganisationen bestimmte Waren und Bedarfsgegenstände kenntlich, deren Produktion unter günstigen Verhältnissen für die Arbeiter vor sich geht⁴⁾. In diesem Sinne bilden der „Label“ und der Boykott nach dem Ausdruck J. Mitchels nur „zwei verschiedene Formen einer und derselben Erscheinung, die beiden Seiten einer Medaille. Der Boykott sagt aus, mit wem ich nicht verkehren, der Label, mit wem ich einen besonders intensiven Verkehr pflegen soll. Wenn eine bestimmte Person — ein Arbeiter oder irgend ein anderer Konsument —

¹⁾ M. von Heckel, Liechti und andere weisen darauf hin, daß diese Form des Boykotts selbst während der Periode des Zunftwesens in Westeuropa sehr verbreitet war.

²⁾ Siehe oben S. 114 cf.

³⁾ Eugen Liechti, loc. cit. S. 16.

⁴⁾ Im ursprünglichen Sinne bedeutet „the label“ oder „the union label“ einen Stempel oder ein Siegel der Arbeiterklasse.

eine dem Label unterstehende Ware bezieht, so boykottiert er damit jegliche andere Ware, die nicht unter dem Label steht“¹⁾).

Das unmittelbare Ziel des Labels besteht, wie wir schon bemerkt haben, darin, weite Kreise von Konsumenten zu einer aktiven Beteiligung am Kampf der Arbeiterklasse gegen die Unternehmer und gegen eine übertriebene Ausbeutung durch die letzteren heranzuziehen. Eine notwendige Voraussetzung für den Erfolg eines solchen Kampfes ist nach der Ansicht der Arbeiter das Vorhandensein einer straffen Organisation. Indem die Gesellschaft die dem Label unterstehenden Waren bevorzugt, sanktioniert sie hiermit zugleich das Existenzrecht der Arbeiterorganisationen und ihren Kampf gegen die Ausbeutung der Arbeit durch das Kapital. In diesem Sinne hängt der Label als eine der Formen der modernen Arbeiterbewegung in engster Weise mit den gewerblichen Konflikten zusammen, die zwischen Arbeitern und kapitalistischen Unternehmern auf dem Gebiete des Lohnverhältnisses entstehen.

Seinem Ursprung und dem Grad seiner Verbreitung nach ist der Label eine rein amerikanische Erscheinung.

Im Jahre 1882 entließ eine Zigarrenfabrik in St. Francisco ihre Arbeiter, um an ihrer Stelle chinesische Kulis anzustellen. Zuerst faßten die Arbeiter den Beschluß, hierauf mit einem Generalstreik zu antworten, aber ein Streik gewährt keine Sicherheit, daß auch andere Kreise der Bevölkerung auf die Seite der Arbeiter treten werden, und doch waren die Arbeiter fest davon überzeugt, daß alle Kreise der Gesellschaft zusammenstehen müßten, wenn der Kampf gegen die Kulis Erfolg haben sollte. Daher beschloß man, an die Interessen weiter Konsumentenkreise zu appellieren. Man führte ein äußeres Zeichen ein, mit dessen Hilfe der Käufer die von einem Chinesen hergestellten Zigarren leicht von solchen unterscheiden konnte, die von einem Arbeiter kaukasischer Rasse herrührten. Indem der Konsument die ersteren boykottierte, konnte er den Unternehmer auf diese Weise zwingen, von der Einfuhr von Kulis abzustehen. Zu diesem Zweck führte der lokale Arbeiterverband in St. Franzisko im Jahre 1874 in den Zigarrenfabriken den weißen Label ein, der die Produkte des weißen Arbeiters im Unterschiede von denen der Kulis kenntlich machen sollte. Im folgenden Jahre führte eine andere lokale Gewerkschaft zu St. Louis in der Zigarrenindustrie den roten Label ein, der diesmal noch eine weit größere Aufgabe hatte — er sollte den Kampf zwischen der organisierten und der unorganisierten Arbeit im allgemeinen zum Ausdruck bringen. Im Jahre 1880 führte der Zentralverband der Zigarrenarbeiter (Cigar Makers' International Union of America) ein allgemeines Zeichen

¹⁾ John Mitchel, Die organisierte Arbeit. Russische Übersetzung von W. M. Schuljatikow, Moskau 1907, S. 281.

für sämtliche vereinigte Lokalverbände der Vereinigten Staaten und Kanadas zwecks Durchführung des „blauen Label“ (blue label) ein. Die Einführung des Label in der Zigarrenbranche hatte sofort einen großen Erfolg, zu dem die Forschungen Dr. I. Spencers und anderer Bakteriologen, die in den von den chinesischen Kulis hergestellten Zigarren Tuberkelbazillen entdeckten, nicht wenig beitrugen. Durch eine Reihe weiterer Untersuchungen wurden noch viele andere Krankheitskeime an den Tag gebracht. Hiernach nahm die Sympathie für den „blauen Label“ gewaltige Dimensionen an, ja sie wurde fast allgemein¹⁾. Gegenwärtig hat der blaue Label die Bestimmung: einen Minimallohn in der Höhe von 6 Dollars für jedes Tausend mit der Hand hergestellter Zigarren und die Ausschließung von Minderjährigen, Gefangenen, Heimarbeitern und Chinesen zu gewährleisten, d. h. der blaue Label stellt eine Garantie dafür dar, daß die mit dieser Etiquette versehenen Zigarren ausschließlich von erwachsenen, geschulten und organisierten Arbeitern der weißen Rasse hergestellt sind; daneben ist er aber auch ein Ausdruck dafür, daß in dem entsprechenden Produktionszweig günstige „moralische, materielle und intellektuelle“ Arbeitsverhältnisse bestehen²⁾. Zum Zweck der Propagandierung des blauen Labels existiert ein spezieller Fonds, der aus Beiträgen in der Höhe von 5 Cent von jedem tausend Zigarren bei einem Stücklohn von 9 und mehr Dollar pro Tausend, und in der Höhe von 5 Cent von je 1500 Zigarren bei einem Lohn von weniger als 9 Dollar pro Tausend gebildet wird³⁾.

Im Jahre 1885 führten zwei bedeutende Zentralverbände der Hutmacherbranche (Hat Finishers National Association und die Hat Makers National Union) einen gemeinsamen Label „der geeinigten Hutmacher Nordamerikas“ (The label of the United Hatters of North America) ein. Während des 10 jährigen Bestehens dieses Label ersetzten mehr als 25 Betriebe ihre unorganisierten Arbeiter durch organisierte und dies alles — wie der Sekretär des Verbandes in seinem Berichte erklärt, „nur dank dem Label“⁴⁾. Im Bericht des Verbandes für die Jahre 1896/97 wird darauf hingewiesen, daß die Anzahl der Labels in 14 Städten eine Höhe von 3 120 000 Stück und daß die Zahl sämtlicher Labels seit dem Jahre 1895 95 000 000 Stück übersteigt. Auf der Delegiertenversammlung wurde 1900 einstimmig der Antrag angenommen, daß die Delegierten, die nicht in vom Label betroffenen Stiefeln, Kleidern und Hüten erscheinen, nicht zu den Verhandlungen zugelassen werden sollen⁵⁾.

1) Vgl. „Amer. Federationist“, January 1900.

2) Ibid.

3) Industrial Commission (U. S.) Rep. vol. XVII, p. 289 ff.

4) Ind. Comm. vol. XVII, p. 58.

5) Ibid.

Diese Verpflichtung zur Unterstützung des Labels wird zuweilen sogar in den Statuten der Arbeiterorganisationen erwähnt. So z. B. legen die Verbände der Metallarbeiter, der Schuhmacher, der Bierbrauer usw. ihren Mitgliedern die Verpflichtung auf, den Label durch Kauf von Produkten zu unterstützen, die vom Label betroffen sind, und drohen jedem, der hiergegen verstößt, eine Geldstrafe in der Höhe von 2 Dollars für jeden Kauf an¹⁾. Die Gewerkschaft der Schuhmacher (Boot and Shoe Workers Union) hat mit den Unternehmern eine besondere schriftlich fixierte Vereinbarung über die Anwendung des Labels getroffen. DiesersolleineGarantie für die Durchführung eines besonderen Kollektivvertrages bilden, in dem die Möglichkeit von Konflikten vorgesehen ist, und eine Untersuchung der Streitigkeiten durch ein Schiedsgericht in der einen oder andern Form zur Bedingung gemacht wird. Vor der Untersuchung der Sache durch das Schiedsgericht verpflichten sich die Arbeiter, keinen Streik zu erklären, und die Unternehmer — keine Aussperrung über die Arbeiter zu verhängen²⁾.

In der Kleiderbranche wurde der Label hauptsächlich gegen das System der sogenannten „Kommissionäre“ (contractors)³⁾ angewandt, die die Haupturheber des sogenannten „Schwitzsystems“ (Sweating) sind.

Zu diesem Zweck führte der Zentralverband der geeinigten Konfektionsarbeiter (The united Garment Workers of America) sofort nach seiner Begründung im Jahre 1891 den Label ein, der nur in solchen Betrieben angewandt werden darf, in denen die Arbeitsverhältnisse von den Gewerkschaften selbst überwacht werden und in denen die Unternehmer sich keiner Mittelspersonen (contractors), bedienen, sondern die Arbeiter selbst anstellen. Dieser Verband wurde dank seiner eifrigen Agitation für die Verbreitung des Labels in Amerika bald sehr populär. Die an der Spitze des Verbands stehenden Personen gehen von der Anschauung aus, daß die wirkliche Kraft des Labels davon abhängt, ob die Unternehmer davon überzeugt werden können, daß die Arbeiterorganisationen tatsächlich imstande sind, die Nachfrage nach durch den Label gekennzeichneten Produkten zu erhöhen⁴⁾. Auf dem Kongreß vom Jahre 1900 führte ein Delegierter in seinem Bericht über die Tätigkeit einer lokalen Gewerkschaft einen Fall an, wo sich eine Firma infolge starker Nachfrage nach unter dem Label stehenden

¹⁾ Idem, p. 55 u. 277.

²⁾ Idem, p. 55.

³⁾ Unter „contractors“ versteht man in Amerika eine besondere Kategorie von kleinen Unternehmern — Kommissionären; sie übernehmen Aufträge von großen Unternehmern (Industriellen, Kaufleuten, Zwischenhändlern usw.), für die sie Arbeiten vergeben, die zu Hause oder in kleineren Werkstätten ausgeführt werden.

⁴⁾ Ibid., p. 63 u. ff.

Waren mit dem Vorschlag an ihre Arbeiter gewandt habe, sie sollten sich organisieren und einen eigenen Label einführen. Dieser Vorschlag wurde angenommen: es wurde eine Gewerkschaft gegründet, und der Label eingeführt¹⁾. Andererseits aber hatte die starke Nachfrage nach Kleidern, die vom Label betroffen waren, zur Folge, daß zahlreiche Nachahmungen und Mißbräuche des Labels vorkamen. Die Fabrikinspektoren weisen in ihren Berichten nicht selten darauf hin, daß der Label die Arbeiter durchaus nicht immer vor Ausbeutung bewahrt und daß der Label häufig auch in Betrieben angewandt wird, in denen das Schwitzsystem herrscht. Besonders häufig kommen Mißbräuche und Nachahmungen des Labels in größeren Industriezentren wie in New York, Chicago, Philadelphia und andern vor.

In einer Delegiertenversammlung der organisierten Arbeiter der Konfektionsbranche vom Jahre 1899 wurde auf die Schwierigkeit des Kampfs gegen dieses Übel hingewiesen. Die Ursache sei häufig in dem mangelnden Verständnis der Arbeiter selbst für die wirkliche Bedeutung des Labels zu suchen. Auf dem Kongreß vom Jahre 1900 wurde festgestellt, daß die Macht der lokalen Gewerkschaften nicht groß genug sei, um alle Mißbräuche des Labels auszurotten, und daher wurde der Beschluß gefaßt, daß die Aufsicht und die Kontrolle über das Recht der Einführung des Labels dem Exekutivkomitee des Zentralverbandes anvertraut werden solle²⁾.

Einer der ältesten Arbeiterverbände Amerikas (Typographical Union of North America), der 1850 gegründet ist, verlieh in der ersten Zeit nach der Einführung des Labels den lokalen Gewerkschaften das Recht, ihn nach eigenem Gutdünken anzuwenden. Jede von ihnen hatte ihre eigene Fabrikmarke. Im Jahre 1893 führte der Zentralverband ein allgemeines Zeichen für alle lokalen Gewerkschaften, die diesem Verbands angehörten, ein. Zugleich damit wurde der Beschluß gefaßt, den Stempel selbst mit einem Zuschlag von 10 % über seinen Preis zu verkaufen³⁾. Dieses führte bald dazu, daß der Label auch in solche Betriebe eindrang, in denen durchaus nicht alle Arbeiter organisiert waren. Ein besonderes Interesse erregte die Frage der kleinen Betriebe, die mit dem Buchdruckergewerbe zusammenhingen, wie z. B. der Buchbindereien, Broschüranstalten usw. Diese Betriebe stellen meist keine oder doch nur sehr wenig auswärtige Arbeiter an und sind hauptsächlich auf die Arbeit der Familienmitglieder angewiesen. Auf der Delegiertenversammlung vom Jahre 1900 rief die Frage nach dem Recht der Anwendung des Labels in diesen Betrieben lange Debatten hervor. 26 Delegierte der Buchdrucker sprachen sich gegen das Recht

¹⁾ Ibid.

²⁾ Ibid.

³⁾ Idem, p. 98 u. ff.

der Einführung des Labels in solchen Betrieben aus. Trotzdem aber nahm die Mehrheit einen entgegengesetzten Antrag an, und auf diese Weise erhielt der Label in diesem Industriezweige und in allen mit ihm im Zusammenhang stehenden Branchen eine außerordentlich große Verbreitung. Die Agitation des Buchdruckerverbandes richtet sich immer mehr auf die obligatorische Einführung des Labels in allen staatlichen Buchdruckereien. Von den einzelnen Staaten hat Montana (im Jahre 1897) und Nevada den Label zuerst in den Buchdruckereien eingeführt. In einzelnen Staaten wurde der Label auf Initiative der lokalen Selbstverwaltungsorgane in den staatlichen Buchdruckereien eingeführt. In anderen Staaten dagegen wurde die obligatorische Einführung des Labels für einen antikonstitutionellen Akt erklärt. So z. B. erklärte man den Beschluß des Stadtrats von Patern, nach dem der Label in allen städtischen Buchdruckereien eingeführt werden sollte, für unrechtmäßig, da er im Widerspruch mit der Konstitution stünde. In den letzten Jahren ist der Verband der Buchdrucker bestrebt, den Label beim Druck von Lehrbüchern einzuführen. Im Jahre 1900 wies der Vorsitzende dieses Verbandes darauf hin, daß 75 % aller Lehrbücher in Betrieben gedruckt würden, in denen unorganisierte Arbeiter, unter äußerst ungünstigen hygienischen und sanitären Verhältnissen beschäftigt wären. Infolgedessen wurde der Beschluß gefaßt, sich an die Organe der Staatsgewalt zu wenden, denen die Aufsicht über die Lehrmittel und Lehrbücher obliegt, und diese auf die Notwendigkeit einer obligatorischen Einführung des Labels aufmerksam zu machen. Im September des Jahres 1900 brachte das Organ des Buchdruckerverbandes *The „American Pressman“* die Nachricht, daß im östlichen St. Louis die obligatorische Labelmarke für alle Fibeln und elementaren Aritmethiklehrbücher eingeführt sei. Die große Verbreitung des Labels in der Buchdruckerbranche hatte wie in dem schon beschriebenen Falle (d. h. in der Konfektionsbranche) zahlreiche Nachahmungen und Mißbräuche zur Folge. Im Jahre 1898 wurde dies auf der Delegiertenversammlung zur Sprache gebracht, wobei darauf hingewiesen wurde, daß die lokalen Gewerkschaften nicht die Mittel besäßen, um auf gerichtlichem Wege gegen diese Mißbräuche vorzugehen. Im Jahre 1901 wurde der Beschluß gefaßt, daß das Exekutivkomitee des Zentralverbandes verpflichtet sei, die lokalen Gewerkschaften bei der Verfolgung von Personen, die sich unberechtigter Weise des Labels bedienen, zu unterstützen. Bisher nahmen alle derartigen gerichtlichen Prozesse einen günstigen Ausgang für den Buchdruckerverband¹⁾.

¹⁾ Der Sekretär des Chicagoer Verbandes Mr. Thomson bemerkt in einem seiner Berichte, daß der Verband im Laufe einiger Jahre mehrere tausend Dollars Schadenersatz erhalten hätte, die ihm auf Gerichtsbeschluß von solchen Firmen

Außer dem allgemeinen Buchdruckerverband gibt es in Amerika noch eine besondere Organisation der Lithographen (Lithographers' International Protective and Beneficial Association of the United States and Canada). Diese Organisation wurde im Jahre 1883 gegründet und führte 1897 einen eigenen Label ein. Der Sekretär der Association weist jedoch in einem seiner Berichte darauf hin, daß der Label in der Lithographenbranche in vielen Fällen nicht angewendet werden kann, da die Stempel den Umschlag der Druckschriften verunstalteten, was den Unwillen der Käufer erzeuge. Wo dagegen der Label anwendbar ist, ist er in mehr als der Hälfte aller Betriebe eingeführt¹⁾.

Im Jahre 1891 wurde der Label von den Bäckern eingeführt, „als Garantie dafür, daß jedes Brot oder Brötchen von organisierten Arbeitern hergestellt sei.“ Daneben sollte das eingeführte Zeichen ein Beweis dafür sein, daß das Brot in solchen Betrieben hergestellt sei, in denen „tadellose sanitäre Verhältnisse und absolute Reinlichkeit herrschen“²⁾.

Bei den Formern und Klempnern (Iron Molders' Union on North America) wurde der Label im Jahre 1896 eingeführt, ohne daß er jedoch in dieser Industriebranche eine besondere Verbreitung gefunden hätte. In andern Industriezweigen, wie z. B. in der Baumwollindustrie, den Webereien, in der Eisen-, der Kohlenindustrie und andern hat der Label bisher noch gar keine Anwendung gefunden. So kommt der Label in der Großindustrie so gut wie garnicht zur Anwendung, und als Waffe im Kampf gegen die Ausbeutung ist er heute nur in der Kleinindustrie, die einen mehr handwerksmäßigen manufakturartigen Charakter trägt, d. h. also in all den Industriezweigen in Gebrauch, in denen das sogenannte „Schwitzsystem“ (sweating system) weit verbreitet ist³⁾. In diesen Branchen wird der Label in Amerika nicht nur im extensiven, sondern auch im intensiven Sinne außerordentlich häufig angewandt. So z. B. schreibt der Sekretär des Böttcherverbandes in seinem Bericht über das Jahr 1901: „Die Nachfrage nach Fässern, die den Labelstempel tragen, ist in solchem Maße gewachsen,

ausgezahlt worden seien, die den Label unberechtigter Weise angewandt hätten. Ind. Comm. vol. VII, p. 195.

¹⁾ Idem vol. XVII, p. 116.

²⁾ Siehe Bull. of the Department of Labor (Washington) No. 15 March 1898. The Trade Union Label, by I. G. Brooks, p. 203.

³⁾ Die Arbeiter der Großindustrie können jedoch in ihrer Eigenschaft als Konsumenten zur Verbreitung des Labels beitragen. So z. B. wurde auf der Jahresversammlung der organisierten Arbeiter der Textilbranche (United Textile Workers of America) im Jahre 1907 die Frage nach dem Label erhoben und der Beschluß gefaßt, „that all delegates to the next convention be required to wear only union — made clothing and that textile workers in general should be urged not to purchase non-union products of any kind.“ (Mass) Labor Bull. vol. XII, No. 4 (November), 1909.

daß wir nicht immer in der Lage sind, sie zu befriedigen. Wir haben im Label unsern stärksten Halt gefunden¹⁾.

Übrigens wird der Label nicht nur bei Gegenständen des unmittelbaren Bedarfs angewandt. Dort, wo die Arbeiterorganisationen stark sind, kommt er auch bei solchen Waren zur Anwendung, deren Käufer die Unternehmer selbst sind, d. h. also bei Gegenständen, die noch einer weiteren Bearbeitung unterworfen werden müssen und als Produktionsmittel weiter verwendet werden. So z. B. haben es die Bauarbeiter in der Umgebung von Chicago schon längst durchgesetzt, daß nur mit dem Label versehene Ziegelsteine und Baumaterialien gekauft werden, da sie sonst jede weitere Arbeit verweigern. Dieselbe Methode wird auch von den organisierten Zimmerern angewandt; ohne allen Zweifel wird eine solche Unterstützung des Labels mit dem Wachstum der Arbeiterorganisationen eine immer größere Bedeutung gewinnen.

Im Zusammenhang mit der Geschichte des Labels in Amerika stehen die zahlreichen Versuche, einen allgemeinen Label (an universal label) für alle organisierten Arbeiter der Vereinigten Staaten einzuführen. Ein solcher Versuch wurde zum ersten Mal vom Verband der „Ritter der Arbeit“ und später von dem amerikanischen Gewerkschaftsbund gemacht, aber keiner dieser Versuche ist bisher erfolgreich gewesen. Der amerikanische Gewerkschaftsbund besitzt ein allgemeines Labelzeichen, aber nur für die lokalen Gewerkschaften, die der Föderation unmittelbar angehören, d. h. keine zentralen Organe in den nationalen und internationalen Verbänden besitzen. Die Föderation stellt diesen letzteren die Einführung eines eigenen Labels sowie die Kontrolle über ihn anheim. Die Durchführung eines allgemeinen Labels stößt auf ein Hindernis, das einerseits in dem Mangel einer vollständigen

¹⁾ In Rep. of Ind. Comm. (vol. XVII) werden Daten über die Stellung der Arbeiterverbände zum Label in 33 verschiedenen Industriezweigen und Berufsarten angeführt (wobei auch der Verband der Friseure, der Angestellten in Restaurationen usw., mitgezählt sind). In Washington erscheint eine besondere Zeitschrift — Union Label Bulletin — die in einer ihrer Nummern Reproduktionen von 63 Labelmarken brachte, wie sie von den Gewerkschaften eingeführt sind, die der amerikanischen Gewerkschaftsföderation angehören. Die amerikanische National-Liga der Konsumenten (National Consumers League) weist in ihrem letzten Bericht vom Jahre 1909 darauf hin, daß der Label in 14 Staaten von 68 Firmen angenommen sei. Siehe Suppl. to the Annals of the American Academy of Political and Social Science July 1909 (The Consumers' Control of Production) Report of the Label Committee, p. 38 u. ff.

²⁾ Vgl. die Ind. Comm. vol. XVII, p. 23 u. ff.; p. 50 u. ff. Auch auf dem zweiten Kongreß der Sektion des amerikanischen Gewerkschaftsbundes wurden Stimmen laut, die sich gegen den allgemeinen Label wandten. Vgl. Report of Proceedings of the Second Convention of the Union Label Trades Department of the American Federation of Labor, November 1909. Auf diesen Bericht kommen wir noch unten zurück.

und endgültigen Zentralisierung der amerikanischen Gewerkschaften und andererseits in der Ungewißheit liegt, ob ein solcher Label auch überall Anspruch auf gesetzlichen Schutz erheben kann¹⁾. Wie wir weiter sehen werden, wird die Frage nach der Stellung des offiziellen Rechts zum Label in den Vereinigten Staaten von Nordamerika durchaus nicht überall in der gleichen Weise entschieden, ehe wir jedoch zu dieser Frage übergehen, wollen wir uns die Zahlen-
daten über die gegenwärtige Verbreitung des Labels in Amerika etwas näher ansehen.

Von einer irgendwie erschöpfenden Statistik über diese Frage kann natürlich nicht die Rede sein, da sowohl in Amerika wie in andern Ländern die Zentralisierung der Gewerkschaften noch nicht so weit vorgeschritten ist, daß diese die Statistik über die ganze nationale Arbeiterbewegung selbst durchführen könnten. Es kann sich also nur um die Daten handeln, die von der bedeutendsten Arbeiterorganisation Amerikas, der American Federation of Labor, gesammelt werden. Unter den verschiedenen Abteilungen und Sektionen dieser Föderation gibt es auch ein besonderes „Union Label Trades Department“, das bereits drei Jahre existiert und vor kurzer Zeit einen Bericht für das Jahr 1909 herausgegeben hat²⁾.

Nach diesem Bericht betragen die Gesamtausgaben für die Labelbewegung (für Publikationen, Herstellung von Marken, Gerichtskosten usw.) mehr als 1 Million Dollars für das ganze Land. Ein Viertel dieser Summe kommt auf das Label-Department der Föderation. Der Label wird im ganzen von etwa 70 Zentralverbänden angewandt. Von diesen gehören 37 mit einer Gesamtzahl von ungefähr 500 000 Mitgliedern der Föderation an.

Man darf erwarten, daß uns später einmal ausführlichere Zahlen-
daten zur Verfügung stehen werden, wenn nach einem bestehenden Projekt³⁾ jede zentrale Gewerkschaft (die nationalen sowohl wie die internationalen) nach dem Beispiel der amerikanischen Föderation eine besondere Abteilung für die Labelstatistik eingerichtet haben wird.

6.

Wie wir oben bemerkt haben, ist der Label eine echt amerikanische Erscheinung, und so hat er denn bis auf die heutige Zeit auch nur in Amerika eine größere Verbreitung gefunden⁴⁾. In England und Deutsch-

¹⁾ Über dieses letztere Argument vgl. American Federationist, December 1900.

²⁾ Vgl. Second Convention of the Union Label Trades Department of the American Federation of Labor, 1909. Report of Proceedings.

³⁾ Ibidem, p. 7.

⁴⁾ Es gibt Anzeichen, daß der Label bald auch in Australien eine weite Verbreitung finden wird. Auf dem Arbeiterkongreß (Commonwealth Trade Union

land hat der Label noch nicht den Charakter einer Massenbewegung angenommen, sondern ist bisher nur auf sporadische Versuche und fromme Wünsche beschränkt geblieben.

In Deutschland ist ein solcher Versuch in der Hutindustrie gemacht worden. 1890 führte der Verband der Hutmacher einen Label unter dem Namen „Kontrollmarke“ ein, aber dieser Einrichtung war keine lange Dauer beschieden, da sie auf einen starken Widerstand der organisierten Unternehmer stieß. Der Verband der Arbeitgeber in der Hutmacherbranche nahm den Kampf gegen diese Bewegung auf und setzte eine Strafe von 10 000 M fest für den Fall, daß einer der organisierten Unternehmer sich zur Einführung der Kontrollmarke bereit erklären sollte¹).

Ein erfolgreicher Versuch, den Label in Deutschland einzuführen, wurde von den Leipziger Zigarrenfabriken gemacht. Die Arbeiter als Konsumenten (und die Konsumvereine im allgemeinen) übernahmen die Verpflichtung, nur Zigarren von solchen Fabrikbesitzern zu kaufen, die sich zum Abschluß eines Tarifvertrages mit den organisierten Arbeitern bereit erklärten, und dadurch kam der Tarif tatsächlich zustande²).

Vor einigen Jahren wandten in Leipzig die Angestellten in den Friseurläden den indirekten Boykott gegen die Arbeitgeber an, die einzelne von ihren Forderungen nicht bewilligen wollten. Zu diesem Zweck veröffentlichten sie in allen lokalen Organen der Arbeiterpreses eine Liste der Läden, „die von der Arbeiterschaft zu berücksichtigen sind“.

In England ist der Label gleichfalls nicht sehr verbreitet, obwohl diese Frage schon mehrfach auf dem Trade-Unionisten-Kongressen zur Sprache gekommen ist. Schon auf dem Kongreß von 1887 wurde die Frage nach dem Label von einzelnen Delegierten aufgeworfen und zwar in Form einer Verteidigung der „gewerblichen Marken“ (Trade Marks). Auf dem Kongreß vom Jahre 1890 wurde bereits ernstlich über die Labelfrage verhandelt. Der berühmte Führer der Dockarbeiter, Ben

Congress) von 1903 in Sidney wurde folgende Resolution angenommen: „steps be taken to bring about the introduction of a trade union label throughout the commonwealth.“ Siehe American Federationist 1903, June.

¹) M. Brösicke, Die deutsche Streikbewegung, Berlin 1898, S. 15.

²) R. Liefmann, Die neueste Entwicklung der Alliance-Verbände in Conrads Jahrb. der Nationalökonomie. III F. B. 22 H. 1, S. 120. In der deutschen nationalökonomischen Literatur finden sich nur äußerst wenige und fragmentarische Daten über den Label. In den letzten Jahren haben die deutsche Arbeitgeber-Zeitung und die Soziale Praxis Aufsätze über den Label gebracht. Vgl. D. Arb.-Ztg. den Aufs. in Nr. 25 vom 18. Juni 1905, der aus der Bremer Bürgerzeitung abgedruckt ist, die ihn seinerseits aus der französ. Zeitschrift „Le mouvement socialiste“ übernommen hat.

Tilled, machte den anwesenden Trade Unionisten den Vorwurf, daß sie inkonsequent und leichtsinnig seien, indem sie leichten Herzens Waren kauften, die von Streikbrechern und in Betrieben hergestellt seien, in denen das „Schwitzsystem“ herrsche, womit sie die unanständigen und gewissenlosen Elemente unter den Unternehmern unterstützten. Ben Tillet machte den auf dem Kongreß anwesenden Delegierten den Vorschlag, sämtliche Waren zu boykottieren, die in solchen Betrieben hergestellt würden, in denen ungünstige und unwürdige Arbeitsverhältnisse herrschen¹⁾.

Tillet's Vorschlag wurde von dem Delegierten Shaw unterstützt, der darauf hinwies, daß eine besondere Marke — a Trade Union Mark — für alle Waren, an deren Herstellung Mitglieder der Trade Unions beteiligt seien, eingeführt werden sollte. Shaw brachte den Antrag ein, daß man sich zu diesem Zweck an die Arbeiterorganisationen wenden solle; diese sollten die Unternehmer dazu veranlassen, ihre Waren als Produkte der organisierten Arbeiter — „Trade Union made“ — durch irgend eine Marke kenntlich zu machen. Ein anderer Deputierter, Haddow, unterstützte den Antrag Tillet's und schlug vor, daß man keine Reporter zu den Arbeiterversammlungen zulassen sollte, die bei solchen Zeitungen tätig seien, die ihren Angestellten einen unter der Durchschnittsnorm stehenden Lohn bezahlen. Diese Idee wurde später von dem berühmten John Burns aufgenommen; er erklärte, daß er den Antrag Haddow's im Interesse aller Mitglieder der Presse energisch unterstützen werde. „Hunderte von Mitarbeitern an der periodischen Presse“, bemerkte Burns, „werden in der empörendsten, skandalösesten Weise ausgebeutet (sweated in a scandalous manner), sie erhalten einen geradezu armseligen Lohn und sind beständig genötigt, in Konkurrenz mit Streikbrechern zu treten. Diese Personen sind nicht in der Lage, selbst für ihre Interessen einzutreten; daher sollte dieser Antrag unserer besonderen Sympathie sicher sein“. Tillet's Antrag wurde mit den Zusätzen von Shaw und Haddow einstimmig vom Kongreß angenommen, und als der Vorsitzende dem Kongreß dies mitteilte, machte Burns den Vorschlag „jede Zeitung zu boykottieren, die keinen Bericht über diese Anträge bringen würde“²⁾. Auf dem Trades Unions Kongreß vom Jahre 1895 brachte Roß aufs neue

¹⁾ „Whereas, through the inconsistency and thought lessness of many tradeunionists, purchasing commodities made by blackleg labour, such purchase often preventing the successful issue of a labour dispute, the delegates at this Congress hereby pledge themselves to do their utmost to influence their constituents to boycott all goods made under unfair conditions, and to select for travel by rail, river, sea or road companies or firms only whose employes work under the best conditions and receive the best wages.“ 23-rd Trades Union Congress 1890, Report, p. 63.

²⁾ Ibid.

den Antrag ein, die unanständigen Preßorgane zu boykottieren, und der Kongreß nahm einstimmig folgende Resolution an: „Der gegenwärtig tagende Kongreß fordert, indem er die Resolutionen früherer Kongresse, die den Ankauf von Waren ausbeuterischer Betriebe mißbilligten, bestätigt, die Trade Unionisten und das Publikum mit besonderem Nachdruck auf, nur solche Preßorgane, die die Marke „printed by trade union labour on paper made in the United Kingdom“ tragen, zu unterstützen. Diese Worte müssen am Fuß des Blatts neben der Adresse der Druckerei stehen⁽¹⁾. Auf dem Kongreß von 1896 stellte Mallalieu, der Vertreter der organisierten Hutmacher, die Forderung, daß die organisierten Arbeiter mit mehr Energie und aktiver für den Label eintreten sollten, und wies unter anderem auf den Widerstand hin, den die Genossenschaften dem Label entgegensetzten, obwohl man von diesen eher eine kräftige Unterstützung des Labels hätte erwarten können⁽²⁾. Auf dem Kongreß von 1906 wies der Vertreter der organisierten Zigarrenarbeiter, B. Cooper, auf die soeben eröffnete Ausstellung des „Schwitzsystems“ (sweated goods) hin und trat lebhaft für den Label ein. Nach den Berichten dieser Ausstellung werde sich die Gesellschaft ein Bild von dem ganzen Schrecken dieses Systems machen können und den Kampf gegen dieses soziale Übel mit weit größerer Energie aufnehmen. Der Label könne als mächtige Waffe in diesem Kampfe dienen. Eine in diesem Sinne abgefaßte Resolution wurde vom Kongreß einstimmig angenommen⁽³⁾.

In letzter Zeit hat sich ein Mitglied der Generalföderation Th. Richards, Mitglied des Parlaments und Vorsitzender des Schuhmacherverbandes, in lebhafter Weise für den Label eingesetzt⁽⁴⁾. Nach seinen Worten gibt es in England gegen 50 Trade Unions, die den Label eingeführt haben. Richards weist auf das Beispiel Amerikas hin und glaubt dem Label einen ähnlichen Erfolg in England in Aussicht stellen zu können.

Auf dem Trade Unionisten-Kongreß vom Jahre 1908 warfen die Vertreter der organisierten Zigarrenarbeiter und Hutmacher, B. Cooper und T. Mallalieu, die Frage in neuer Form auf, indem sie die Anerkennung des Labels durch die Organe der Regierung forderten und den Vorschlag machten, zur Bestätigung des Label Schutzrechts eine Form für diese Anerkennung zu finden. Zu diesem Zwecke faßte der Kongreß den Beschluß, sich mit der Aufforderung, eine entsprechende Gesetzesvorlage auszuarbeiten, an die Parlaments-

¹⁾ 28th Annual Report 1895, p. 50.

²⁾ 29th Annual Report, p. 53 u. ff.

³⁾ 39th Annual Report, p. 123.

⁴⁾ „The Trade Union Label“ sieh 34-th Quarterly Balance Sheet, December 1907, General Federation of Trade Unions, Report, p. 13 u. ff.

kommission zu wenden¹⁾. Auf dem letzten Kongreß im September des Jahres 1909 wandten sich die Vertreter der Konfektionsarbeiter mit der Bitte an den Kongreß, ihre Interessen gegen die Konkurrenz der „Sweaters“ zu schützen. Der Delegierte der organisierten Schneider (Flynn) wies unter anderem darauf hin, daß die organisierten Schneider sich mit einer Petition an das Parlament gewandt hätten, diese habe jedoch keinen Erfolg gehabt. Jetzt setzten sie große Hoffnungen auf den Kongreß, und erwarteten, daß dieser für die obligatorische Einführung des Labels in der Konfektionsbranche eintreten werde. Der Kongreß nahm einstimmig einen dahingehenden Antrag an²⁾.

Trotzdem die Frage nach dem Label in den englischen Preßorganen weit häufiger diskutiert wird als in den deutschen, hat der Label in England dennoch keine sehr große Verbreitung gefunden. In gewissem Maße trägt hieran die Trägheit der Arbeiter Schuld, worauf vor kurzem wieder von einem Arbeiterorgan hingewiesen wurde: „Die Frage nach der Ware als einem Produkt der organisierten Arbeit“, heißt es in diesem Organ, „ist in Amerika äußerst brennend, obwohl dort, ebenso wie bei uns, die organisierten Arbeiter selbst Produkte des „Schwitzsystems“ (sweating) kaufen und sich nicht dafür interessieren, ob eine Ware unter günstigen und würdigen Arbeitsbedingungen hergestellt wurde“³⁾.

7.

Was die Stellung des offiziellen Rechts zum Label anbetrifft, so finden wir weder in Deutschland noch in England irgend welche Daten zu dieser Frage, was eine Folge der geringen Verbreitung des Labels in diesen Ländern ist. Dagegen hat in Amerika die gerichtliche Praxis und die Gesetzgebung auf diesem Gebiet bereits einen hohen Grad der Entwicklung erreicht, obwohl die Stellung des Rechts und der Gesetzgebung zum Label noch nicht überall klar und bestimmt ist. Gegenwärtig macht sich das Bedürfnis einer besonderen Labelgesetzgebung immer deutlicher fühlbar, einer Gesetzgebung, die die in früheren Zeiten so weit verbreitete Praxis, den Label nach Analogie mit den allgemeinen, für die gewerblichen Marken und Etiketten geltenden Bestimmungen des Handelsrechts zu beurteilen, ersetzen könnte.

Die Frage nach der Gesetzlichkeit des Labels wurde zum ersten Mal im Jahre 1887 vor der obersten Gerichtsbehörde New Yorks aufgeworfen⁴⁾. Der Verband der Zigarrenarbeiter hatte zum Schutze seines blauen Labels einen Prozeß gegen Nachahmungen und Mißbräuche

¹⁾ 41-th Annual Report, p. 154 u. ff.

²⁾ 42 nd Annual Report, p. 147 u. ff.

³⁾ Typographical Circular May 1906, No. 644, p. 3.

⁴⁾ Bloete v. Simon, 19. Abb. N. C. 88. Vgl. den ausführlichen Bericht des American Federationist (Dezember 1900).

des Labels von Seiten einiger Firmen angestrengt. Das Gericht erkannte auf Grund einer Analogie mit dem Schutzrecht der Handelsmarken an, daß auch der Label ein Anrecht auf gesetzlichen Schutz habe. In der Folge wurde jedoch diese Analogie von den Gerichten anderer Staaten nicht anerkannt. Sie wiesen darauf hin, daß die gewerblichen Marken ausschließlich für die eigenen Produkte eines bestimmten Betriebes oder einer Firma Geltung haben und daß die Mitglieder einer Gewerkschaft nicht die Besitzer der Betriebe und der Firmen, sondern nur an der Produktion mitbeteiligt sind. Dieses führte dazu, daß man von nun an bestrebt war, selbständige gesetzliche Normen zum Schutze des Labels als solchen aufzustellen.

Die Grundlage für das Labelrecht liegt in folgendem Satze. Der Schutz gewerblicher Marken oder der Handelsmarken findet vom Standpunkt der gesellschaftlichen Interessen darin seine Rechtfertigung, daß durch solche Marken die bessere Qualität einer Ware kenntlich gemacht wird. Aus demselben Grunde ist auch ein Schutz für die Mittel notwendig, die eine Vorbedingung für eine bessere Qualität der Produkte darstellen. Solche Mittel sind außer dem Material die Tüchtigkeit der Arbeiter wie der Fleiß und die Sorgfalt des Unternehmers. Wenn daher der letztere zur Aufrechterhaltung seines Renommées eine Marke einführen darf, so verlangt es die Gerechtigkeit, daß auch die Arbeiter das Recht haben, für ihren guten Ruf zu sorgen (Das Mittel, dessen sie sich dabei bedienen, aber ist der Label¹).

In der ersten Zeit wurde nur den Gewerkschaften die Registrierung der Labelmarken und das Schutzrecht zugestanden. Aber mit dem Fortschritt der genossenschaftlichen Bewegung und unter dem Druck der Anschauung, daß eine solche Beschränkung nur eine auf Privilegien beruhende Klassengesetzgebung schaffe, wurde einer jeden Association oder Genossenschaft das Recht des Labels gewährt, als Ausdruck dafür, daß ein bestimmter Gegenstand das eigene Produkt einer Organisation darstellt, oder daß er unter Mitarbeit der Mitglieder einer bestimmten Association oder eines Verbandes hergestellt wird. Diese beiden Arten von Bestimmungen werden heute von den Organen der Regierungsgewalt gern anerkannt, und im allgemeinen wird aus beiden Bestimmungen das Recht zu einer Strafverfolgung solcher Personen abgeleitet, die den Label unberechtigter Weise anwenden. Zuweilen werden Angriffe und Anklagen gegen das Labelrecht laut, und es wird darauf hingewiesen, daß durch dieses Recht Privilegien für bestimmte Klassen von Arbeitern geschaffen werden. Das New Yorker Appellationsgericht hat sich energisch gegen diese Angriffe verwahrt und ist lebhaft

¹) Aus einer Gerichtsentscheidung des höchsten Gerichtshofes zu New Jersey (Schmalz v. Wooley, 41 Atl.) vgl. Rep. of the Ind. Comm., vol. XVII, p. 629.

für das Labelrecht eingetreten. In einer seiner Entscheidungen (Perkins v. Heert) hat es darauf hingewiesen, daß die Labelgesetze durchaus keine singulären Akte sind, die für irgend eine bestimmte Gegend oder in bezug auf eine einzelne Gewerkschaft, eine Genossenschaft oder Organisation erlassen werden, sondern, daß sie vielmehr allgemeine Gesetze darstellen, die im ganzen Bereich eines Staates Geltung haben und sich auf sämtliche Verbände und Assoziationen erstrecken.

Was die Ansicht anbelangt, als trage die Regierung durch eine gesetzliche Begünstigung des Labels zum Wachstum des Gegensatzes zwischen organisierten und unorganisierten Arbeitern bei, so muß hierzu bemerkt werden, daß jeder legislative Akt, der im Interesse der Gesellschaft erlassen wird und sich auf bestimmte Organisationen, Verbände oder sogar auf bestimmte Bevölkerungsgruppen erstreckt, sehr oft mit Nachteilen für einzelne Personen verbunden sein kann. Wir brauchen nur auf die Zwangsentziehung von immobilem Besitz zwecks Anlage einer Straße oder öffentlicher Wege zu erinnern. Die Labelgesetzgebung stellt eine Anzahl allgemeiner legislativer Normen dar, die vor allem im Interesse breiter Kreise der Gesellschaft aufgestellt werden, und daher hat sie das Recht, die Privatinteressen einzelner Personen zu ignorieren¹⁾.

Gegenwärtig gibt es bereits in fast allen Staaten Nordamerikas eine Labelgesetzgebung²⁾. Die Labelmarken werden nicht nur offiziell bestätigt, sie genießen auch den vollen gesetzlichen Schutz gegen unberechtigte Anwendungen des Labels.

Zum Schluß wollen wir es noch versuchen, den Label als eine Form der modernen Arbeiterbewegung zu würdigen.

8.

Bei der Würdigung und der Bestimmung der allgemeinen Bedeutung des Labels müssen wir davon ausgehen, daß es drei Kategorien von gegensätzlichen Interessen gibt. Neben den Interessen der Arbeit und des Kapitals kommen beim Label besonders die Konsumenteninteressen in Frage. Man kann sagen, daß das eigentliche Ziel des Labels vor allem darin besteht, die Interessen der Konsumenten in die Interessenkämpfe der Arbeiter und Unternehmer hineinzuziehen. So stellt der Label in den Händen der Konsumenten ein Mittel dar, mit dessen Hilfe sie einen Druck auf die Unternehmer ausüben und diese zum Zuge-

¹⁾ Ibid., p. 628.

²⁾ Bis zum Jahre 1904 hatten von sämtlichen 52 Staaten und Territorien 40 das Recht des Labels anerkannt. Vgl. Bull. of Board of Labor (Washington), No. 54, September 1904. Nach dem Bericht der Union Label Trades Department genoß der Label im Jahre 1909 in 42 Staaten den gesetzlichen Schutz (vgl. den zit. Rep., p. 11).

ständnis besserer und günstigerer Arbeitsbedingungen in der Industrie nötigen können. Schon John Ruskin hat darauf hingewiesen, daß ein jeder Käufer in demselben Maße für die Ausbeutung der Arbeiter verantwortlich ist wie der kapitalistische Unternehmer. Dieser Gedanke von Ruskin findet in der Idee des Labels einen adequate Ausdruck¹⁾.

„Der Label“ — sagt der American Federationist — „ist das Emblem oder das Feldzeichen eines gerechten Lohns; als solches verleiht er nicht nur das Recht, sondern er legt zugleich allen denen, die ein besseres und höheres Lebensniveau für die Menschheit erstreben, als das, auf dem sie heute steht, die Verpflichtung auf, für ihn einzutreten“²⁾.

„Ein jeder Käufer“, sagt Mrs. Patterson³⁾, „ist in gewissem Sinne auch Käufer der Arbeitskraft; folglich wird er, indem er den Label anerkennt, zu einem Käufer der organisierten Arbeit“.

Der Label kann die Unterstützung der Konsumenten aus zweierlei Motiven finden. Vom Standpunkt des materiellen Vorteils bildet der Label eine Garantie für die Unschädlichkeit und Güte der Produkte. Solche Produkte, wie z. B. Zigarren und fertige Kleider, haben schon mehr als einmal einen Herd von Infektionskrankheiten gebildet, besonders wenn sie in der Weise hergestellt wurden, wie dies z. B. bei dem sogenannten „Schwitzsystem“ (Sweating system) geschieht. Die Aufsicht, die die eigenen Organisationen der Arbeiter über die Arbeitsverhältnisse ausüben, macht es unmöglich, daß kranke Mitglieder an der Produktion teilnehmen, da eine der fundamentalen Funktionen dieser Organisationen in der obligatorischen Unterstützung der gewerkschaftlich organisierten Arbeiter im Fall einer Erkrankung oder vorübergehender Arbeitsunfähigkeit besteht. Andererseits stellt die organisierte Arbeit aber auch eine bessere Garantie für die Güte des Produkts dar, da sie einen bestimmten Grad der Ausbildung und Befähigung zu einem bestimmten Beruf zur notwendigen Voraussetzung hat.

Die zweite Gruppe von Gründen, aus denen sich die Konsumenten am Label beteiligen können, hat einen mehr moralischen Charakter: sie entspringt aus der Erkenntnis der Notwendigkeit und aus dem Wunsche, die Arbeiter in ihrem Kampf gegen die Ausbeutung zu unterstützen. Der Fortschritt des gesellschaftlichen Selbstbewußtseins führt zu einer immer größeren Differenzierung der gesellschaftlichen Interessen und damit zu einer immer bewußteren Stellungnahme

¹⁾ Vgl. Amer. Federationist 1900, March.

²⁾ Idem 1900, February.

³⁾ Der Vorsitzende der Federation of Women. Vgl. den Aufsatz „Union Label and Child Labor“ im American Federationist 1903, July.

der verschiedenen Schichten unserer modernen Gesellschaft zu der immer stärker anschwellenden Arbeiterbewegung¹⁾.

Hieraus geht hervor, daß das künftige Schicksal des Labels im engsten Zusammenhang mit dem Prozeß der Konsumentenorganisation steht, dessen Ansätze wir überall beobachten können. In dieser Beziehung besteht die Bemerkung Kautskys zu Recht, „jeder Boykott beweise, über welche Kraft die organisierten Konsumenten innerhalb bestimmter Grenzen verfügen“²⁾.

Was die Arbeiter selbst anbetrifft, so ist eine möglichst starke Heranziehung der Konsumenteninteressen ein Garantie für den Erfolg des Label als einer Waffe der Arbeiter im Kampf gegen das Kapital. In dieser Beziehung trägt der Label zum Fortschritt der Arbeiterorganisationen bei, er fördert den Zusammenschluß der gemeinsamen Interessen der Arbeiterklasse, er vertieft die Arbeiterbewegung und macht sie bewußter und sinnvoller. So wichtig in dieser Beziehung die aktive Teilnahme großer Konsumentenkreise für den Erfolg des Label ist, eine große Bedeutung hat der Label tatsächlich nur in den Fällen, wo die Arbeiterorganisationen an der Spitze einer solchen Bewegung stehen; einen solchen Charakter hat der Label in Amerika, und in dieser Beziehung nimmt die Labelpolitik der amerikanischen Gewerkschaften eine immer bestimmtere Physiognomie an. Einerseits wird der Label eine immer gewichtigere Waffe in den Händen der organisierten Arbeiter, und andererseits geht die Leitung und die Oberaufsicht über ihn immer mehr in die Hände der Zentralverbände, der sogenannten „nationalen“ und „internationalen“ Trade Unions über.

¹⁾ In einem Vortrag über die Rolle der Frau im modernen Wirtschaftsleben, den Pastor Koch 1906 im katholischen Frauenverein zu Bonn gehalten hat, weist Koch darauf hin, wie bedeutend der Einfluß der Frau als Käuferin auf die Verbesserung der Lage der Arbeiter sein kann. Der Referent betonte vor allem, daß durch die Wandlung des wirtschaftlichen Charakters des modernen Familienlebens, d. h. durch die Verwandlung der Familie aus einem Organ der Produktion in ein Organ der Konsumtion auch die Rolle der Frau als Hausfrau immer bedeutsamer werde. Als Käuferin werde sie ein immer wichtigeres Element in der nationalen Produktion und Verteilung. Koch forderte sein Auditorium zu einer bewußteren Durchführung seiner sozialen Funktionen gerade in dieser letzteren Beziehung, d. h. zu einem aktiveren Eintreten für die Produkte solcher Betriebe auf, in denen für bessere Arbeitsbedingungen gesorgt ist. Der Redner vertrat in seinem Vortrag auch die Idee der sogenannten „weißen Listen“ (siehe unten). Dieser Vortrag ist nicht ohne Bedeutung, da er ein symptomatischer Ausdruck für den oben erwähnten Prozeß der Hineinziehung der Konsumenteninteressen in den Kampf zwischen Kapital und Arbeit ist. Einen Bericht über diesen Vortrag brachte der „General-Anzeiger für Bonn und Umgegend“ 1906, Nr. 6012.

²⁾ Vgl. hierzu die Arbeit von W. Th. Totomianz: „Die Formen der Arbeiterbewegung“, 2. Aufl., Petersburg, p. 69. (Russisch.)

Wenn wir die Labelbewegung richtig würdigen wollen, müssen wir davon ausgehen, daß diese Bewegung sich hauptsächlich gegen das sogenannte „Schwitzsystem“ (Sweating system) richtet und in dieser Beziehung den Arbeitern als mächtige Waffe gegen die Ausbeutung der „Sweaters“ dienen kann.

Vor allem trägt der Label zur Stärkung der Arbeiterorganisationen bei. Es ist von großer Bedeutung, daß dies in erster Linie für die kleinen Betriebe von handwerksmäßigem Charakter gilt, in denen die gewerkschaftliche Arbeiterbewegung bisher nur sehr geringe Erfolge gezeitigt hat. Wie wir schon oben bemerkt haben, ist es sehr schwierig, sich ein genaues Bild über den Umfang der Labelorganisationen zu bilden, da diese Bewegung sowohl die unorganisierten wie die organisierten Arbeiter umfaßt. Dennoch aber sind einige besondere Daten von Interesse.

So z. B. berechnet E. Walling¹⁾ daß in den wenigen Jahren seit der Einführung des Labels 400 000 Arbeiter den Organisationen beitraten, die bis zu dieser Zeit keiner Gewerkschaft und überhaupt keiner Organisation angehörten.

Davon kommen auf die einzelnen Berufszweige:

Angestellte	50 000
Angestellte in Gasthäusern u. Restaurationen	49 000
Konfektionsarbeiter	45 000
Zigarrenarbeiter	40 500
Schuhmacher	32 000
Bierbrauer	30 500
Friseure	23 600
Musikinstrumentenmacher	22 000
Bäcker	16 200
Buchdrucker und ähnliche Berufe	16 000
In Wäschereien beschäftigte Arbeiter	16 000
Hutmacher	11 500
Lederarbeiter	7 100
Tapezierer	3 000
Konfektionseusen	2 200

Zugleich mit der Organisation aber wächst unter dem Einfluß des Labels auch die moralische Kraft der Arbeiter, und nicht nur der Arbeiter, sondern auch anderer Schichten der modernen Gesellschaft. Die Interessen der Produktion und Konsumtion verflechten sich hier in der engsten Weise miteinander, und das muß auf große soziale Schichten einen Einfluß in der Richtung einer bewußteren Stellungnahme zu den sich in ihrer Umgebung abspielenden Vorgängen und Erscheinungen

¹⁾ British and American Trade Unionism, vgl. The Annals of the American Academy of Pol. and Soc. Science, 1905, November, vol. XXVI, No. 3, p. 116 u. ff.

ausüben. „Heute“, sagt Mrs. Patterson, „geben die Arbeiter durch den Label jedem die Möglichkeit, sich ein Bild von der wirtschaftlichen Lage der Arbeiter zu machen“¹⁾. Der Generalsekretär des Konfektionsarbeiterverbandes H. White betont, daß „die Gesellschaft jetzt leicht die Produkte des „Schwitzsystems“ (sweating) erkennen könne und es daher für ihre Pflicht halte, sich gegen Personen zu wenden, die für dieses System eintreten, indem sie zum Absatz seiner Produkte beitragen“²⁾.

Der ehemalige Präsident des internationalen Zigarrenarbeiterverbandes A. Strasser stellt den Label als aktives Kampfmittel den sogenannten „schwarzen Listen“, d. h. dem Boykott der Waren unanständiger Unternehmer gegenüber. Im Gegensatz zu diesen „schwarzen Listen“ hat in Amerika wie in vielen andern Ländern unter den Arbeitern und Konsumenten noch eine andere Methode eine weite Verbreitung gefunden; sie besteht in der Unterstützung der anständigen Unternehmer, deren Namen in den sogenannten „weißen Listen“ stehen. „Unsere Politik“ sagt Strasser, „besteht darin, die Gesellschaft zur Unterstützung der anständigen Unternehmer (fair employers) zu veranlassen. Ich bin der Ansicht, daß positive Maßregeln diesem Zweck weit besser entsprechen als negative; indem wir den Label einführen, erklären wir: „trägt zum Absatz dieser Waren bei“. Ich gebe den „weißen Listen“ vor dem System der „schwarzen“ den Vorzug“³⁾.

Und endlich bemerkt S. Leffingwell folgendes über den Label, sofern dieser eine Waffe in den Händen der Arbeiter darstellt: „Als eine offene, überall eingeführte und anerkannte Propagandamethode der Prinzipien der organisierten Arbeiter ist der Label das fruchtbarste und wirksamste Mittel, sowohl beim Angriff wie bei der Verteidigung. Der Label setzt immer eine klare Erkenntnis des Zieles voraus, nach dem man strebt“⁴⁾.

Indem wir hiermit unsere Untersuchung über den Label als eine der Formen der modernen Arbeiterbewegung beschließen, wollen wir das Ergebnis in folgenden Sätzen zusammenfassen.

1. Dank dem Label treten die Arbeiterorganisationen in eine enge Beziehung zu den wirtschaftlichen Interessen der Unternehmer. Das ist besonders dort von großer Bedeutung, wo es bisher aus gewissen Gründen gar keine oder nur sehr schwache Ansätze zu einer Organisation gab und wo daher die Arbeitsverhältnisse besonders ungünstig lagen, wie dies z. B. in der kleinen Hausindustrie der Fall ist, die den Namen des „Schwitzsystems“ (Sweating System) erhalten hat.

¹⁾ Loc. cit. p. 562.

²⁾ Rep. of the Ind. Comm. vol. VII, p. 198.

³⁾ Ibidem p. 263.

⁴⁾ Ibidem.

2. Der Label bringt großen Kreisen der modernen Gesellschaft ihre Konsumenteninteressen zum Bewußtsein und zieht sie damit zu einer aktiven Teilnahme an der Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Industrie heran.

3. Endlich zeigt der Label als Waffe im Kampfe der Gewerkschaften gegen die Unternehmer, daß die Arbeiter außer den passiven Kampfmitteln des Streiks und des Boykotts noch ein mächtiges aktives Kampfmittel besitzen, das nicht nur keineswegs den Interessen breiter Schichten der Bevölkerung zuwider läuft, sondern im Gegenteil völlig mit diesen harmoniert¹⁾.

9.

In Deutschland und Amerika tritt zu dem Label mit der Entwicklung der Konsumentenorganisationen noch die Politik der sogenannten „weißen Listen“ (whitelists) hin zu. Diese Politik beruht auf folgenden Grundsätzen. Es werden Listen der „anständigen“ Betriebe und Firmen, also solcher Firmen, in denen ein gutes Verhältnis zwischen Unternehmer und Arbeitern besteht, d. h. in denen die Arbeiter einen ausreichenden Lohn erhalten, ein Normalarbeitstag herrscht, Tarifverträge abgeschlossen werden usw., aufgestellt, und diese Listen werden in den eigenen Gewerkschaftsorganen oder in den Organen der Konsumentenligen veröffentlicht²⁾. Da es in der Presse noch an den entsprechenden Daten fehlt, ist es außerordentlich schwierig, über die Aussichten einer solchen Politik der Arbeiter ein Urteil zu fällen. Jedenfalls aber steht dies eine unzweifelhaft fest, daß wir es hier mit den ersten Ansätzen einer Bewegung zu tun haben, die auf eine Organisation der Konsumenteninteressen gerichtet ist. Der Erfolg des Boykotts wie der des Labels und des ihm nahestehenden Systems der „weißen Listen“ ist im hohen Maße davon abhängig, ob diese Organisation selbst erfolgreich fortschreitet und sich weiter entwickelt.

In diesem Sinne sind Versuche, wie z. B. die Propaganda des Systems der „weißen Listen“ unter den Frauenvereinen in Berlin, von einer gewissen — wenngleich nur symptomatischen — Bedeutung.

Im Frühling 1906 wurde auf Initiative der Sekretärin des Frauenwohlvereins in Berlin, Fr. C. Lüders, und der weiblichen Gruppe des kirchlich-sozialen Verbands eine gut besuchte Versammlung einberufen, von der eine besondere Kommission eingesetzt wurde, die die

¹⁾ Eine ausführlichere Würdigung des Labels vom Standpunkt der Arbeiterinteressen findet sich in den preisgekrönten Untersuchungen „The Union Label. Its history and aims“. Prize essays published by American Federation of Labor Washington.

²⁾ In England ist dieses System bekannt unter dem Namen „The fair List“. Es ist dort zurzeit nicht besonders verbreitet. Eine solche Liste wird unter anderem im Verbandsorgan der Buchdrucker „Typographical Circular“ veröffentlicht.

Frage der „weißen Listen“ prüfen und die entsprechenden Maßnahmen nach dem Beispiel anderer Länder vorbereiten sollte. In Paris z. B. existiert seit dem Jahre 1903 ein besonderer Konsumentenverein, der zum Schutz der Arbeiterinnen in der Konfektion das System der „weißen Listen“ eingeführt hat. In diese Listen werden alle Firmen eingetragen, die 1. keine Arbeiten aufs Haus vergeben, die 2. Sonntags nicht arbeiten lassen und 3. ihre Betriebe nicht später als um 7 Uhr abends und in der Hochsaison nicht später als um 9 Uhr abends schließen. Daneben trägt diese Liga auch die Verantwortung für die hygienischen Zustände, die in den von ihr empfohlenen Firmen herrschen.

Das offizielle Organ der deutschen Hirsch-Dunker-Gewerkvereine urteilt folgendermaßen über das System der „weißen Listen“: „Wir sind natürlich weit entfernt, die Bedeutung der weißen Listen zu überschätzen. Ein Allheilmittel gegen schlechte Arbeitsverhältnisse sind sie keineswegs. Es wäre aber unangebracht, ihnen jeden Einfluß auf die Gestaltung der Arbeiterverhältnisse abzusprechen. Ersprießliches kann jedoch der deutsche Käuferbund nur leisten, wenn er in enger Fühlung mit den Arbeitsberufsorganisationen, vielleicht auch unter Mitwirkung der tariftreuen Fabrikanten, vorgeht und namentlich die Tarifbewegung zu unterstützen sucht“¹⁾.

Man kann dieser Ansicht nur zustimmen.

10.

Wenn wir nun zu der allgemeinen Würdigung des Boykotts als einer der Arten des sich heute zwischen Arbeitern und Unternehmern abspielenden Kampfes übergehen, so müssen wir vor allem auf die Tatsache achten, daß der Boykott gegenwärtig außerordentlich verschiedenartige Formen annimmt, und daß uns an dieser Stelle nur eine einzige von diesen Formen, und zwar der Arbeiterboykott interessiert, sofern dieser ein Kampfmittel gegen die Ausbeutung der Arbeit durch das Kapital darstellt²⁾. Von diesem Standpunkt aus müssen wir, wenn wir den Boykott richtig würdigen wollen, vor allem folgende zwei Fragen in Betracht ziehen: 1. Ist dieses Kampfmittel zweckmäßig, d. h. führt der Boykott tatsächlich zum Ziel — trägt er zur Verminderung der Ausbeutung der Arbeiter durch die Unternehmer bei, und 2. in welchem Maße entspricht diese Form der wirtschaftlichen

¹⁾ Korrespondenzblatt d. Ver. d. Deutsch. Gewerkvereine. 1906 Nr. 43.

²⁾ John Mitchel bemerkt sehr richtig: „Es ist ebenso sinnlos wie ungerecht, alle Erscheinungsarten des Boykotts zu verteidigen, wie die Gewerkschaften wegen des Boykotts anzuklagen. In vielen Fällen müssen wir den Boykott nicht allein verteidigen, sondern uns seiner geradezu freuen. In anderen Fällen erscheint er dagegen als ein unzweckmäßiges, vulgäres und gemeines Kampfmittel.“ Loc. cit. p. 275.

Konflikte dem moralischen Selbstbewußtsein großer Kreise der modernen Gesellschaft?

Die Antwort auf die erste von diesen Fragen muß sehr ungenau ausfallen, da wir hierüber keine genauen und unwiderleglichen Zahlen-
daten besitzen. Mit Ausnahme der oben angeführten, recht dürftigen
Daten, die sich auf Irland beziehen, wird nirgends eine Boykottstatistik
geführt.

Als einzige Grundlage für ein Urteil über die Zweckmäßigkeit
des Boykotts als eines Kampfmittels der Arbeiter gegen die Unter-
nehmer kann nur das Urteil gelten, das die Arbeiter selbst über ihn fällen,
und wie wir schon gesehen haben, erklären diese den Boykott unter ge-
wissen Verhältnissen für ein durchaus wirksames und zweckmäßiges
Verteidigungsmittel der Arbeiter gegenüber dem Kapital. Was nun die
allgemeinen Vorbedingungen für eine Wirksamkeit des Arbeiterboykotts
anbelangt, so liegt die erste und wichtigste dieser Bedingungen in einer
straffen und kraftvollen Arbeiterorganisation. Neben diesem Faktor gibt
es noch einen andern, äußerst wichtigen Faktor — die Heranziehung
großer Kreise von Konsumenten als dritter Partei bei einem Konflikt
zwischen Arbeitern und Unternehmern. Von diesen zwei Grundfaktoren
der Wirksamkeit des Arbeiterboykotts (vor allem aber des Konsumtions-
Boykotts) hängen alle anderen besonderen Bedingungen ab, die mit
dem Ort, der Zeit und der Taktik der Arbeiterverbände im Zusammen-
hang stehen¹⁾.

Was die Frage anbelangt, in welchem Maße der Boykott der in
weiten Kreisen der modernen Gesellschaft herrschenden Moral-
anschauung entspricht, so kann auch sie nur von den intelligentesten
und populärsten Gewerkschaftsführern selbst beantwortet werden.
Wie wir oben schon gezeigt haben, gibt der Boykott auch nach dieser
Seite zu keinerlei Einwänden und Angriffen Anlaß²⁾.

¹⁾ A. Sartorius von Waltershausen (loc. cit.) und andere Forscher nach
ihm suchen einen ganzen Kodex praktischer Regeln für die erfolgreiche Durch-
führung des Boykotts aufzustellen. Alle diese Thesen können für den
Forscher nur insofern Interesse haben, als sie auf tatsächlichen Erfahrungen,
die sich aus der modernen Arbeiterbewegung schöpfen lassen, beruhen,
und für diese letztere charakteristisch sind; allein das sich hierauf be-
ziehende Tatsachenmaterial ist noch zu ungenügend, als daß es möglich wäre,
auf Grund dieses Materials bestimmte „Regeln“ aufzustellen, und daher dürfen wir
annehmen, daß diese „Regeln“ als ein Produkt apriorischer (oder, richtiger, auf der
subjektiven Gewißheit beruhender) Schlüsse der betr. Forscher nie eine Bedeutung
für das Leben und für eine wissenschaftliche Konstruktion gehabt haben, noch auch
haben werden. Wir halten es daher nicht für nötig, näher auf sie einzugehen.

²⁾ Gegner des Boykotts sind, was sehr begreiflich ist, sowohl die Unter-
nehmer als die Vertreter ihrer Interessen. Vgl. z. B. die Anschauungen einzelner
Nationalökonomien (K. Oldenberg, M. von Heckel u. a.) und die Kritik ihrer
Ansichten durch N. Poljanski, loc. cit. p. 153 u. ff. Zur Verteidigung des Boykotts

Vom Standpunkte der allgemeinen Kulturwerte läuft die Frage nach der sozialen Bedeutung des Boykotts darauf hinaus, ob der Boykott als Kampfmittel notwendig zu einer Organisierung der Arbeiter führt und damit die Unternehmer allmählich dazu zwingt, die früher fast überall herrschenden und ausnahmslos anerkannten autokratischen Anschauungen aufzugeben und sich mit den Prinzipien der neuen „konstitutionellen“ Wirtschaftsform zu befreunden, was tatsächlich der Fall ist.¹⁾

nach seiner moralischen Seite beziehen sich die Arbeiter unter anderem auf den zweiten Brief Pauli an die Thessalonicher (Kap. III, V. 11—14), vgl. Sartorius v. Waltershausen, loc. cit. S. 255.

¹⁾ Hierüber werden wir im letzten Kapitel noch ausführlicher zu reden haben. An dieser Stelle müssen wir noch auf folgenden Punkt näher eingehen. Indem wir dem Boykott als einer Form der gewerblichen Konflikte in gewisser Weise eine positive Würdigung angedeihen lassen, verschließen wir unser Auge durchaus nicht gegen einige besonders unschöne Formen des Boykotts. Hierher gehört z. B. die Politik einzelner französischer anarchistischer Gewerkschaften, die unter dem Namen „action directe“ bekannt ist, und im besonderen eine Form dieser Politik, die infolge eines Mißverständnisses sich in der Literatur der Arbeiterfrage einer großen Popularität erfreut, die sogenannte „sabotage“. Diese Politik gewisser französischer Gewerkschaften läuft auf folgendes hinaus. Man beantwortet den Druck und die Ausbeutung der Unternehmer damit, daß man das Material (zuweilen aber auch die Produktionsmittel) zerstört und ruiniert, oder daß man schlechte Arbeit („Pfuscherarbeit“) leistet. 1896 wurde durch das Organ der Dock- und Hafenarbeiter „Seaman's Chronicle“ sowie durch die „Times“ in England die Aufmerksamkeit auf diese Politik gelenkt, die wohl auch in Frankreich kaum sehr weit verbreitet sein dürfte, und die dann unter dem Namen „ca' canny“ bekannt wurde. De facto hat diese Politik weder früher noch heutzutage eine große Verbreitung gefunden. Jedenfalls aber erfreute sie sich bisher nirgends der Sympathie und der Unterstützung der Führer der organisierten Arbeiter, am wenigsten gilt dies für den englischen Trade Unionismus. Im Jahre 1901 machten sich die reaktionären „Times“ in ihrer Polemik gegen die englischen Trade Unions und ihre Politik den Aufsatz aus „Seaman's Chronicle“ zunutze und bauschten eine rein zufällige Erscheinung zu einer großen Affäre auf. Eine ganze Reihe von Arbeiterorganen und radikalen Zeitungen wandte sich mit lebhaftem Protest gegen die Aufsätze der „Times“ über die Krisis in der englischen Industrie, für die diese Zeitung die Ca' canny - Politik verantwortlich machte. (Vgl. die deutsche Übersetzung dieser Aufsätze. „Ein Warnruf an das deutsche Unternehmertum. Ca' canny. v. W. G. v. Reiswitz.) Aus diesen Erwiderungen geht einerseits klar hervor, daß der anonyme Verfasser der Times-Artikel den wirklichen Charakter des englischen Trade Unionismus gar nicht kannte und daß er andererseits die Tatsachen in gewissenloser Weise entstellt und sie unter dem Eindruck der zu jener Zeit einsetzenden Verfolgungen der englischen Arbeiterorganisationen in ein durchaus falsches Licht gerückt hat. Unter den zahlreichen Protestartikeln gegen die Ausfälle der „Times“ (vgl. den offenen Brief der Eheleute B. u. S. Webb in den „Times“ vom 6. Dez. 1901, zahlreiche Aufsätze in den Dezembernummern der „Daily News“ und anderen) verdient die Erwiderung des Generalsekretärs der englischen Trade-Unionisten-Föderation, Isaac Mitchel, unsere besondere Aufmerksamkeit. (Vgl. Reply to the „Times“ attack on Trade Unionism“, Tenth Quarterly Report. December 1901. The General Federation of Trade Unions,

p. 9 u. ff.). In seiner Antwort weist Mitchel vor allem darauf hin, daß weder der Autor der Timesartikel noch die Aufsätze in „Seamans Chronicle“, auf die der erstere sich stützte, auch nur den geringsten Beweis dafür erbracht haben, daß je eine Trade Union irgendwo oder zu irgend einer Zeit die Ca' canny- oder „skulk“-Politik verteidigt hätte. Der Aufsatz in „Seamans Chronicle“ ist von keinem Trade Unionisten geschrieben, ja, dieses Organ selbst steht in keiner Beziehung zum Trade Unionismus, sondern ist nach dem Ausdruck Mitchels „one of those ephemeral productions of Trade Union camp followers who hang upon the fringe of Trade Unionism as upon all other movements.“ Auf Grund sorgfältiger Erhebungen eines Reporters der „Daily News“ wurde tatsächlich in dem Statut einer der Trade Unions ein Paragraph entdeckt, der „die Aufwendung der doppelten Arbeit zum ausschließlichen Vorteil des Unternehmers verbietet“ („double work to gain the smile of foreman“), aber die Gewerkschaft, von der hier die Rede war, gehörte einem kleinen Arbeiterverband in Yorkshire an und hatte schon vor 35 Jahren aufgehört, zu existieren. Ferner wies Mitchel darauf hin, daß der Verfasser des Timesartikel durch seine ungenügende Kenntnis der tatsächlichen Politik der Trade Unions irreführt worden sei. Diese letzteren suchen ihre Mitglieder vor der Ausbeutung durch die Unternehmer zu schützen und setzen zu diesem Zwecke eine Norm für den Minimallohn, eine Maximalarbeitszeit und eine Norm für die Intensität der Arbeit fest. Zu diesem letzteren Behuf ist es den Mitgliedern der Trade Unions im allgemeinen verboten, gegen einen Zusatzlohn ihre Arbeitskraft allzu sehr anzustrengen, da sich in diesem Fall die allzu schnelle Abnutzung ihrer Kraft mit aller Schwere auf die übrigen Mitglieder des Verbandes legt, und da dieser dazu verpflichtet ist, seine arbeitsunfähig gewordenen Mitglieder zu unterstützen. (Ausführlicheres hierüber findet sich in dem klassischen Werk von S. and B. Webb. *Industrials Democracy* part. II.) Der lebhafteste offizielle Protest des Generalsekretärs des englischen Trade Unionisten-Verbandes gegen die Beschuldigungen der „Times“, die nach dem Ausdruck Mitchels „not only not true but absolutely the reverse of the truth“ sei, ist wohl ein genügender Beweis dafür, daß die Ca' canny-Politik kein wirkliches Kampfmittel der Arbeiter gegen die Unternehmer darstellt. Da wir ihm jegliche Bedeutung absprechen, halten wir es nicht für notwendig, sie hier mit unter den verschiedenen Arten des wirtschaftlichen Kampfes zu behandeln, und die Diskussion über diese Methode sowie ihre Verteidigung durch einige russische Forscher erscheint uns lediglich als ein bedauerliches Mißverständnis. Vgl. z. B. N. Poljanski loc. cit. u. And.

Viertes Kapitel.

Die Organisation und die Politik der Arbeitgeber¹⁾.

I. Die Organisation der Arbeitgeber. 1. Der allgemeine Charakter und die Struktur der Unternehmerverbände in Deutschland. — 2. Die Zentralisierung der deutschen Unternehmerverbände. — 3. Zahlendaten zur Frage nach der Organisation der Unternehmer in Deutschland. — 4. Die Organisation der Arbeitgeber

¹⁾ Noch bis auf die jüngste Zeit waren die Quellen für die Frage nach den Arbeitgeberorganisationen, die zum Zweck gemeinsamen Vorgehens gegen die Arbeiter gegründet wurden, recht dürftig. Vollständigere Daten gab es bis dahin nur für Deutschland, was in den während der letzten Jahre sich besonders zuspitzen- den Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit und der hieraus entspringenden immer stärker hervortretenden Unternehmerbewegung seine Erklärung findet. Diese Bewegung rief eine ganze Literatur ins Leben, die jedoch bis auf die jüngste Zeit lediglich den Charakter von Pamphleten und Agitationsschriften trug (vgl. hierzu meinen Aufsatz „Die Organisationen der Arbeitgeber und ihr Verhältnis zu den organisierten Arbeitern“ in der Zeitschrift „Russkaja Mysl“, B. XI, 1908). Während der letzten Jahre hat sich jedoch die Sachlage von Grund aus verändert. Wenn wir auch in den anderen Ländern noch immer kein ausreichendes Material zu der hierher gehörigen Frage besitzen, so hat sich doch wenigstens in bezug auf Deutschland die nationalökonomische Literatur um zwei hervorragende Arbeiten bereichert. Im Jahre 1905 veranlaßte der deutsche „Verein für Sozialpolitik“ eine seiner Sektionen unter Leitung Carl Büchers zu einer Untersuchung über die Organisationen der Arbeitgeber; das Ergebnis war das äußerst wertvolle Werk von Dr. Kessler: „Die deutschen Arbeitgeberverbände“, das im 24. Bande der „Schriften des Vereins für Sozialpolitik“ zum Abdruck kam. Der Autor hat sich in seiner Untersuchung nicht nur auf die Geschichte der Arbeitgeberorganisationen beschränkt, sondern stellt auch die Grundformen des Kampfes dieser Organisationen gegen die Arbeiter dar. Ein Jahr nach Kesslers Werk erschien die Arbeit von W. Kulemann (Gewerkschaftsbewegung) in zweiter Auflage. Kulemann widmet der Frage nach den Arbeitgeberorganisationen einen besonderen Band (Die Berufsvereine, 1. Abteilung, Geschichtliche Entwicklung der Berufsorganisationen, Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aller Länder, dritter Band, Deutschland, III. Organisation der Arbeitgeber — gemeinsame Organisation. Jena, Verl. v. G. Fischer, 1908). Wie wir aus dem Titel ersehen, bezieht sich diese Arbeit nur auf den allgemeinen geschichtlichen Teil und berücksichtigt auch nur Deutschland, allein. Man darf wohl annehmen, daß wir in kurzer Zeit ein ziemlich vollständiges Bild von der Organisation und Politik der Arbeitgeber, und zwar nicht allein in Deutschland, sondern auch in den anderen Ländern besitzen werden. Infolgedessen halten wir uns nicht für verpflichtet, die hier berührte Frage in der unten folgenden Darstellung zu erschöpfen. Im Einklang mit dem allgemeinen Thema, das wir uns gestellt haben, soll diese Frage

in Amerika. — 5. Die Organisation der Arbeitgeber in Großbritannien. — 6. Versuch einer internationalen Organisation der Arbeitgeber. II. Die Politik der Arbeitgeber. 7. Der Lockout und seine Systeme. — 8. Das System der schwarzen Listen. — 9. Die Anwerbung von Arbeitern. — 10. Schadenersatzansprüche gegenüber den Streikenden. — 11. Klauseln im Arbeitsvertrag, die sich auf Konflikte beziehen. — 12. Der allgemeine Charakter der Unternehmerpolitik in Deutschland. — 13. Die gewerblichen „Alliancen“. — 14. „Die freien Verbände“ in England („Free Labour Movement“).

I. Die Organisation der Arbeitgeber.

„Der beständige Wettstreit und Wettkampf der miteinander konkurrierenden Unternehmer bildet nur solange ein Hindernis für ihr gemeinschaftliches Zusammenwirken, als ihnen keine gemeinsame Gefahr von den Arbeiterverbänden her droht. Im letzteren Falle entstehen besondere Arbeitgebervereine, die sich den Abschluß von (Kollektiv) Verträgen (mit den Arbeitern) oder den Kampf (gegen die Arbeitergewerkschaften) zum Ziele setzen“¹⁾. Diese Bemerkung F. W. Hilberts, die sich auf die amerikanischen Unternehmerorganisationen bezieht, findet gegenwärtig überall dort, wo die Arbeiterbewegung bedeutendere Dimensionen annimmt, eine Bestätigung.

Wenn wir nach Kessler unter Arbeitgeberverbänden im genauen Sinne dieses Wortes nur solche Unternehmerorganisationen zu verstehen haben, die ausschließlich mit dem Zweck gegründet werden, die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und organisierten Arbeitern zu regeln²⁾, so gehören derartige Organisationen erst einem ganz späten Stadium in der Entwicklung des modernen Kapitalismus an.

Es hat unzweifelhaft auch schon früher Arbeitgeberorganisationen gegeben, die das oben erwähnte Ziel verfolgten, aber sie waren nicht sehr zahlreich und nicht sehr bedeutend. Solange die Unternehmer eine unorganisierte Masse von Arbeitern vor sich haben, gibt es für sie selbst keine Gründe und keine Motive, sich eine Organisation zu schaffen. Wenn dagegen eine straff organisierte, durch gleichartige Interessen geeinigte und wohldisziplinierte Arbeitergewerkschaft den einzelnen isolierten Unternehmern entgegentritt, so wird schon der Selbsterhaltungstrieb den Unternehmern die Notwendigkeit eines gemeinsamen Vorgehens zum Bewußtsein bringen. Von den auf dieser Grundlage entstehenden eigentümlichen Arbeitgeberverbänden muß man

in der folgenden Untersuchung nur soweit behandelt werden, als der Kampf der Arbeitgeber ein Gegenbild der Arbeiterbewegung in Form gewerblicher Konflikte darstellt. Die Leser, die sich für genauere Einzelheiten interessieren, verweisen wir auf die oben angeführten monographischen Arbeiten.

¹⁾ Employers' Associations in the United States by F. W. Hilbert in dem Sammelwerk: Studies in American Trade Unionism, by J. Hollander and G. Barnett, New York 1906. Ch. VII, p. 185.

²⁾ G. Kessler, loc. cit., p. 20 u. ff.

die Unternehmerorganisationen unterscheiden, die einen allgemeineren Charakter tragen¹⁾. Freilich ist eine solche strenge Unterscheidung zwischen diesen beiden Kategorien von Unternehmerverbänden auch heute noch mit großen Schwierigkeiten verbunden. Die Unternehmerverbände allgemeineren Charakters haben schon lange einige Punkte über das Verhältnis des Arbeitgebers zum Unternehmer in ihre Statuten aufgenommen. Gewöhnlich beziehen sich diese Punkte indessen nur auf gewisse patriarchalische Institutionen, die im Interesse der Arbeiter gegründet werden und die den Charakter von Wohltätigkeitseinrichtungen haben, oder auf allerlei Abkommenen mit den Arbeitern. Das entscheidende Merkmal jedoch, das für diese Art Organisationen charakteristisch war, war dies, daß sie die Existenz der Gewerkschaften nicht anerkannten und völlig ignorierten.

Die neueren Arbeitgeberverbände sind dagegen im Kampf gegen die organisierten Arbeiter entstanden, und so bildet die offene Anerkennung der Gewerkschaften und die Tendenz, mit diesen Tarifverträge abzuschließen oder umgekehrt, die offene Stellungnahme gegen die Gewerkschaften im allgemeinen oder gegen die radikaleren Gewerkschaften (wie z. B. die sozialdemokratischen) eins der Grundprinzipien ihres Programms.

Wenn wir die Daten, die wir zu dieser Frage besitzen, zusammenstellen, so können wir aus ihnen trotz ihrer Dürftigkeit und Unvollkommenheit doch schon heute die allgemeine Entwicklung dieser besonderen Arbeitgeberorganisationen ablesen: diese Organisationen werden mit dem Wachstum der Arbeiterorganisationen Schritt halten — dies ist eine geschichtliche Notwendigkeit — und wenn diese Organisationen erstarkt und bis zu einem gewissen Grade stabil geworden sein werden, werden die Arbeitgeberorganisationen schon durch die bloße Tatsache ihrer Existenz genötigt sein, von ihrer aggressiven Taktik gegenüber den Gewerkschaften abzulassen und zu einer Taktik der Kompromisse, die eine volle Anerkennung des Existenzrechts der Gewerkschaften zur Voraussetzung hat, überzugehen.

1.

Das vollständigste Bild der gegenwärtigen Lage der Arbeitgeberorganisationen und ihres gemeinsamen Kampfs gegen die organisierten Arbeiter gibt uns das wirtschaftliche Leben Deutschlands.

Die deutschen Arbeitgeberverbände stellen heute ein ganzes wohlorganisiertes System dar. Die Gesamtzahl dieser Verbände ist

¹⁾ Dies sind die sogenannten „wirtschaftlichen Vereine“ nach der Terminologie Lahmanns, die später auch von Kessler und Kulemann angenommen wurde.

bereits größer als tausend¹⁾). Man kann zwei Gruppen solcher Verbände unterscheiden und zwar auf Grund folgender Merkmale: erstlich nach dem Gebiet ihrer Tätigkeit und zweitens nach den einzelnen Industriezweigen. Wenn wir von diesen Merkmalen ausgehen, erhalten wir für Deutschland folgende Gruppen von Arbeitgeberverbänden.

1. Verbände, deren Tätigkeit sich auf verschiedene Produktionszweige erstreckt und 2. Arbeitgeberverbände innerhalb eines bestimmten Industriezweiges. Jede dieser Kategorien kann ihrerseits nach dem Gebiet, auf das sich ihr Einfluß erstreckt, in Orts-, oder Lokalverbände, in Bezirks-, Kreis-, Provinzial- und Landesverbände und endlich in Reichs- oder Zentralverbände eingeteilt werden.

Die aus der Kombination dieser vier Arten hervorgehenden sechs bedeutendsten Gruppen von Arbeitgeberverbänden erschöpfen jedoch noch lange nicht sämtliche Formen dieser Organisationen, da diese sich noch weiter teils durch ihre Größe, teils durch ihre relative Bedeutung unterscheiden. Da es uns jedoch an den entsprechenden Daten fehlt, müssen wir uns mit der oben aufgestellten Einteilung begnügen, wir können sie bloß durch einzelne Züge ergänzen, die sämtlichen Organisationen dieser Art mehr oder weniger eigentümlich sind.

Die besonderen Arbeitgeberorganisationen, die die einzelnen Industriezweige umfassen, sind gegenwärtig in Deutschland außerordentlich zahlreich, besonders in der Bauindustrie. Kulemann weist darauf hin, daß es heute kaum einen bevölkerten Ort gibt, wo die Unternehmer sich nicht bereits eine (lokale) Kampforganisation geschaffen hätten²⁾. Aber trotz ihrer großen Zahl können diese Verbände keinen besonderen Einfluß auf die Politik der Arbeitgeber ausüben, da sie wegen der allgemeinen Tendenz der modernen industriellen Wirtschaftsordnung zur Konzentration nur eine recht ephemäre Existenz führen. Von größerem Interesse sind die Lokal- oder Ortsverbände der Arbeitgeber in den verschiedenen Industriezweigen. Ihre Funktion entspricht bis zu einem gewissen Grade der Tätigkeit der Gewerkschaftskartelle. Ebenso wie die letzteren übernehmen die lokalen Arbeitgeberverbände

¹⁾ Reisswitz zählt ihrer mehr als 1100 und Kulemann hält auch diese Zahl noch für zu klein (vgl. das zitierte Werk, Anmerkung zu Seite 50). Da es bisher keine Statistik hierüber gibt, läßt sich auch die Anzahl dieser Vereine nicht genau angeben. Die Methode der Registrierung der Unternehmerverbände, wie sie von der Regierung befolgt wird (vgl. das Verzeichnis der im Deutschen Reiche bestehenden Vereine gewerblicher Unternehmer zur Wahrung ihrer wirtschaftlichen Interessen, zusammengestellt im Reichsamt des Innern. Berlin 1906) ist heute bereits stark veraltet. Die recht fragmentarischen Daten über die Arbeitgeberverbände, die von Zeit zu Zeit in dem offiziellen „Reichsarbeitsblatt“ erscheinen, können auch nicht auf absolute Vollständigkeit Anspruch erheben. Näheres hierüber siehe weiter unten.

²⁾ Kulemann, loc. cit., p. 50.

die Führung bei kleineren Konflikten von geringerer Dauer. Auch kann diese Art von Verbänden, sowohl was ihren Umfang wie was ihre allgemeine Taktik anbetrifft, keinen großen Wandlungen unterworfen sein.

Als Beispiel für den Grad der Wandlungsfähigkeit, die einem jeden lokalen Arbeitgeberverband in den verschiedenen Produktionszweigen eigen ist, kann der Bund der Arbeitgeberverbände Berlins und seiner Vorstädte dienen. Dieser wurde im Jahre 1899 auf Initiative des Vereins der Berliner Metallindustriellen gegründet und bestand anfangs aus fünf Vereinen. Im Jahre 1900 zählte der Verband 15 Vereine, die 1959 Arbeitgeber umfaßten, welche ihrerseits insgesamt mehr als 65 000 Arbeiter beschäftigten. Das offizielle Verzeichnis führt bereits 17 Vereine mit 2000 Arbeitgebern, die 90 000 Arbeiter beschäftigen, an. Gegen Ende des Jahres 1906 dagegen bestand der Verband aus 16 Vereinen mit 2000 Arbeitgebern, aber die Zahl der beschäftigten Arbeiter betrug bloß 17 000! Offenbar waren alle Großindustriellen aus dem Verband ausgeschieden, dem von da ab nur die kleineren Unternehmer angehörten. Von den 15 Vereinen, die sich im Jahre 1900 dem Verband angeschlossen hatten, waren gegen Ende des Jahres 1906 nur sechs übrig geblieben. Nachdem sich der Verband in eine Organisation der kleinen Arbeitgeber verwandelt hatte, entsprach, wie Keßler richtig bemerkt, sein Charakter de facto kaum noch seinem Namen, da eine ganze Reihe von lokalen Berliner Vereinen der einzelnen Industriezweige, die sich der Organisation nicht angeschlossen hatten, weit mehr Arbeiter beschäftigte, als alle 16 Vereine zusammen, die den Verband bildeten. Für die Charakteristik dieser Art von Arbeitgebervereinen sind die Erklärungen, die der Sekretär des Verbands, Nasse, Keßler über diese außerordentliche Wandlung abgab, von hohem Interesse. Die Gründe für das Ausscheiden der einzelnen Mitglieder aus dem Verbands sind nach Nasse äußerst zahlreich und mannigfaltig. Einzelne Vereine hätten überhaupt aufgehört, zu existieren, andere hätten sich den besonderen Verbänden, wie sie innerhalb eines bestimmten Industriezweiges bestehen, den Reichs- oder Bezirksverbänden angeschlossen; andere wieder wären aus dem Verbands ausgetreten, da man sich nicht über die aggressive Politik gegen die Arbeiter hätte einigen können: die Vertreter einzelner Industriezweige hätten Scharfmacherpolitik getrieben (die Metallindustriellen)¹⁾. Die Vertreter anderer Produktionszweige wären mehr für eine Politik der Kompromisse eingetreten (die Unternehmer in der Bauindustriewsw.)²⁾.

¹⁾ In Deutschland haben die Arbeitgeber, die eine aggressive Politik gegen die Arbeiter befolgen, den Namen „Scharfmacher“ erhalten, da sie zur Verschärfung der Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit beitragen.

²⁾ Siehe G. Kessler, loc. cit. p. 65.

Einen stabileren Charakter hat der berühmte Arbeitgeberverband Hamburg-Altona, der im Jahre 1880 gegründet ist. Dieser Verein ist eine der ältesten, bekanntesten und bedeutendsten Organisationen dieser Art in Deutschland.

Ebenso wie der Berliner Verband zählt der Hamburger Verband nicht einzelne Unternehmer zu seinen Mitgliedern, sondern ganze Unternehmervereine, wobei außer den Vertretern der Großindustrie auch solche der Kleinindustrie (Zünfte und Handwerkervereine) zu ihm gehören. Ihrem allgemeinen Charakter nach gehört diese Organisation zu denen, die eine äußerst feindselige Haltung gegenüber den organisierten Arbeitern einnehmen. Schon ihre Entstehung steht in engem Zusammenhang mit der 1889 in Paris eingeführten Feier des 1. Mai durch die Arbeiter. Um der Durchführung dieses Arbeiterfeiertages entgegenzutreten, schlossen sich im Jahre 1890 mehrere Hamburger Unternehmer, die insgesamt bis zu 50 000 Arbeiter beschäftigten, zusammen und bildeten den Industrie- und Gewerbeverband Hamburg, der später den Namen „Arbeitgeberverband Hamburg-Altona“ annahm. Der Kampf gegen die Maifeier bildet übrigens auch heute noch eine der Aufgaben dieses Vereins. Besonders berühmt wurde der Verein nach dem großen Hamburger Hafenarbeiterstreik vom Jahre 1897, der von diesem Verein mit geradezu unglaublicher Härte unterdrückt wurde¹).

Sekretär des Vereins ist der Freiherr v. Reißwitz, ein berühmter Agitator, der von der auf die Einigung und Organisation der deutschen Arbeitgeber gerichteten Bewegung her bekannt geworden ist, Autor zahlreicher Flugschriften und Redakteur des Organs der geeinigten Arbeitgeber: „Die deutsche Arbeitgeberzeitung“ usw. Der Verband wächst unaufhaltsam; bei seiner Begründung zählte er 12 Vereine als Mitglieder, 1896/97 wuchs diese Zahl bis auf 18 an, 1899 zählte er (nach Kulemann) bereits 19 Vereine, 1903 (nach dem Verzeichnis) 23, 1907 30. Am 1. Januar 1908 zählte der Verband 33 Vereine als Mitglieder, denen 6800 Arbeitgeber angehörten, die insgesamt 108 000 Arbeiter beschäftigten²).

Die Arbeitgeberverbände, deren Einfluß sich über ganze Provinzen erstreckt, sind nicht sehr zahlreich und gehören meist der Organisation der Reichsverbände an. Als Beispiele für solche Provinzvereine, denen

¹) Vgl. Ehrenberg, Der Ausstand der Hamburger Hafenarbeiter, im Jahrb. f. Nationalökonomie und Statistik, S. 801 ff., 1907. Eine vollständige Darstellung dieses Streiks ist in dem Bericht Legiens (Der Streik der Hafenarbeiter und Seeleute in Hamburg-Altona. Darstellung der Ursachen und des Verlaufs des Streiks usw. von C. Legien, 1897. Hamburg. Verl. d. General-Kommission d. Gewerkschaften Deutschlands) enthalten.

²) Ausführlicheres über diesen Verein findet sich bei Kulemann, loc. cit. S. 51—54.

Arbeitgeber verschiedener Produktionszweige angehören, können der „Süddeutsche Arbeitgeberverband“, die „Schutzvereinigung der westpreußischen Betriebe und Arbeitgeberverbände“, der „Verein der anhaltischen Arbeitgeber“ und andere dienen¹⁾.

Im Jahre 1908 gab es in den einzelnen Industriezweigen 46 Reichsverbände der Arbeitgeber. Der älteste unter diesen ist der deutsche Buchdruckerverein; dieser Verein wurde schon im Jahre 1869 gegründet und ist eine der ersten Arbeitgeberorganisationen in Deutschland, die sich zum Abschlusse eines Tarifvertrags mit den Arbeitern bereit erklärte. Eine schärfere Stimmung machte sich 1906 unter den Mitgliedern des Vereins bemerkbar. Sie traten daher aus und bildeten eine eigene Scharfmacherorganisation, den Arbeitgeberverband für das Buchdruckgewerbe²⁾.

Bedeutend später (im Jahre 1887) entstand eine Arbeitgeberorganisation in der Metallindustrie, der „Gesamtverband der deutschen Metallindustriellen“, der sich durch eine Reihe äußerst scharfer Kämpfe gegen die Arbeiter bekannt gemacht hat. Wir wollen hier ein paar Punkte aus den Statuten dieses Verbandes anführen, da sie für alle derartigen Organisationen charakteristisch sind. So z. B. verfolgt er den Zweck, die Hebung des Wohlstands und das Wohl der in der deutschen Industrie beschäftigten Arbeiter fortgesetzt werktätig zu fördern; zugleich aber setzt sich der Verein das Ziel, dem Streben der Arbeiter nach einer einseitigen Festsetzung der Arbeitsbedingungen in der Metallindustrie aus allen Kräften entgegenzutreten. Zur Festsetzung der Arbeitsbedingungen in der Industrie sollen ausschließlich die Unternehmer befugt sein. Dies sei ihr Unternehmerrecht. Vorsitzender dieses Vereins ist der Fabrikbesitzer Menck aus Altona, der sich durch Erfindung verschiedener Aussperrungssysteme, die nach seinen eigenen Worten frei von jeglicher Sentimentalität sind, bekannt gemacht hat.

Fast alle übrigen Verbände dieser Art³⁾ gehören ihrem Ursprung nach der neusten Zeit an. Die große Mehrzahl dieser Vereine ist erst nach dem Jahre 1905 entstanden. Was ihre Taktik im Kampf gegen die

¹⁾ Über ihre Entstehungsgeschichte siehe Kulemann, loc. cit. S. 78 ff. und Kessler, loc. cit. S. 71 ff.

²⁾ Über die Entstehungsgeschichte dieser beiden Organisationen und den Charakter ihrer Tätigkeit, vgl. Kulemann, loc. cit. S. 142 ff. u. 157 ff.

³⁾ Solche Verbände gibt es in folgenden Berufszweigen: in der Kupferindustrie, in der Blechindustrie, in der Drahtproduktion, in der Edelmetallindustrie, in der Textilindustrie, in der Tabakindustrie, in der Flaschenfabrikation, in der Mühlenindustrie, in der Handschuhfabrikation, in der Schokoladen- und Zuckerproduktion, in der Holzindustrie, in der Schuhmacherindustrie, in der Bauindustrie, in der Bekleidungsindustrie, im Transportwesen, in der Binnenschifffahrt, im Bankwesen u. a.

organisierten Arbeiter anbelangt, so gehören sie nicht alle den Scharfmacherverbänden an, und einzelne von diesen Vereinen lassen sich, wie wir dies oben bereits für den Arbeitgeberverband für das Buchdruckergewerbe feststellen konnten, auf Kompromisse mit den bei ihnen beschäftigten Arbeitern ein, deren Organisationen sie in vollem Umfange anerkennen. Aber die große Mehrheit der übrigen Verbände gehört doch ihrem Charakter und dem von ihnen verfolgten Ziele nach zum Typus der Kampforganisationen, als deren vorzüglichstes Beispiel die beiden föderativen Reichsorganisationen der Arbeitgeber: die „Hauptstelle der Arbeitgeber“ und der „Verein der deutschen Arbeitgeberverbände“ angesehen werden können. Diese beiden Organisationen sind fast gleichzeitig im Jahre 1904 entstanden und stellen heute zwei typische Beispiele für die moderne Politik der deutschen Arbeitgeber im Kampfe gegen die organisierten Arbeiter dar.

2.

Die Zentralisierung der Arbeitgeberverbände in Deutschland hat erst in jüngster Zeit begonnen. Noch 1903 werden im offiziellen Verzeichnis 263 Unternehmerverbände und 60 Zentralverbände aufgezählt. Einen allgemeinen Zentralverband der industriellen Unternehmer gab es damals noch nicht. Einzelne Versuche, Verbandskartelle zustande zu bringen, vermochten dennoch nicht, die Zwietracht und Zersplitterung innerhalb der Unternehmerverbände auszurotten.

Das starke Anwachsen der Arbeiterorganisationen hat, wie August Müller bemerkt, den Unternehmern endlich über die Bedeutung der Zentralisation die Augen geöffnet¹⁾. Und in der Tat, die Arbeiterbewegung, besonders aber die politischen Erfolge der Sozialdemokratie haben den Konzentrationsprozeß der den Kapitalisten und Unternehmern zur Verfügung stehenden Kräfte sehr beschleunigt, und ferner haben hierzu einerseits der unglückliche Versuch, das Koalitionsrecht der Arbeiter zu beschränken (das sogenannte Zuchthausgesetz vom Jahre 1899) und andererseits die allgemeine Zolltarifbewegung noch das ihre beigetragen. Von besonderem Einfluß aber war die günstige wirtschaftliche Konjunktur. Dies alles führte zu einer Annäherung der Unternehmerinteressen, die nach einem gemeinsamen Ausdruck für sich suchten.

Seit dem 1. Oktober 1902 begann die erste²⁾ Arbeitgeberzeitschrift, „Die Deutsche Arbeitgeberzeitung“, zu erscheinen, die die Idee einer

¹⁾ Gewerkschaften und Unternehmerverbände von Dr. Aug. Müller, 4. Aufl., Verl. Gewerkschaftskartell Magdeburg (1906).

²⁾ Wenn wir von der in den 60er Jahren in Frankfurt a. M. gegründeten Wochenschrift „Der Arbeitgeber“ absehen, die nur kurze Zeit existiert hat, vgl. G. Keßler, loc. cit. S. 58.

straffen Organisation der deutschen Arbeitgeber auf ihre Fahne geschrieben hatte. Schon in der 6. Nummer dieser Zeitschrift wurde ein detaillierter Plan einer solchen Organisation veröffentlicht. Einige Zeit darauf publizierte der Sekretär des Bayrischen Industriellenverbandes, Dr. Kuhlo, eine Broschüre „Auf dem Wege zum deutschen Arbeitgeberbund“, in der auf die wichtigsten Aufgaben der Arbeitgebervereine hingewiesen wurde. Diese Aufgaben wurden nach sorgfältiger Beratung in den Statuten einzelner Zentralvereine (des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller, des Hamburg-Altonaer Arbeitgeberverbandes und anderer) festgelegt. Zu Beginn des Jahres 1904 erschien eine andere Agitationsschrift, die sich diesmal durch eine große Aufrichtigkeit auszeichnete. Diese Broschüre, „Die Organisation der Arbeitgeber“, hat den Sekretär des Zentralverbandes deutscher Industrieller, Bueck, zum Verfasser¹⁾. In dieser Broschüre wird auf eine Reihe recht kräftiger Kampfmittel gegen die nicht zu rechtfertigenden Bestrebungen und Ansprüche der Arbeiter und ihrer Organisationen hingewiesen, deren Tätigkeit eine einseitige Beeinflussung des Arbeitsvertrages durch die Arbeiter zum Ziele habe und den Arbeitgeber daran hindere, den Betrieb nach eigenem Ermessen zu leiten. Bueck schlägt daher eine andere Kampfpolitik vor und erklärt, daß es sehr leicht sei, mit geeinten Kräften die gegen die Unternehmer gerichteten Aktionen abzuschlagen, ohne daß der mit solch einem Kampf verbundene Kraftaufwand einen nachteiligen Einfluß auf die Interessen der Arbeitgeber auszuüben brauchte.

Zu diesen theoretischen Erörterungen kamen bald auch Tatsachen hinzu. Gegen Ende des Jahres 1903 entbrannte in dem sächsischen Städtchen Crimmitschau ein Streik der Textilarbeiter. Die Arbeitgeber waren der Ansicht, daß dieser Streik nur eine Heerschau der sozialdemokratischen Truppen darstellte und gingen den Zentralverein der

¹⁾ Der Zentralverband deutscher Industrieller gehört zu den Unternehmerverbänden die sich schon längst, die Sorge um die Wohlfahrt der Arbeiter zu Aufgabe gemacht haben. Aber diese Betätigung trug immer einen zweideutigen Charakter an sich. Unternehmer von dem Typus des „Königs Stumm“ suchten dann in „väterlicher“ Weise für die sittliche und ökonomische Wohlfahrt der von ihnen beschäftigten Arbeiter zu sorgen, was in der Schaffung einer ganzen Reihe von Institutionen zugunsten der Arbeiter seinen Ausdruck fand, diese Institutionen trugen jedoch durchweg den Charakter von Wohltätigkeitseinrichtungen, und das gab den Anlaß, daß solchen Unternehmern das Epitheton „patriarchalisch“ beigelegt wurde. Andererseits aber traten diese patriarchalischen Unternehmer aus allen Kräften jedem Streben nach Selbsttätigkeit, besonders aber nach einer selbständigen Organisation der Arbeiter, entgegen. Nach dem Tode Stumms, der eins der hervorragendsten Mitglieder des Zentralverbandes gewesen war, änderte sich die Politik dieser Organisationen mit einem Schlag. Die väterliche Fürsorge um die Arbeiter machte immer mehr einem scharfen Kampf gegen die Gewerkschaften Platz.

Arbeitgeber um Hilfe an. Der Streik wurde durch die vereinten Kräfte der Arbeitgeber unterdrückt. Dieser Fall öffnete dem industriellen Unternehmertum endgültig die Augen über die Bedeutung der Solidarität im Kampf gegen den gemeinsamen Feind. Schon am 15. Dezember des Jahres 1903 nahmen die Arbeitgeber einstimmig den Antrag an, ihre am Crimmitschauer Konflikt beteiligten Genossen zu unterstützen, zugleich gelangte noch ein anderer Antrag zur Annahme, laut dem ein ständiges Zentralorgan der deutschen Arbeitgeber verschiedener Berufszweige gegründet werden sollte. Die erfolgreiche Beendigung des Konflikts in Crimmitschau bildete ein starkes Motiv für die sofortige Verwirklichung dieses Planes, über den schon mehrfach Beratungen gepflogen worden waren.

Am 17. Januar des Jahres 1904 wurde in einer Versammlung der Industriellen zu Berlin der Beschluß gefaßt, eine gemeinsame Zentralstelle zu begründen. Die Initiative ging auf den Zentralverband deutscher Industrieller zurück, in dem der Sekretär des Verbandes, Bueck, die Hauptrolle spielte. Es ließ sich leicht voraussehen, daß die Begründung der Zentralstelle deutscher Arbeitgeber in ähnlicher Weise motiviert werden würde, wie dies durch Bueck in seiner Agitationsschrift geschehen war. Diese Zentralstelle sollte beim Verbandsverbande eingerichtet werden, um mit vereinten Kräften gegen die unberechtigten Ansprüche der Arbeiter anzukämpfen. Dieses Projekt wurde am 12. April des Jahres 1904 verwirklicht, und auf diese Weise entstand in Berlin die „Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände“. Es ist unbekannt, was für Vereine sich dieser Hauptstelle angeschlossen haben. Eins jedoch steht zweifellos fest, daß der schon erwähnte mächtige Zentralverband deutscher Industrieller einen ungeheuren Einfluß auf sie ausübte und auch heute noch ausübt.

Die Zahl der Stimmen in dieser neugegründeten Institution verteilt sich gemäß der Zahl der beschäftigten Arbeiter. Auf diese Weise kommt in entscheidenden Fällen fast ausschließlich der Wille der großen Verbände der Eisen- und Kohlenindustrie sowie der anderer Industriezweige, hauptsächlich aber der Urproduktion, zur Geltung. Übrigens ist diese Institution eigentlich nur eine Vertreterin der Großindustrie. Handwerker werden überhaupt nicht als Mitglieder aufgenommen. Im Jahre 1904 publizierte die Hauptstelle ihre Statuten¹⁾, nach denen man sich ein deutliches Bild vom Charakter solcher Institutionen in Deutschland machen kann, umso mehr als die Hauptstelle sich nicht allein mit diesen Satzungen begnügte, sondern daneben auch noch von ihr selbst ausgearbeitete „Normalsatzungen“ für die einzelnen Arbeitgebervereine veröffentlichte.

¹⁾ Satzungen der Hauptstelle Deutscher Arbeitgeberverbände.

Aus diesen Statuten erfahren wir zuerst, was das Ziel dieser Organisation ist. In den Normalsatzungen wird das Ziel der Organisation folgendermaßen definiert (§ 2 a). Sie setzt sich das Ziel, „friedliche und freundliche Beziehungen zwischen den Vereinsmitgliedern und ihren Arbeitern herbeizuführen und zu bewahren,“ allein der Punkt b) stellt noch andere Ziele auf, und zwar folgende: „Unberechtigte Anforderungen der Arbeitnehmer gegen ihre Arbeitgeber zurückzuweisen und den Vereinsmitgliedern bei den infolge dieser Zurückweisungen etwa entstandenen Arbeiterbewegungen Unterstützung und Schutz zu gewähren.“ Die Aufgabe der Hauptstelle selbst wird folgendermaßen definiert. Sie besteht darin, „die gemeinsamen Interessen der Arbeitgeber gegenüber unberechtigten Anforderungen der Arbeitnehmer zu schützen“. Die Sorge für friedliche und freundliche Beziehungen zu den Arbeitern wird nicht erwähnt¹⁾.

Andere Ziele werden sowohl in den Satzungen der Hauptstelle wie in den Normalsatzungen erwähnt, und zwar sind es vier Arten von Zielen:

- a) Arbeitswillige gegen Anfeindungen zu schützen;
- b) die Ausdehnung der Arbeitsnachweise der Arbeitgeber zu fördern;
- c) die Streikklausel nach Möglichkeit durchzuführen;
- d) den Rechtsschutz der Arbeitgeber in Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung zu übernehmen.

Die Unterstützung der durch einen Konflikt betroffenen Mitglieder der Arbeitgebervereine geschieht in doppelter Weise: entweder durch Geld oder dadurch, daß sich die anderen Mitglieder verpflichten, keine Arbeiter anzustellen, die sich etwas zu Schulden kommen lassen und die sich am Streik beteiligt haben²⁾.

Allein wenn der Geschädigte ein Recht auf Schutz haben soll, muß er sich verpflichten, den Verein (oder in bestimmten Fällen die Hauptstelle) über alle näheren Umstände, die zum Konflikt Anlaß gaben, in Kenntnis zu setzen, und die Frage, ob der betreffende Unternehmer Anspruch auf Unterstützung hat, wird erst nach einer gründlichen Untersuchung der näheren Umstände und nachdem diese als ausreichender Anlaß zur Abwehr anerkannt worden sind, entschieden³⁾.

Nach den Satzungen können nicht nur Arbeitgebervereine, sondern auch wirtschaftliche Vereine im allgemeinen Mitglieder der Hauptstelle werden. Außerdem werden auch einzelne Firmen als Mitglieder aufgenommen, wenn sie sich aus irgend welchen Gründen keiner Arbeitgeberorganisation anschließen konnten (§ 4). Die Frage, ob jemand

¹⁾ Satzungen, Zweck § 2 a.

²⁾ Satzungen der Hauptstelle, § 32; Normalsatzungen, § 18.

³⁾ Ibidem.

von der Hauptstelle als Mitglied aufgenommen werden soll, wird von dem Vorstand entschieden; falls die Aufnahme verweigert wird, kann der Betreffende im Laufe eines Monats dagegen Beschwerde erheben (§ 5). Wenn ein Mitglied aus der Organisation austreten will, muß es diese 6 Monate vor seinem Austritt benachrichtigen. Ein Mitglied, das austritt, geht jeglichen Rechts auf das Eigentum der Hauptstelle verlustig (§ 6)¹). Die Mitglieder der Hauptstelle verpflichten sich, ihr alle möglichen Entscheidungen und Beschlüsse zuzustellen, die von der Hauptversammlung eines Vereins angenommen wurden, ihren Mitgliedsbeitrag rechtzeitig zu bezahlen und sich den Satzungen und Beschlüssen der Hauptstelle zu unterwerfen (§ 8). Dafür haben sie folgende Rechte: Sie können sich bei den Organen der Hauptstelle Rat holen, die Mitteilungen, die bei der Hauptstelle eingehen, die von ihr veranstalteten Erhebungen sowie das gesamte der Hauptstelle zur Verfügung stehende Material benutzen und endlich in ihrem Kampfe gegen unberechtigte Forderungen der Arbeiter auf die Unterstützung der Hauptstelle Anspruch erheben (§ 9). Die Höhe des Mitgliedsbeitrags wird jedes Jahr in der allgemeinen Mitgliederversammlung festgesetzt (§ 10).

Gewöhnlich beträgt der Mitgliedsbeitrag eines jeden Vereins 25 Pfg. von je tausend Mark des pro Jahr ausbezahlten Arbeitslohnes und für einzelne Mitglieder (Firmen) 50 Pfg. pro Jahr. Die Hauptstelle hat folgende Organe: den Vorstand, die Geschäftsführung, den Ausschuß und die Verbandsversammlung. In den Satzungen werden die Funktionen eines jeden dieser Organe ausführlich festgelegt (§ 12 bis 26)²).

Die Ergebnisse der Tätigkeit dieses Organs der vereinigten Arbeitgeber sind noch niemals veröffentlicht worden. Auf seine allgemeinen Funktionen werden wir noch zurückkommen.

Wie wir oben schon bemerkt haben, ist die Hauptstelle gegenwärtig keineswegs das einzige Zentralorgan der Arbeitgebervereine Deutschlands. Sogleich nach Gründung dieser Institution versammelten sich in Berlin Delegierte verschiedener Unternehmerorganisationen. Sie waren unzufrieden damit, daß die Leitung der Hauptstelle in den Händen des Zentralverbandes deutscher Industrieller lag. Die Spaltung wurde durch den Gesamtverband deutscher Metallindustrieller herbeigeführt. Auf der Versammlung vom 17. Mai des Jahres 1904 machte ein Vertreter

¹) Das Exemplar der Satzungen, das mir der Sekretär der Hauptstelle freundlichst zur Verfügung stellte, enthielt noch eine Anmerkung zu diesem Paragraphen, nach der die Hauptstelle im Fall eines Ausscheidens einzelner Mitglieder aus einem Verein es nur noch mit den im Verein verbleibenden Mitgliedern zu tun hat.

²) Ausführlichere Daten finden sich u. a. in dem Buche von W. W. Gromann: Die Organisation der Arbeitgeber in Deutschland. Herausg. von dem Fabrikbesitzerverein, St. Petersburg 1908.

dieses Verbands, Menck, eine Reihe von Vorschlägen zur Begründung eines andern Zentralorgans der deutschen Arbeitgeber. Nach dem Projekt von Menck sollte das neue Organ denselben Kartellcharakter tragen wie die Hauptstelle, d. h. eine Föderation der selbständigen Arbeitgebervereine verschiedener Industriezweige darstellen. Am 22. Juli 1904 wurden diese Vorschläge angenommen, und damit tritt der „Verein deutscher Arbeitgeberverbände“ ins Leben. Die Satzungen dieser neugegründeten Föderation unterscheiden sich nicht wesentlich von denen der Hauptstelle.

Nach einer kurzen Verstimmung, die sich bei der Hauptstelle über diese Konkurrenzorganisation bemerkbar machte, schlossen beide Föderationen einen Vertrag, der lange Zeit geheim gehalten und erst im Jahre 1909 veröffentlicht wurde. Dieser Vertrag ist nicht ohne Bedeutung für die Charakteristik der deutschen Arbeitgeberorganisationen überhaupt, da in ihm die allgemeinen Richtlinien für eine gemeinsame Politik der organisierten Unternehmer gegenüber den Arbeitern festgelegt sind¹⁾.

Nach dem 1. Paragraphen verfolgen beide Parteien das Ziel, für die Sammlung und Organisation der deutschen Arbeitgeber einzutreten. Die weiteren Punkte beziehen sich auf eine Reihe von Maßnahmen für den Fall eines Konflikts mit den Arbeitern: die Verpflichtung, keine streikenden Arbeiter anzustellen, die Gründung besonderer Arbeitsnachweise durch die Unternehmer, die Unterstützung der Streikbrecher, der sogenannten Arbeitswilligen, usw. Zum Zweck gemeinsamer Beratungen und damit sich die „Hauptstelle“ und der „Verein“ miteinander verständigen können, wird ein besonderes vermittelndes Organ, das aus je fünf Vertretern beider Organisationen besteht, eingesetzt. Das gegenwärtige Verhältnis zwischen der Hauptstelle und dem Verein wird durch folgende Devise der Redaktion der Arbeitgeberzeitung charakterisiert: „Getrennt marschieren, vereint schlagen!“ Die Zeitung ist der Ansicht, daß sich diese beiden Zentralorgane der deutschen Arbeitgeberorganisationen in der nächsten Zukunft vollkommen verschmelzen werden. Die Solidarität dieser Organe ist schon oftmals an den Tag getreten. Bereits bald nach Abschluß des Geheimvertrags faßte die Hauptstelle den Beschluß, einen der zu ihr gehörigen Vereine, den Gesamtverband deutscher Metallindustrieller, der 60 % aller bei ihm beschäftigten Arbeiter ausgesperrt hatte, zu unterstützen. Der Verein deutscher Arbeitgeberverbände erklärte sich seinerseits gleichfalls bereit, den Gesamtverband zu unterstützen und erklärte sich mit ihm solidarisch, indem er sich weigerte, ausgesperrte Arbeiter bei sich anzustellen.

¹⁾ Dieser Kartellvertrag ist vom 22. Dezember 1904 datiert, siehe die D. Arbeitgeberzeitung vom 14. März 1909, Nr. 11.

Das relative Wachstum beider Föderationen spiegelt sich in folgenden Zahlen wieder.

Die „Hauptstelle“ zählte bei ihrer Entstehung im Jahre 1904 456 731 beschäftigte Arbeiter. Im Dezember 1905 gehörten 51 Vereine und 21 einzelne Firmen mit einer Gesamtzahl von 711 899 Arbeitern, die 542,5 Millionen Mark Lohn erhielten, der Hauptstelle an. Gegen Ende des Jahres 1906 war die Zahl der beschäftigten Arbeiter bis auf 781 956 und gegen Ende des Jahres 1907 bereits bis auf 900 000 angewachsen¹⁾.

Über die Tätigkeit des „Vereins“ besitzen wir auch nur sehr lückenhafte Daten. Nach Kulemann zählte der „Verein“ im Juli 1904 fünf Vereine mit 656 000 Arbeitern. Gegen Ende des Jahres 1905 betrug die Zahl der Vereine 18 und die Zahl der Arbeiter 840 000. Gegen Ende des Jahres 1905 war die Zahl der Vereine bis auf 28, die Zahl der Arbeiter bis auf 1 043 807 und gegen 1907 die Zahl der Vereine auf 41, die der Betriebe auf 250 und die Gesamtzahl der Arbeiter auf 1 400 000 angewachsen.

Somit hatte in Deutschland die Zahl der Arbeiter, die von organisierten Unternehmern angestellt waren, gegen Ende des Jahres 1907 allein innerhalb dieser beiden Förderationen die 2te Million um ein bedeutendes überschritten.

3.

Wir können uns nach einer Enquete, die im Jahre 1908 von dem Kais. Statist. Amt veranstaltet wurde, ein Bild von dem Zustand der Arbeitgeberorganisationen in Deutschland machen²⁾. Nach den Ergebnissen dieser Enquete ist die Sachlage am 1. Januar des Jahres 1909 folgende. Im ganzen wurden 2592 Arbeitgebervereine registriert. Von diesen hatten keineswegs alle die Zahl ihrer Mitglieder und die Zahl der beschäftigten Arbeiter angegeben. Nach den Erhebungen waren im ganzen 159 405 Unternehmer organisiert, die insgesamt 3 647 000 Arbeiter beschäftigten. Wenn wir diese Zahlen mit den Ergebnissen der Berufszählung vom Jahre 1907 vergleichen, so stellt es sich heraus, daß von allen selbständigen³⁾ Industrie-

¹⁾ Ein Rechenschaftsbericht wird gegenwärtig nicht publiziert, überhaupt wird die Geschäftslage der Hauptstelle nicht öffentlich bekannt gegeben. Vgl. hierzu die interessante Bemerkung Kulemanns, loc. cit. S. 171, Anmerkung 1, der übrigens der Ansicht ist, daß die Geldmittel der Hauptstelle noch immer weit beschränkter sind, als man dies gewöhnlich annimmt.

²⁾ Siehe Reichs-Arbeitsblatt Aug. 1909, Nr. 8, S. 585.

³⁾ Der Begriff des „Selbständigen“ fällt nicht mit dem Begriff des Arbeitgebers zusammen, da zu dieser Kategorie von Personen nach der Volkszählung auch Einzelpersonen gehören. Ausführlicheres hierüber vgl. in meiner Untersuchung „Die Berufszweige und die Beschäftigungen der Bevölkerung“, 1909, St. Petersburg, S. 50 u. ff.

betrieben nur 5,2 % organisiert sind, während die Gesamtzahl der beschäftigten Arbeiter 34,5 % aller Industriearbeiter beträgt.

Über die einzelnen oben erwähnten Gruppen besitzen wir folgende Daten:

24,2 % aller organisierten Unternehmer und 66 % aller beschäftigten Arbeiter gehören den beiden Föderationen (der „Hauptstelle“ und dem „Verein“) an.

66,4 % aller organisierten Unternehmer und 18,8 % aller beschäftigten Arbeiter gehören den Reichsverbänden der Arbeitgeber an.

8,4 % aller organisierten Unternehmer und 13,2 % der beschäftigten Arbeiter gehören zu den selbständigen Bezirksverbänden, und

1,0 % aller organisierten Unternehmer und 1,1 % der Arbeiter gehören den selbständigen Lokal- und Ortsverbänden an.

Somit haben sich $\frac{3}{4}$ aller organisierten Arbeitgeber noch keiner der beiden Reichsorganisationen angeschlossen. Man darf indessen wohl annehmen, daß das offizielle Material bei weitem nicht alle Lokal- und Bezirksverbände umfaßt, und daß, was im besonderen ihre Mitglieder anbelangt, die Unvollständigkeit und Lückenhaftigkeit dieses Materials recht bedeutend ist. Folglich wird der Teil der organisierten Unternehmer, die sich einer von den beiden Föderationen angeschlossen haben, bedeutend kleiner sein, als dies nach den Angaben der offiziellen Quellen der Fall zu sein scheint. Andererseits aber geht aus den oben erwähnten Zahlen mit voller Deutlichkeit hervor, daß die Föderation hauptsächlich Vertreter der Großindustrie umfaßt (vgl. den großen Unterschied zwischen der relativen Anzahl der Mitglieder — 24 % — und der Zahl der beschäftigten Arbeiter — 69,9 %!). Ferner läßt sich der oben erwähnte Unterschied zwischen der „Hauptstelle“ und dem „Verein“ nach dem Charakter der Betriebe, die beiden Organisationen angehören, durch folgende Zahlen ausdrücken: Im „Verein“ kommen auf ein Mitglied je 45,2 Arbeiter, in der „Hauptstelle“ 160,8, d. h. in der letzteren überwiegt die Großindustrie.

Die sich auf die Entstehungszeit dieser Arbeitgeberverbände beziehenden Daten sind recht unvollständig ausgefallen. Nur 869 Vereine haben den Zeitpunkt ihrer Entstehung angegeben, darunter 67 Reichsverbände, 179 Bezirksverbände und 623 Lokalverbände. Diese verteilen sich nach ihrer Entstehungszeit folgendermaßen:

155 Vereine sind vor dem Jahre 1900 entstanden, 142 Vereine in dem Zeitraum von 1900—1903 und 572 nach dem Jahre 1904¹⁾.

¹⁾ In der offiziellen Quelle werden ferner noch Daten über die Verteilung der Vereine in den einzelnen Industriezweigen und in den einzelnen Gegenden des Deutschen Reiches mitgeteilt.

Im Jahre 1909 veranstaltete das Kaiserl. Statist. Amt eine neue Enquete über die zahlenmäßige Zusammensetzung der Arbeitgeberverbände in Deutschland¹⁾.

Nach den Ergebnissen dieser Enquete gab es um das Jahr 1910 in Deutschland 2613 Arbeitgebervereine, darunter 84 Reichsverbände, 474 Landes- oder Bezirksverbände und 2055 Lokalverbände.

1923 Vereine hatten 115 095 Mitglieder. 1414 Vereine beschäftigten 3 854 680 Arbeiter²⁾.

4.

In den Vereinigten Staaten von Nordamerika gibt es vorerst auch nur Ansätze zu einer Arbeitgeberorganisation.

Die Hauptmotive, die diese Bewegung hervorgerufen haben, waren hier die gleichen wie überall: die Unsicherheit und Unklarheit der Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit einerseits und das Wachstum der Arbeiterorganisationen andererseits³⁾.

Äußerlich haben die Organisationen der Arbeitgeber in Amerika ebenso wie in Deutschland die Struktur von Arbeiterverbänden. Nach dem Beispiel der letzteren unterscheidet man zwei Hauptgruppen von Arbeitgebervereinen: Trade Associations und General Associations, d. h. Arbeitgeberverbände der einzelnen Industriezweige und allgemeine Unternehmervverbände für verschiedene Produktionsgebiete. Die ersteren nähern sich dem Typus der Trade-Unions und haben mehr die Tendenz, sich mit diesen zu verständigen und Tarifverträge abzuschließen. Die Verbände der zweiten Art dagegen, die General Associations, vertreten noch das alte reaktionäre System des wirtschaftlichen Individualismus und stellen daher rein aggressive Arbeitgeberverbände nach Art der deutschen dar⁴⁾.

Gehen wir zunächst etwas näher auf die letzteren ein.

Die reaktionären Arbeitgeberverbände sind gegenwärtig fast in jedem bedeutenderen industriellen Zentrum Amerikas vertreten⁵⁾. Ihrer

¹⁾ Siehe Reichs-Arbeitsblatt, Mai 1910, Nr. 5, S. 360 ff.

²⁾ Ausführlichere Daten finden sich in der oben erwähnten Quelle.

³⁾ R. Baker nennt folgende Ursachen, die die Arbeitgeberbewegung in den Vereinigten Staaten hervorgerufen haben: a) die Erkenntnis der tatsächlichen Kraft des im Entstehen begriffenen Trade Unionismus und die Furcht der Unternehmer vor diesem und b) die Überschätzung des Trade Unionismus, dessen Bedeutung durch die Agitatoren der Arbeitgeberbewegung ungeheuer übertrieben wurde. Organized Capital etc. Mc. Clure's „Magazine“ vol. XXIII, July 1904, Nr. 3, p. 283.

⁴⁾ Nach dem Ausdruck R. Bakers ist das Ziel dieser Art Verbände „to fight unions,“ d. h. der Kampf gegen die Gewerkschaften der Arbeiter, im Gegensatz zu der ersten Gruppe, die darnach strebt, to deal with the unions, d. h. Verträge mit den Gewerkschaften zu schließen, loc. cit., S. 283.

⁵⁾ Adams weist auf die Kampfstimmung der amerikanischen Gewerkschaften hin und bemerkt dazu: „and the employers' association is not at present making

Zusammensetzung nach kann man zwei Grundtypen solcher Verbände unterscheiden:

a) rein gewerbliche Verbände, die nur Industrielle als Mitglieder aufnehmen, und zwar meist nur Großindustrielle, und

b) Verbände der „geeinigten Bürger“ die sogenannten „Citizens Alliances“; zu diesen gehören außer Großindustriellen auch Handwerker, kleine Händler, gewöhnliche Geschäftsleute (business men) und auch unorganisierte Arbeiter (non-union working men).

Als Beispiel einer Arbeitgeberorganisation von der ersten Art kann der bekannte Verband der Industriellen zu Chicago dienen, der auf Initiative des großen Fabrikbesitzers Job gegründet wurde. Als Typus der Verbände zweiter Art kann der Bürgerverband (Citizens Alliance) zu Denver gelten, der auf Initiative Craigs gegründet wurde. Gegenwärtig ist wohl der größte und bedeutendste Verband dieser Art: der „industrielle Bürgerverein“ (the Citizens Industrial Association) in Chicago, dessen Vorsitzender der Großkapitalist David Parry ist, der sich durch seine reaktionäre Politik gegenüber den Gewerkschaften bekannt gemacht hat. Diese Politik hat in Amerika nach ihm ihren Namen „Parryism“ erhalten¹⁾.

Die Tätigkeit dieser Art von Verbänden bleibt in ein tiefes Geheimnis gehüllt, und so kommt es, daß keine genaueren Daten über sie in die Presse dringen.

Einige Stellen aus den Reden, die auf der Eröffnungssitzung der oben erwähnten Citizens Industrial Association gehalten wurden, können indessen einiges Licht über diese amerikanische Arbeitgeberbewegung verbreiten. Aus ihnen geht das Ziel dieser Vereine mit genügender Deutlichkeit hervor. Dieses Ziel ist die geheime Bekämpfung der Arbeiterorganisationen, besonders soweit diese letzteren gegen die unorganisierten Arbeiter und die Streikbrecher vorgehen. Der Verband hat in dieser Richtung einige allgemeine Grundsätze festgelegt, deren wahrer Sinn leicht zu durchschauen ist.

Der Verein erklärt es für eine seiner wichtigsten Aufgaben, „mit allen gesetzlichen und wirksamen Mitteln die an der Spitze des Staates und des Volkes stehenden Behörden bei der genauen und strengen Durchführung der Gesetze und beim Schutz der unantastbaren Rechte der

from peace. For every employers' assoziation of the peaceable sort, there are a half dozen union smashers and a whole dozen which while not looking for strife, nevertheless hold as their chief object the maintenance of principles which are opposed to the fundamental tenets of trade unionism.“ Violence in Labor Disputes. Publ. of the Am. Econ. Ass. (N. Y.) III. Series, vol. VII (1906), p. 195.

¹⁾ Die Anhänger dieser Politik tragen den Spitznamen „Parrysites“, der sich bald in den Namen „Parasites“ d. h. Parasiten verwandelt hat. Trade Unions in Canada by D. Kennedy, 5 Annual Report of the General Federation of T. U. (1904) p. 26.

Bürger zu unterstützen“. Dieser Grundsatz hat hauptsächlich den Schutz der Streikbrecher gegenüber den Verfolgungen durch die Trade Unions im Auge.

Ferner erklärt es der Verein für seine Aufgabe, die Gewerbetreibenden und Arbeitgeber in ihrem Streben nach Schaffung und Erhaltung einer Industrie zu unterstützen, sowie das Gefühl der Bürger (a public sentiment) gegen jegliche Arten von Gewalt, Zwang und Einschüchterung aufzurufen“. Die Ausdrücke „violence, coercion and intimidation“ werden offiziell bei gerichtlichen Prozessen wegen Streikpostenstehens (picketing) angewandt, wenn Arbeitswillige in einzelnen Fällen daran gehindert werden, streikende Arbeiter zu ersetzen.

Diese Grundsätze werden von einer ganzen Reihe von Phrasen begleitet, die auf den ersten Blick als geradezu nichtssagend erscheinen, wie z. B.:

Es sei Aufgabe des Vereins „dafür zu sorgen, daß das amerikanische Volk jeder Verletzung seiner konstitutionellen Rechte entgegenetrete“,

„für ein harmonisches Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Grundlage des gleichen Rechts beider Parteien zu sorgen“,

„mit allen gesetzlichen Mitteln den Unternehmungsgeist zu wecken und anzuspornen, für den Frieden und die Verträglichkeit unter den Personen, die an der Spitze der Industrie stehen, zu sorgen“ usw.

Indessen all diese Sätze haben einen vollkommen bestimmten Sinn, den jeder sofort begreift, der in der modernen amerikanischen Arbeiterbewegung steht.

Der industrielle Bürgerverein von Chicago wurde im Jahre 1903 gegründet, und zwar im Anschluß an den berühmten Chicagoer Streik vom Jahre 1902. Mitglied dieses Vereines kann jeder Bürger werden (citizens in all walks of life), sofern er keiner Arbeiterorganisation angehört („the applicant be not a member of any labor organization“). Mitgliederbeiträge werden nur von Gewerbetreibenden bezahlt, alle andren Mitglieder sind frei von jeglichen Beiträgen zugunsten des Vereins. An der Spitze dieses Vereins steht ein Vorstand von 15 Personen, der das Recht hat, mit zwei Drittel Mehrheit endgültige Beschlüsse zu fassen.

In der Sitzung vom 3. Dezember 1903 wurden die Grundsätze festgelegt, an die sich die Mitglieder des neugegründeten Vereins zu halten haben. Diese Grundsätze sind übrigens charakteristisch für die ganze Kategorie ähnlicher Organisationen.

Diese Grundsätze sind in folgenden 6 Punkten niedergelegt:

1. Kein Arbeitgeber darf sich in Unterhandlungen mit Agitatoren der Arbeiterklasse (walking delegates) einlassen; diese letzteren stellen

eine eigenartige amerikanische Institution dar, von der noch unten die Rede sein wird.

2. Das System der sogenannten „offenen Betriebe“ — „open shops“ — wird im Gegensatz zu dem System der „geschlossenen Betriebe“ — „closed shops“ —, in denen ausschließlich organisierte Arbeiter beschäftigt werden dürfen, zum Prinzip erhoben.

3. Sympathiestreiks dürfen nicht geduldet werden.

4. Die Zahl der Gesellen darf nicht beschränkt werden.

5. Die Produktion darf keinen Beschränkungen unterliegen.

6. Das Gesetz muß in seinem vollen Umfang zur Anwendung kommen.

Diese Grundsätze sind gegen die Prinzipien des Trade Unionismus gerichtet: gegen die Verbandsorganisation, gegen die gegenseitige Unterstützung bei Streiks, gegen die Beschränkung der Zahl der Gesellen, gegen ein übermäßiges Angebot von Arbeitskräften usw. Wir werden noch unten etwas ausführlicher auf die Analyse einzelner von diesen Bestimmungen einzugehen haben. Hier müssen wir nur bemerken, daß die Tätigkeit dieses Vereins sich hauptsächlich auf die Agitation und die Organisation der Arbeitgeber beschränkt; die aus Beiträgen und Sammlungen herrührenden Einnahmen werden teils dazu benutzt, um besondere Organisatoren anzustellen, Streikschriften und Flugblätter zu drucken, sowie ferner für die Agitation zugunsten gewisser Gesetzesvorlagen usw. So hat z. B. vor kurzem eine Agitation zugunsten besonderer Gesetze eingesetzt, die sich gegen den achtstündigen Arbeitstag usw. richten. Die Arbeitgebervereine haben in den einzelnen Gegenden dafür zu sorgen, daß in den Betrieben keine organisierten Arbeiter angestellt werden. In dieser Beziehung vertreten alle derartigen Vereine die allgemeine Devise: „yes, we believe in unionism but damn the unions!“

Diese Art Verbände hat sich in den letzten Jahren besonders stark verbreitet. Gegenwärtig hat ihre Zahl ungefähr das erste Hundert erreicht¹⁾. Aber die amerikanischen Forscher halten diese Vereine für eine zufällige Erscheinung, der keine lange Dauer beschieden sein wird. Hilbert nennt diese Vereine — Vereine von „ephemärem“ Charakter, die sofort wieder verschwinden werden, wenn die Umstände, die sie ins Leben gerufen haben, verschwunden sein werden, d. h. wenn die Arbeitergewerkschaften ihre aggressive Politik aufgegeben haben werden²⁾.

Außer dieser Kategorie von Arbeiterverbänden, die, wie wir schon bemerkt haben, erst in den letzten Jahren gegründet wurden, gibt es in

¹⁾ F. Hilbert, loc. cit. 1, p. 212.

²⁾ Ibidem.

Amerika noch ein ganzes weitverzweigtes Netz von anderen Vereinen. Dies sind jene Vereine, von denen R. Baker sagt, ihr Ziel sei „to deal with unions“, d. h. die Verständigung mit den Gewerkschaften. Ihrem Ursprunge nach sind diese Verbände älter als die anderen Verbände. An ihrer Spitze stehen Männer, die eine große Erfahrung auf dem Gebiete der Arbeiterfrage haben und die die Bedeutung des Trade Unionismus und seine Notwendigkeit für die Entwicklung der nationalen Industrie anerkennen. In ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberverbände treten auch sie häufig in einen Kampf mit den Arbeitern ein, mitunter sogar in einen sehr heftigen Kampf. Bei alledem aber halten sie doch an ihrem Hauptziel fest, das auf den friedlichen Abschluß von Tarifverträgen mit den Trade Unions gerichtet ist. Keiner dieser Vereine verheimlicht die Zahl seiner Mitglieder, und ihre Tätigkeit liegt offen am Tage wie die jedes wirtschaftlichen Vereins¹⁾.

Für diese Verbände sind die Worte eines Großindustriellen, des Vorsitzenden des Illinois Coal Operators, H. Justi, charakteristisch: „Es wäre in der Tat lächerlich, wenn wir Geschäftsleute (business men) den Faktor der Arbeit bei unserer Geschäftsführung aus dem Auge lassen wollten. Wir schließen beim Einkauf von Rohmaterialien einen Vertrag, nachdem wir uns in freundschaftlicher Weise mit denen geeinigt haben, die diese Rohmaterialien zum Verkauf ausbieten, und wir verteilen unsere Produkte gleichfalls erst nach einer Verständigung mit dem Käufer. Warum also sollten wir nicht mit dem Arbeiter ganz ebenso verkehren, da doch die Lohnfrage eine Warenfrage ist? Warum sollten wir uns nicht auch mit ihm in freundschaftlicher Weise über den Wert und das Quantum der Ware verständigen, sofern die Arbeiter doch Verkäufer dieser Ware sind?“

„Seitdem wir einen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft der Bergwerker in Amerika geschlossen haben“, sagt Justi: „hat es bei uns bereits 6 Jahre lang weder einen allgemeinen noch einen lokalen Konflikt gegeben“²⁾.

Ihrer äußeren Struktur nach entspricht diese Kategorie von Unternehmerverbänden den Trade Unions der Arbeiter und zerfällt nach dem Beispiel der letzteren gleichfalls in lokale ((local), Distriktsverbände (district) und in nationale Verbände (national). Jede dieser drei Gruppen zerfällt weiterhin in solche Vereine, die sich nur über einen bestimmten Industriezweig erstrecken, und in solche Verbände, die Vertreter verschiedener, aber doch gleichartiger Produktionszweige umschließen („federations of closely allied trades“).

¹⁾ Leider gibt es keine vollständigen Daten über die Tätigkeit dieser Verbände.

²⁾ R. Baker, loc. cit. p. 284.

Die lokalen Arbeitgeberverbände sind zuerst in den größeren Industriezentren entstanden, wo die gemeinsamen Interessen sich stärker bemerkbar machten. Bis zum Bürgerkrieg war die Zahl dieser Verbände nicht sehr groß. Ihre ursprüngliche Aufgabe bestand zunächst nur in der Hebung des sozialen Wohlstandes im allgemeinen. Mit der Zeit machten sich jedoch Berufsinteressen geltend: die Notwendigkeit, einen gesetzlichen Schutz für die besonderen Industriezweige zu schaffen usw. Mit der fortschreitenden Organisation der Arbeiter und der Zunahme der gewerblichen Konflikte machten sich diese Vereine auch den Schutz der Interessen ihrer Mitglieder, d. h. der Arbeitgeber, zur Aufgabe. In der ersten Zeit trug die Tätigkeit dieser Vereine einen mehr aggressiven Charakter, aber in dem Maße als der Trade Unionismus an Macht und Bedeutung zunahm, fingen auch diese Vereine an, das Existenzrecht der Arbeiterorganisationen anzuerkennen, und so nahmen sie allmählich jenen Charakter an, wie wir ihn oben geschildert haben.

Ebenso wie es Bezirks-Trade-Unions gibt, gibt es auch District Trade Associations der Arbeitgeber. Ihren Funktionen nach sind diese Vereine identisch mit den lokalen Verbänden; so z. B. stellt sich die Illinois Coal Association die Aufgabe, eine Verständigung mit den Arbeiterorganisationen durch Abschluß von Kollektivverträgen über den Arbeitslohn und die allgemeinen Arbeitsbedingungen in der Kohlenindustrie von Illinois herbeizuführen.

Die Zentralisationen der Arbeitgeberverbände in Amerika rührt erst aus der jüngsten Zeit her. Daher gehören alle Bezirksvereine und alle nationalen Arbeitgeberorganisationen der neueren Zeit an.

Der älteste von den nationalen Vereinen ist, wie man annimmt, „The Stove Founders National Defense Association“, die 1886 zu Cincinnati gegründet wurde. In dem ersten Jahre seines Bestehens umfaßte dieser Verband 30 von 225 Betrieben, d. h. also 12,5 % aller Betriebe. Im Jahre 1906 waren bereits 60 von 300, d. h. 20 % organisiert, und die Gesamtzahl aller beschäftigten Arbeiter war bereits größer als 50 % sämtlicher in diesem Industriezweige tätiger Arbeiter.

Im Jahre 1891 entbrannten zahlreiche Konflikte zwischen diesem Verband und der ihm entsprechenden Arbeitergewerkschaft, und der Verband ergriff verschiedene Maßnahmen, um seine Mitglieder vor Verlusten zu schützen. Endlich wandte sich im Jahre 1891 der Sekretär der nationalen Gewerkschaft der Ofensetzer mit dem Vorschlag an den Verein, ein besonderes Schiedsgerichtsorgan zum Zweck einer Untersuchung und Vorbeugung von Konflikten einzusetzen.

Ungefähr die Hälfte aller Mitglieder des Vereins stellte schon um diese Zeit nur organisierte Arbeiter an (closed shops) und erklärte daher sogleich ihre Zustimmung. Die übrigen Mitglieder, die Vertreter der open shops, waren anfangs gegen jegliche kollektive Übereinkünfte

mit den Gewerkschaften, aber schon nach Verlauf von 4 Monaten beantwortete der Verein den Vorschlag des Gewerkschaftssekretärs in zustimmender Weise, und der Vertrag wurde geschlossen. Er läuft auch gegenwärtig noch weiter. Der Sekretär des Verbandes Mr. Hogan, äußerte sich im Jahre 1904 folgendermaßen über ihn.

„An der Spitze der Organisationen stehen verständige Männer (reasonablemen), und daher herrschen zwischen beiden Parteien freundschaftliche Beziehungen. Die Vertreter der Gewerkschaft sind im Laufe dieser 30 Jahre in der Achtung zur Tradition (a higher place of conservatism) erzogen worden, während die Mitglieder des Vereins es gelernt haben, sich in die Interessen der Arbeiter zu versetzen und auf sie einzugehen“¹⁾.

Der Erfolg dieses Vereins rief bald andere ähnliche Vereine in andern Industriezweigen ins Leben. So entstanden im Jahre 1898 die National Founders' Association und im Jahre 1899 die National Metal Trades' Association.

Beide Associationen haben ungefähr die gleichen Ziele. Diese bestehen 1. in der Ausarbeitung allgemeiner Grundsätze für einen geordneten Verkehr der Vereinsmitglieder untereinander und mit den bei ihnen beschäftigten Arbeitern, unter voller Berücksichtigung der eigenen Interessen beider Parteien, und 2. in der Untersuchung und Beurteilung aller Arten von Konflikten, die zwischen den Mitgliedern des Vereins und den bei ihnen beschäftigten Arbeitern entstehen.

Der erste Verein zählte im Jahre 1906 bis zu 600 Betrieben mit 35 000 Arbeitern und einem Kapital von 325 Millionen Dollars. Der zweite Verein zählte 325 Betriebe mit 25 000 Arbeitern. Mitglieder beider Vereine sind nicht nur Unternehmer aus verschiedenen Staaten und Territorien, sondern auch aus Canada. Jedes neue Mitglied, das dem Verein beitrifft, verpflichtet sich schriftlich, die Satzungen des Vereins zu respektieren und sich seinen Beschlüssen zu unterwerfen, d. h. nach einer friedlichen Beilegung der Konflikte zu streben, jedes Vereinsmitglied gegenüber unberechtigten Forderungen der Gewerkschaften zu unterstützen usw.

Zu dieser Kategorie von Vereinen gehört auch die „American Newspaper Publishers' Association“, die im Jahre 1900 gegründet ist.

Zu nationalen Verbänden, die nicht nur einen einzelnen Industriezweig, sondern mehrere gleichartige Produktionszweige umfassen, sind bisher nur geringe Ansätze vorhanden. So z. B. arbeiteten im Sommer des Jahres 1903 die bedeutendsten Nationalverbände in der Bauindustrie und in den verwandten Industriezweigen den Plan zu

¹⁾ Hilbert, loc. cit. p. 196 ff.

einer allgemeinen Föderation aus, und dieser Plan fand bald seine Verwirklichung in der „National Building Trades Employers' Association“ zu Chicago. An der Gründung dieser Föderation beteiligten sich die Delegierten von 42 Städten, die 136 Vereine vertraten. Die neue Föderation ließ jedem Verein, der sich ihr anschloß, seine volle Selbständigkeit. Außerdem faßte man den Beschluß, daß es in jedem Staat einen besonderen Zentralverein geben solle; dieser ordnet je zwei Vertreter, die je eine Stimme haben, von jedem lokalen Verein an die Föderation ab. Der Fond der Föderation wird aus den ursprünglich gezeichneten Beiträgen und einer Kopfsteuer gebildet, der jeder der Föderation angehörende Unternehmer unterworfen ist.

Im Jahre 1904 zählte man 59 nationale Verbände und 56 Bezirksverbände¹⁾.

Mit dem Wachstum der Arbeitergewerkschaften machte sich die Mangelhaftigkeit der Organisation bei den Arbeitgebern mit jedem Jahre immer stärker fühlbar, und so entsteht im Jahre 1907 der Plan zu einer Zentralisierung aller einzelnen Arbeitgeberverbände. Im August dieses Jahres tritt in New York ein Kongreß zusammen, an dem 19 nationale Verbände teilnehmen und auf dem es zur Gründung eines Zentralorgans der geeinigten Arbeitgeber nach dem Beispiel des amerikanischen Gewerkschaftsbundes kommt. Der neugegründete „Nationalverein der Arbeitgeber“ (National Association of Employers) erinnert seinem allgemeinen Charakter nach an den bereits 1885 gegründeten „Nationalverein der Unternehmer“ (National Association of Manufacturers), der gleichfalls als Organ der Arbeitgeber auftrat, im übrigen aber nur den Schutz der allgemeinen gewerblichen Interessen seiner Mitglieder zum Ziel hatte. Die Satzungen dieses letzten Vereins wurden am 19. Mai 1908 einer Revision unterzogen und von dem Verein der Arbeitgeber angenommen.

Wir wollen hier ein paar Punkte aus diesen Satzungen anführen, da sie für die neueren Tendenzen innerhalb der organisierten Arbeitgeber Amerikas charakteristisch sind.

§ 1 erklärt: „Der neugegründete Verein setzt sich die Förderung der wirtschaftlichen Interessen, den Schutz des einheimischen und des auswärtigen Handels in den Vereinigten Staaten, die Verbesserung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, den Schutz der persönlichen Freiheit und der Rechte der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Erziehung der Gesellschaft auf Grundlage der Prinzipien der individuellen Freiheit und des Privateigentums, die Unterstützung der auf die Förderung und Entwicklung dieser Prinzipien gerichteten

¹⁾ Labor Bulletin (Massachusetts) No. 30. March 1904.

Gesetzgebung und den Widerstand gegen solche Gesetze, die auf eine Erschütterung dieser Prinzipien gerichtet sind, zum Ziel.“

§ 2. „Die nächsten Aufgaben des Vereins sind folgende: Die Schaffung und Erhaltung eines Organs zwecks gemeinsamen Zusammenwirkens der amerikanischen Industriellen und zwecks Förderung der wirtschaftlichen, der finanziellen und der Handelsinteressen des Landes, die Beseitigung der sich auf diese Interessen beziehenden Mißbräuche, Sicherung des Friedens gegenüber unberechtigten und ungesetzlichen Ansprüchen, Mitteilung genauer Daten über die Lage des Handels und andere ähnliche Fragen, die Sorge um die Regelung der Zolltarife in der Richtung einer bestimmteren und genaueren Anpassung dieser Zölle an die industriellen, kommerziellen und finanziellen Interessen der Mitglieder des Vereins, Beilegung von Konflikten, die zwischen Mitgliedern des Vereins entstehen, die Ermöglichung eines freundschaftlichen Verkehrs zwischen den Industriellen in den Vereinigten Staaten und endlich die Sorge für alles, was geeignet ist, die oben erwähnten Aufgaben zur Durchführung zu bringen, was für die gegenseitige Unterstützung und den Schutz der Vereinsmitglieder notwendig ist und mit den Bestimmungen, Bedingungen und Einschränkungen, die von der Konstitution und den Gesetzen des Landes vorgeschrieben werden, im Einklang steht“¹⁾.

Aus diesen Paragraphen ersehen wir, daß die neugegründete Organisation nicht den Charakter einer reinen Arbeitgeberorganisation trägt. Neben Funktionen dieser Art macht sie sich auch den Schutz der allgemeinen gewerblichen Interessen zur Aufgabe. Das wenige, was über die Regelung der Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitern gesagt wird, legt die Vermutung nahe, daß die Prinzipien, die von dem neuen föderativen Organ der geeinigten Arbeitgeber vertreten werden, sich kaum von den Prinzipien der oben erwähnten Citizens' Industrial Association zu Chicago unterscheiden. Auf Initiative des nationalen Vereins des Staats New York wurde im Jahre 1909 noch eine weitere Föderation der geeinigten Arbeitgeber unter dem Namen „National Council for Industrial Defence“²⁾ gegründet. Wir besitzen jedoch noch keine Daten über die Tätigkeit dieses Verbandes.

Von offiziellen Institutionen, die eine Statistik über die Arbeitgebervereine führen, ist nur eine: das Arbeitsamt von Massachusetts, bekannt. Nach den Berechnungen dieses Arbeitsamts gab es im Jahre 1909 in den Vereinigten Staaten 74 nationale Vereine. Für den Staat Massachusetts besitzen wir im besonderen folgende Zahlendaten über die Arbeitgeberassoziationen³⁾:

¹⁾ Labor Bulletin (Massachusetts) April, 1909 No. 2 p. 53 u. f.

²⁾ Ibidem p. 58.

³⁾ Ibidem.

Im Jahre	1905	gab es	72	Vereine	mit	3400	Mitgliedern	
„	„	1906	„	„	98	„	„	3300 „ (für 85 Ver.)
„	„	1907	„	„	76	„	„	3400 „ („ 65 „)
„	„	1908	„	„	97	„	„	3725 „ („ 88 „)

Die bedeutendsten unter diesen Vereinen zählen 400, 275, 229, 225 Mitglieder. usw. Die kleineren bestehen aus 3 bis 4 Mitgliedern; aber die Hälfte aller Mitglieder sind Aktiengesellschaften und lokale Vereine. Die Zahl der beschäftigten Arbeiter wird nicht registriert.

In seiner Untersuchung über die modernen Formen der Arbeitgeberverbände in Amerika sagt F. Hilbert: „Die Verbände der Arbeitgeber stellen gegenwärtig in Amerika, wie allgemein anerkannt wird, einem bestimmten Teil des modernen Wirtschaftssystems dar, früher oder später werden sie sich alle davon überzeugen, daß die Einführung von Schiedsgerichten, die zwischen Kapital und Arbeit vermitteln, sowie der Abschluß von Tarifverträgen mit den Gewerkschaften der einzelnen Provinzen oder Distrikte oder sogar ganzer Staaten unter Zustimmung der entsprechenden Trade Unions eine Notwendigkeit ist“¹⁾.

Was die Arbeitgeberverbände anbelangt, die eine aggressive Taktik befolgen, so müssen wir bemerken, daß ihre Macht und ihre Bedeutung für die Arbeiterbewegung gegenwärtig noch recht groß ist. Leider stößt eine erschöpfende Untersuchung über diese Verbände auf die große Schwierigkeit, daß sie ihre Tätigkeit in ein Geheimnis hüllen.

Diese Geheimnistuerei geht häufig sogar bis zur Lächerlichkeit. So z. B. verlangt einer der größten Verbände dieser Art, die Employers Association of Dayton, Ohio, daß jedes neue Mitglied, bevor es zu einer Vereinssitzung zugelassen wird, feierlich einen Revers unterschreibt, durch welche Formalität der Verein die Wahrung des Berufsgeheimnisses sichern will²⁾.

5.

Die Geschichte der englischen Arbeiterbewegung läßt mit besonderer Deutlichkeit erkennen, daß die von uns beschriebenen Formen aggressiver Verbände im Deutschland und Amerika gewissermaßen ein notwendiges, sozusagen „organisches“ Element in der Entwicklung der industriellen Verhältnisse bilden. Andererseits aber unterliegt es keinem Zweifel, daß diese Verbände abnorme und ungesunde Erscheinungen darstellen, wie sie sich auf einer bestimmten Entwicklungsstufe des modernen Industrialismus herausbilden, während der die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit noch recht ungefestigt

¹⁾ Loc. cit. p. 207.

²⁾ Ibidem p. 212.

und unstabil sind. Selbst England, dieses älteste Industrieland, steht noch am Anfang eines Weges zu neuen Formen des kapitalistischen Industrialismus, die sich schroff von der alten patriarchalischen und autokratischen Wirtschaftsordnung unterscheiden.

Das, was wir jetzt auf dem Kontinent und jenseits vom atlantischen Ozean erleben, war in England schon vor einem halben Jahrhundert bekannt¹⁾. Freilich, die englischen Unternehmer haben niemals zu jener spezifischen Politik ihre Zuflucht genommen, deren sich gegenwärtig die deutschen Scharfmacher oder amerikanischen Parrysites rühmen können, aber der Kampf zwischen Kapital und Arbeit war auch in Großbritannien sehr heiß und hart, und wenn er in der Gegenwart zivilisiertere Formen annimmt, so ist dies nur die Folge der historischen Erfahrung, die ebensowohl den Arbeitern wie dem kapitalistischen Unternehmer zustatten gekommen ist.

Es gab eine Zeit — und sie liegt noch gar nicht so weit zurück²⁾ — als in der offiziellen Sprache Englands der Begriff des Arbeiters noch nicht von dem des Dieners oder Knechts (*servant*) und der Begriff des Arbeitgebers nicht von dem des Herrn („*master*“) unterschieden wurde; damals war man der Ansicht, daß zwischen Arbeit und Kapital stets ein unübersteigbarer Abgrund liegen werde. Aber die englischen Arbeitgeber waren niemals orthodoxe Anhänger des unversöhnlichen Klassenkampfes und haben es längst begriffen, daß sich auch über einem Abgrund ein Steg bauen läßt. Wir können uns nach der oben erwähnten berühmten Kampfschrift R. Kettles³⁾ ein Bild von den Beziehungen machen, die vor 50 Jahren in England zwischen Kapital und Arbeit herrschten. Wie wir schon bemerkt haben, nennt Kettle unter den Motiven, die den Anlaß zu industriellen Konflikten geben, auch eine besondere Gruppe; es sind dies die Motive, die aus dem Gefühl entspringen: „*quarrels upon matters of sentiment*“. Diese Art Konflikte sind fast immer eine Folge der verschiedenen sozialen Lebensverhältnisse beider Klassen, — der herrschenden (*dominant*) und der dienenden (*servient*). Obwohl beide Parteien sich *de facto* als Verkäufer und Käufer gegenüberstehen, stellen sie doch dem Namen und der Form nach (*in name and form*) Herr und Diener (*master and servant*) dar.

¹⁾ Über den Kampf der organisierten Arbeitgeber gegen die Arbeiter in der ersten Hälfte des XIX. Jahrhunderts vgl. C. Morrison: *An Essay on the Relations between Labour and Capital*, London 1854, p. 99 u. ff., sowie die ausführliche Darstellung dieser Periode, die mit zahlreichen Kämpfen der Arbeitgeber ausgefüllt ist, von Hall im oben erwähnten Werk (*Symp. Strikes* usw.) Vgl. auch die hierauf bezüglichen Daten bei S. J. Chapman: *An historical Sketch of Masters' Associations in the Cotton Industry*. *Transactions of the Manchester Statistical Society*. Session 1900/01, p. 65—84.

²⁾ Siehe „*Trade Union Act, 1871*“.

³⁾ R. Kettle: „*Strikes and Arbitrations etc.*“, London, 1866.

Mit jedem Ausdruck associert sich bei uns im Geiste eine bestimmte Idee, und so kann leicht ein Vorurteil entstehen, wenn man einem Worte, das schon längst seine ursprüngliche Bedeutung eingebüßt hat, die alte Bedeutung beilegt. Dies ist aber nach Kettle mit den Ausdrücken „master and servant“ geschehen. Sie stammen beide aus alten barbarischen Zeiten und haben bereits völlig ihren ursprünglichen Sinn verloren; aber da sich mit dem Worte Knecht oder Diener noch das alte Gefühl des Unterworfenenseins (sense of servitude) verbindet, so wird aus ihm auch ein Recht auf Gehorsam (right of obedience) hergeleitet. Die feudale Untertänigkeit (allegiances) steht im Widerspruch zu den Prinzipien persönlicher Gleichheit, auf denen gegenwärtig alle Arten von finanziellen Verhältnissen (pecuniary transactions) beruhen; der Handelsvertrag (bargain-making) soll gar nicht das Verlangen nach einer größeren Unterordnung oder nach Unterwerfung, oder gar den Beweis für eine größere Unabhängigkeit zur Grundlage haben. Die Regel: in Geschäftssachen soll man keine Freunde haben (have no friendships in business) empfiehlt Kettle so zu verstehen, daß man in Geschäftssachen auch keine Feinde haben („have no haters in business“) und weder stolz noch demütig sein solle („have neither pride nor humility in business“). „Wenn diese Regeln auch bei den Verträgen und Abmachungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer befolgt würden, wie dies sonst tatsächlich im geschäftlichen Verkehr der Fall ist“, sagt Kettle, „dann könnte es keine Konflikte geben, die aus dem Gefühl entspringen (sentimental quarrels)“.

Die Formen, die eine solche Verletzung der Gebote des Solidaritätsgefühls (common sense rules) auf seiten der Unternehmer annimmt, werden von diesen als vollkommen würdige und angemessene Haltung angesehen (plain honest assertions), während sie bei den Arbeitern: Kommandieren und Vorschriften machen („dictation“) heißen. Wenn irgend ein Mißverständnis zwischen den Arbeitern und dem Betriebsleiter entsteht und wenn sich die Arbeiter bei dem Unternehmer selbst beklagen, wird der letztere der Sache nie bis auf den Grund gehen; wenn er das Gefühl hat, daß die Arbeiter im Rechte sind, wird er auf ihre Klage erwidern: „Ich will nicht, daß man mir Vorschriften macht („I won't be dictated to“). Darauf pflegen die Arbeiter ihrerseits zu erklären, daß sie keine Negersklaven seien, die unter einem Sklavenaufseher ständen („We are not black niggers to be driven by an overseer“), und das Resultat ist dann meist ein Bruch zwischen Arbeitern und Unternehmer und ein Streik. Sowie jedoch die Arbeiter den Streik erklärt haben, schlagen die Unternehmer sofort Allarm. „Ihre Autorität sei in Gefahr, die Streikenden würden von den Arbeitern unterstützt.“ Die Unternehmer versammeln sich und beraten sich darüber, was für Maßregeln sie treffen sollen, um die gemeinsame Gefahr abzu-

wenden, da sie gezwungen sein würden, falls die Arbeiter Erfolg haben sollten, sich ihrem Kommando zu unterwerfen (to yield to dictation)¹“.

Um dies zu vermeiden, beschließen die Unternehmer, dem Gewaltakt der Arbeiter auch ihrerseits einen Gewaltakt entgegenzusetzen und beantworten den Streik mit einer Aussperrung.

„Die dictation“, sagt Kettle, „kommt unserer ganzen Gesellschaft sehr teuer zu stehen.“

Die dictation ist freilich auch heute noch selbst in England nicht ganz aus der kapitalistischen Praxis verschwunden; hieraus erklärt es sich, daß es auch in Großbritannien eine besondere Unternehmerpolitik gibt, wie wir sie in den anderen Ländern finden. Indessen existieren doch in England gegenwärtig fast gar keine derartigen Unternehmerorganisationen, wie wir sie in den Vereinigten Staaten und in Deutschland kennen gelernt haben.

Bis auf die jüngste Zeit haben sich in England die Funktionen der Arbeitgeber noch gar nicht von den allgemeinen Funktionen der Unternehmer differenziert. Die Organisationen des Kapitals tragen hier fast ausschließlich jenen allgemeinen Charakter, wie wir ihn bei bestimmten amerikanischen Unternehmervereinen vorfanden, die wir Vereine von rein industriellem Typus-Trade Associations nannten. Die Haupttätigkeit der englischen Arbeitgeber konzentriert sich auf die lokalen Vereine dieser Art. Diese lokalen Vereine sind in England ebenso verbreitet wie die Trade Unions der Arbeiter¹) und haben auch ihrer äußeren Struktur nach Ähnlichkeit mit diesen. Die Tätigkeit dieser Verbände darf zurzeit kaum aggressiv genannt werden, und in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle betrachten beide Parteien ihre Organisationen nur als notwendige Voraussetzung für das Zustandekommen wirtschaftlicher Vereinbarungen und Verträge.

Die aggressive Politik der Arbeitgeber in England setzte hier ebenso ein wie überall, d. h. die Unternehmer wandten sich mit der Bitte um Schutz und Unterstützung an die gesetzgebende Gewalt. So schreibt z. B. Hodskin zu Beginn der Jahrhunderts: „Im ganzen Land herrscht gegenwärtig ein erbitterter Kampf zwischen Arbeit und Kapital. Die Arbeiter fast aller Berufszweige vereinigen sich, um eine Erhöhung des Arbeitslohns durchzusetzen, während sich ihre Arbeitgeber mit der Bitte um Schutz an die Gesetzgebung wenden“²).

¹) Eine namentliche Aufzählung aller wirtschaftlichen Organisationen in England wurde 1910 von der Regierung publiziert, diese Publikation ist aber nicht in den Handel gekommen. Vgl. Directory of Industrial Associations in the United Kingdom for 1910. — Board of Trade, Labour Department London, 1910. In diesem Verzeichnis findet sich eine nach den einzelnen Industriezweigen geordnete Liste der Arbeitgebervereine (Employers Associations) und eine entsprechende Liste der Arbeiter-Trade Unions.

²) Labour Defended against the Claims of Capital etc. London 1825, p. 3.

Daneben wenden sich die Unternehmer auch immer mehr einer aktiveren Tätigkeit zu. Schon Adam Smith weist darauf hin, daß trotz des Koalitionsverbots schon zu seiner Zeit geheime Verbindungen („tacit but consfaint associations“) gegründet würden, die die Herabsetzung des Arbeitslohns bezweckten, daß sich die Arbeitgeber für eine gewisse Zeit organisierten, um sich gegen Streiks zu schützen usw.¹⁾.

Die Geschichte der englischen Arbeitgeberbewegung ist im allgemeinen nicht reich an äußeren Begebenheiten.

In der Regel setzt die Tätigkeit der organisierten Arbeitgeber gleichzeitig mit der Entwicklung der Arbeiterbewegung ein, wenn die Kräfte der einzelnen Unternehmer nicht ausreichen, um den Kampf gegen die Ansprüche der Arbeiter aufzunehmen. In der Geschichte der englischen Arbeitgeberorganisationen bildet der Versuch, die Organe der Arbeitgeber zu zentralisieren, eine besondere Periode, die kaum ihresgleichen hat. Auf dem Höhepunkt der Trade Union-Bewegung im Jahre 1873 wurde eine besondere Unternehmerföderation (Employers Federation) gegründet, die sich den Kampf gegen die Reformen in der Arbeitergesetzgebung zum Ziele setzte. George Howell, einer der Hauptführer der Arbeiterbewegung jener Zeit, hat uns die ausführliche Geschichte dieser Föderation erzählt²⁾. Die Initiative zu ihrer Gründung ging von dem äußerst mächtigen Unternehmerverein in der Eisenindustrie aus (Iron Trades Employers' Association). Die Föderation führte den Zusammenschluß der bedeutendsten Industriezweige (der Kohlen- und Eisenindustrie, des Schiffs- und Maschinenbaus usw.) zum Zweck gemeinsamen Vorgehens herbei. In der Sitzung vom 11. Dezember 1873 wurde folgender Beschluß gefaßt: „Die Gründung der Föderation ist notwendig, um die Interessen der Unternehmer gegen das allzu starke Anwachsen der Trade Unions-Organisation und ihrer Tätigkeit zu schützen.“ Als Aufgabe der Föderation wird die Zurückweisung dieser Tätigkeit bezeichnet, „soweit sie den Interessen der Arbeitgeber, dem Frieden unter den unorganisierten Arbeitern und dem Wohlstand der ganzen Gesellschaft widerspricht“³⁾.

Zu diesem Zwecke gründete die Föderation ein besonderes parlamentarisches Komitee. Neben der parlamentarischen Tätigkeit aber entwickelte sie auch noch eine starke Propaganda für die Idee der Solidarität und des gemeinsamen Kampfes gegen die Trade Unionisten.

¹⁾ Siehe auch S. and B. Webb, *History of Trade Unionism*, 1902, p. 64 und *Transactions of the National Association for the Promotion of Social Science*, 1859, p. 653.

²⁾ *Labour Legislation, Labour Movements and Labour Leaders*, London, F. Fischer Unwin 1905, v. II.

³⁾ *Ibidem* p. 312.

Die Föderation hatte ihre eigenen periodischen Organe, zuerst den „Beehive“ und dann die „Industrial Review“.

Die Föderation existierte nur bis zum Jahre 1875 und löste sich auf, nachdem die wichtigste Reform innerhalb der Arbeitergesetzgebung durchgeführt war. Es ist charakteristisch, daß der Kampf zwischen Arbeit und Kapital in England selbst auf seinem Höhepunkte durchaus nicht in gehässiger und erbitterter Weise geführt wurde. „Weder früher noch später waren die Arbeitgeber in den großen Industriezweigen je so gut organisiert, so einig, so gut mit Geldmitteln versorgt, so einflußreich und zahlreich wie zu jener Zeit.“ Und dennoch erklärt der Vertreter der Arbeiterinteressen Howell: „Dies war ein langer und hartnäckiger Kampf, der jedoch ohne jede Erbitterung geführt wurde¹⁾).

In den siebziger Jahren läßt sich ein besonders lebhafter Fortschritt in der Ausgestaltung der Unternehmerverbände verzeichnen. Zuweilen befolgen diese Verbände eine aggressive Politik gegen die organisierten Arbeiter. Mit der Zeit jedoch sehen sich beide Parteien, da den Unternehmern starke Arbeiterverbände gegenüber treten, gezwungen, Verträge miteinander zu schließen, was eine starke Einschränkung der Mißhelligkeiten und Konflikte zur Folge hat.

Im Jahre 1878 wies die Iron Trade Employers Association — einer der mächtigsten Unternehmerverbände in der Eisenindustrie — in einem privaten Zirkular darauf hin, daß es notwendig sei, aus der gegenwärtig herrschenden wirtschaftlichen Krise Nutzen zu ziehen und alle Zugeständnisse, die man den Arbeitern in früheren Jahren gemacht hätte, zurückzunehmen²⁾). Neben diesem Verband wurde noch eine andere große Organisation von föderativem Charakter gegründet — die General Association of Master Engineers, Shipbuilders, Machinists, Founders and Masters of Kindred Trades of Great Britain —. Auch dieser Verband erklärt den gegenseitigen Schutz gegenüber der Tätigkeit der Trade Unions („mutual protection against the conduct of trades unions“³⁾) für seine Aufgabe.

Allein bis auf die heutige Zeit sind gar keine Fälle aus der Geschichte der englischen Arbeiterbewegung bekannt geworden, in denen diese Verbände gegen die Arbeiter aufgetreten wären⁴⁾).

¹⁾ Ibidem p. 318.

²⁾ S. and B. Webb, *History of Trade Unionism*, 1902, p. 331.

³⁾ „Royal Commission on Labour“, 1892/93, (C. — 6894. — X) Dig. Gr. A. vol. III, p. 45.

⁴⁾ Es wäre vielleicht richtiger zu sagen, daß von einer solchen Tätigkeit nichts in die Organe der zeitgenössischen Presse dringt, da natürlich auch für England der allgemeine von J. St. Ramsome folgendermaßen formulierte Grundsatz gilt: „Associations of masters have existed from time immemorial, and very powerful bodies they are, although as a rule they do not seem to know how to make use of their power.“ Vgl. das Pamphlet *Modern Labour. A. Review*

Zugleich mit dem Amalgamierungsprozeß und dem Zusammenschluß der Trade Unions macht auch die Organisation der englischen Arbeitgeber einen ähnlichen Prozeß durch. So entstehen die großen Föderationen: die Boot and Shoe Manufacturers' Association (1882), die National Association of Master Builders, die English Typographical Association, die Salt Union (1888), die United Cotton Manufacturers Association (1890) u. a.

Dies alles sind mächtige wirtschaftliche Verbände, wie sie auch in der Gegenwart noch weiter entstehen, die jedoch die Arbeitgeberfunktionen als solche nicht besonders betonen und vertreten.

Im Jahre 1890 wurde bald nach dem Dockarbeiterstreik in London ein Unternehmerverband, der mehr dem Typus eines reinen Unternehmerverbandes entsprach, die „National Federation of Shipbuilders and Engineers“, gegründet. Dieser Verband wurde in England bald sehr bekannt, da er hier einen neuen Typus der industriellen Organisationen repräsentierte. Diese Gründung hatte den Zweck: „die Interessen der Arbeitgeber gegen die geeinigten Dockarbeiter und Matrosen zu schützen.“ Als Hauptmittel, dessen sich die Föderation hierzu bedienen wollte, war die Unterstützung der nichtorganisierten Arbeiter (non-union men) und die Verbreitung besonderer Verbände, die in einem Gegensatz zu den Trade Unions standen — der Free Labour Associations vorgesehen. Als Organisation der Arbeitgeber zählte die Föderation schon bei ihrer Begründung 25 einzelne Vereine und gegen 2000 Schiffsreeder zu ihren Mitgliedern, die ungefähr 200 000 Matrosen und fast ebensoviel Dockarbeiter beschäftigten¹).

Es ist von Interesse, daß in den Angaben, die vor der Königl. Arbeitskommission (1892) gemacht wurden, häufig auf die Existenz großer Unternehmerverbände hingewiesen wird, aber in keiner der Erklärungen²), die hier abgegeben wurden, finden wir einen Hinweis auf eine wirklich aggressive Politik der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitern.

Die gegenwärtige Lage der Arbeitgeberorganisationen in Großbritannien stellt sich nach den offiziellen Zahlendaten etwa folgendermaßen dar³). (Vgl. Tabelle 45.)

of the Labour Question. London (1895). Diese Schrift richtet sich gegen den Trade Unionismus und will die Unternehmer für den Kampf gegen diesen interessieren und sie zu diesem Zwecke zur Gründung besonderer Free Labour Associations, d. h. solcher Vereine, die aus Arbeitern und Unternehmern bestehen, anregen. (Ausführlicheres hierüber siehe unten.)

¹) Vgl. Dig. of the Evidence of the Royal Commission on Labour 1892/94 (C.-6894) Gr. B. vol. I, p. 19 u. ff. (nach den Angaben Geo. A. Laws).

²) Trotz der großen Zahl der Angaben, die von Arbeiterführern und Vertretern der Trade Unions herrührten.

³) Diese Daten sind dem 13-th Abstract of Labour Statistics of the United Kingdom 1907—1908 (Cd. 5041), London 1910, p. 156 entnommen.

Tabelle 45.
Arbeitgeberverbände in Großbritannien.

Industriezweige	Föderationen und nationale Verbände	Lokale Vereine			Zusammen
		England	Schottland	Irland	
Bauindustrie	24	256	63	12	355
Bergwerksindustrie	4	25	5	—	34
Metallindustrie	6	83	19	2	110
Textilindustrie	8	49	5	3	65
Konfektion	4	57	13	5	79
Sonstige Industrien	24	228	57	8	317
Zusammen	72	698	162	30	962

Einzelne von den Verbänden sind recht bedeutend. So geht z. B. aus den Erklärungen, die 1892 von der Königl. Kommission abgegeben wurden, hervor, daß in der Textilindustrie mehr als $\frac{3}{4}$ aller Unternehmer organisiert sind; in der Kohlenindustrie kommen auf die Coal Owners Associations und Coal Masters Associations in einzelnen Bezirken (Durham, Cumberland und in einzelnen Teilen im Herzen Englands) mehr als $\frac{5}{6}$ der gesamten gewonnenen Kohlen. Die Engineers and Shipbuilders Associations erstrecken ihre Tätigkeit über das ganze Königreich, ganz so wie die entsprechende Arbeiterföderation. Ähnliche Organisationen gibt es auch in anderen Industriezweigen (in der Schuhmacher-, in der Schneider-, in der Bauindustrie, in den Salzbergwerken usw.).

Diese großen sogenannten nationalen Verbände sind in ihrer überwiegenden Mehrzahl gern zum Abschluß von Tarifverträgen mit den Arbeiterorganisationen in Form von sogenannten joint committees (local) bereit, denen die Festsetzung der Lohnbedingungen und die Beilegung von Konflikten obliegt¹⁾.

Der Verband, der in England am meisten den Charakter eines Scharfmacherverbandes trägt²⁾, ist augenblicklich die „Iron Trades Employers Association“. Das Ziel dieser Organisation wird in ihren Satzungen folgendermaßen definiert:

„Der Verband hat den Zweck, die Interessen seiner Mitglieder gegen die Arbeiterorganisationen (against combinations of workmen) zu schützen, die mit Hilfe von Streiks oder auf anderem Wege darnach

¹⁾ Es ist daher sehr begreiflich, weshalb die Sekretäre der bedeutenderen Trade Unions der Textilindustrie in ihren Erklärungen vor der Königl. Kommission darauf hinwiesen, daß das Streben nach einer Verbesserung der Lage der Arbeiter hauptsächlich bei den Arbeitgebern, die nicht Mitglieder einer Arbeitgeberorganisation sind, auf die größten Schwierigkeiten stößt. R. C. on Labour-Dig. Gr. C. vol. I, p. 8.

²⁾ Nach Angaben von Personen, die in engen Beziehungen zu den Arbeiterorganisationen in England stehen.

trachten, den Geschäftsgang in irgend einer Weise zu beschränken (to impose restrictive conditions on the conduct of their trades); er macht sich ferner die gegenseitige Unterstützung und die Zurückweisung der die Arbeitszeit, den Arbeitslohn, die Überstunden und die Lohnbedingungen im allgemeinen betreffenden Forderungen dieser Organisationen zur Aufgabe“¹⁾.

Aber auch dieser Arbeitgeberverband rechnet mit der Notwendigkeit von Schiedsgerichtszwecks Beilegung von gewerblichen Konflikten²⁾, und damit ist er genötigt, die Arbeiterorganisationen anzuerkennen. Fast in sämtlichen Statuten, die im Jahre 1892 für die Königl. Kommission gesammelt wurden, wird die Notwendigkeit von Schiedsgerichten und Vermittlungssämtern in der einen oder andern Form anerkannt.

Im Jahre 1897 wurde von einzelnen Großindustriellen die Labour Protection Association gegründet, die hauptsächlich den Schutz der nichtorganisierten Arbeiter zum Ziel hatte. Dieser Verband beteiligte sich in intensiver Weise an dem Streik der Techniker (Engineers Strike 1897), der in demselben Jahre ausbrach, indem er (sc. der Verband) die Arbeiter, die nicht in Trade Unions organisiert waren und die Unternehmer, die den Kampf mit den organisierten Arbeitern führten, unterstützte. Außerdem wurde im Jahre 1898 noch das Employers Parliamentary Council gegründet, das sich den Schutz der Arbeitgeber durch gesetzgeberische Maßnahmen zum Ziele setzte (es handelte sich hier hauptsächlich um die Organisation des Widerstandes gegen das Gesetz über die gewerblichen Konflikte — die Trade Disputes Bill). Diese beiden Organisationen sind zwar durchaus selbständig, gehen jedoch gemeinsam vor, und einzelne Mitglieder der einen Organisation sind gleichzeitig Mitglieder der andern. Zur Charakteristik der letzteren Organisation wollen wir folgenden Fall anführen.

Das parlamentarische Komitee der Trade Unions faßte im Jahre 1898 den Beschluß, sich mit dem Vorschlag an den Handelsminister zu wenden, es solle eine besondere aus Arbeitgebern und Arbeitern zusammengesetzte Kommission einberufen werden, und diese solle untersuchen, welches die besten Mittel zur Beilegung gewerblicher Konflikte seien. Der Minister C. Ritchie wandte sich mit einem entsprechenden Antrag an das Employers Parliamentary Council,

¹⁾ Vgl. The Rules of the General Association of Master Engineers, Shipbuilders, Machinists, Founders and other Kindred Trades in Great Britain vom 12. Juli 1888, in den Statuten, die 1892/94 für die Königl. Kommission gesammelt wurden. Vgl. Rep. of R. C. on L. Rules of Associations of Employers and Employed: together with Introductory Memoranda, C. 6795. XII, 1892.

²⁾ In demselben Paragraphen des Statuts wird auf folgendes Ziel des Verbands hingewiesen: „to provid for the equitable arrangement of all differences between workmen and employers in the trades.“

das den Vorschlag des Ministers ablehnte und dies damit motivierte, daß „der Rat es gegenwärtig nicht für möglich halte, eine wirkliche und ausreichende Vertretung der Arbeitgeber und Arbeiter in dem Sinne, wie Herr Ritchie es verstehe, zu bilden“¹⁾.

Auch die Ansicht des Obersekretärs beider Organisationen (F. Read) ist äußerst charakteristisch. Dieser erklärt:

„Einzelne Funktionen der Arbeiterverbände sind ohne allen Zweifel sehr nützlich, und kein Arbeitgeber wird solchen Verbänden entgegenzutreten, wenn er diese Funktionen selbst für berechtigt und nützlich hält. Aber jeder Arbeitgeber wird einen Verband bekämpfen, wenn dieser danach strebt, seine Macht durch eine Einschränkung der Produktion (eine Anspielung auf die Regelung der Arbeitsbedingungen durch die Trade Unions) oder durch eine Einmischung in die Leitung des Betriebes (eine Anspielung auf die Forderung von Tarifverträgen, die von den Gewerkschaften erhoben wird) zu erproben, besonders aber wenn ein solcher Verband sich in die Angelegenheiten der Arbeiter mengt, die nicht zu ihm gehören (eine Anspielung darauf, daß keine Streikbrecher zugelassen werden, sowie auf den Kampf der Trade Unions mit den unorganisierten Arbeitern).

„Meiner Ansicht nach“, sagt Read, „wäre es für die Industrie als Ganzes besser, wenn es überhaupt keine Arbeitergewerkschaften gäbe.“ Aber Read behauptet nicht, daß alle Arbeitgeber mit der Vernichtung der Trade Unions einverstanden wären, selbst wenn sie nur von ihnen abhängen. Viele Unternehmer legen Wert auf die Existenz der Gewerkschaften, da diese eine Vertretung der Arbeiterschaft darstellen, eine Vertretung, ohne die keine Verhandlungen mit einer größeren Zahl von Arbeitern möglich wären²⁾.

Dies ist im allgemeinen der Charakter der englischen Arbeitgeberorganisationen. Aus dem Gesagten geht deutlich hervor, was für ein ungeheurer Unterschied zwischen dem Verhältnis der Arbeitgeber und Arbeiterorganisationen in England und dem in Deutschland besteht. In dieser Beziehung ist die Bemerkung des bedeutenden Forschers Arthur Shadwell, der die wirtschaftlichen Zustände in England, Deutschland und in den Vereinigten Staaten untersucht hat, von großem Interesse. Shadwell sagt:

„Ich habe nie gehört, daß ein deutscher oder amerikanischer Arbeitgeber jemals ein Wort zugunsten der Gewerkschaften gesagt hätte. Die günstigsten Äußerungen liefen auf einen gewissen Indifferentismus hinaus, und auch diese rührten nur von solchen Unternehmern her, die in keinem direkten Verkehr mit den Arbeiterorganisationen standen.

¹⁾ Gen. Fed. of T. U. Tenth Quarterly Report, December 1901, p. 6.

²⁾ „Bulletin of the Bureau of Labor“ (Washington) January 1904, Nr. 50, „Labor Unions and British Industry“ by M. A. Low, p. 50 ff.

In allen übrigen Fällen stieß ich auf eine große Feindseligkeit gegenüber den Gewerkschaften, die Arbeitgeber hassen und fürchten die Gewerkschaften (*hate and dreade the unions*). In England begegnete ich keinem ähnlichen Gefühl; ich hörte wohl, daß man vieles an den Gewerkschaften auszusetzen fand, ja, daß man ihre Tätigkeit verurteilte, aber dies geschah stets ohne jede Erbitterung (*without bitternes*), viel häufiger dagegen äußerten sich die Arbeitgeber und Betriebsleiter sehr günstig und sogar freundschaftlich über die Gewerkschaften ¹⁾.

Danach ist es verständlich, daß das wirtschaftliche Leben Englands gegenwärtig nur recht wenig Material für die Erforschung der Scharfmacherpolitik oder des *parryism* darbietet. England kann vielmehr als Beispiel für ein Land mit gefestigten und stabileren Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit dienen. Aber selbst in Großbritannien hat der Prozeß des Übergangs von den alten zu den neuen Formen industrieller Beziehungen erst eben eingesetzt, und daher besteht auch hier neben solchen neuen Ansätzen sehr häufig noch das alte Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitern fort.

6.

Ehe wir diese allgemeine Übersicht über den Stand der Arbeitgeberorganisationen in den drei Ländern beschließen, müssen wir noch ein wenig bei einem neueren Projekt einer internationalen Organisation der Arbeitgeber verweilen.

Die gewaltigen Verluste, die die Kaufleute und Schiffsreeder infolge von Streiks erlitten hatten, die sich im Jahre 1906/07 in den Hafenstädten Hamburg, Antwerpen, Rotterdam, New York und andern mit besonderer Heftigkeit und Intensität bemerkbar gemacht hatten, legten die Frage nahe, ob es nicht möglich sei, die Interessen der Unternehmer gegen die Angriffe der (organisierten) Hafen- und Dockarbeiter zu schützen. Das Resultat dieser Erwägungen war nach der „Deutschen Arbeitgeberzeitung“ das Projekt einer besonderen internationalen Reederföderation („*International Shipping Federation*“) die die Reeder aller Länder zum Zweck der Selbstverteidigung gegen alle möglichen wirtschaftlichen Konflikte organisieren sollte. Diese Föderation sollte den Charakter der englischen Gesellschaften mit beschränkter Haftpflicht (*Comp. Lim.*) haben, und ihr Hauptsitz sollte London sein. Die Föderation sollte aus einem Ausschuß (*general council*) bestehen, dessen Mitglieder alljährlich im Januar gewählt werden und der aus dem Vorsitzenden (der zugleich Präsident der oben erwähnten

¹⁾ Arth. Shadwell, *Industrial Efficiency. A Comparative Study of Industrial Life in England, Germany and America*, vol. 2, p. 331.

englischen Shipping Federation sein sollte) sowie mehreren Delegierten zusammengesetzt sein sollte: fünf von den britischen Reedereien und zwei von jeder anderen Nation. Der Ausschuß sollte aus seiner Mitte den Präsidenten, den Vizepräsidenten und die Mitglieder des Exekutivkomitees wählen¹⁾, das aus drei Vertretern²⁾ der britischen Reedereien und je einem von den übrigen Nationen bestehen sollte. Ein besonderer Unterstützungsfonds für den Fall von Konflikten sollte aus besonderen Beiträgen gebildet werden. Die Höhe des Beitrags sollte dem Gewicht der Fracht (der Ladung) proportional sein²⁾. Wenn ein Konflikt entstand, sollten die von ihm betroffenen Reeder die Föderation durch den eigenen nationalen Verein — wenn es einen solchen gab — über die Ursachen und die Dimensionen der Bewegung, die Namen, die Nationalität und das Fassungsvermögen der im Hafen liegenden Schiffe, die Art der Fracht usw. informieren. Das Exekutivkomitee sollte dann alle einlaufenden Daten untersuchen und den Unternehmer oder die nationalen Organisationen davon benachrichtigen, ob die Föderation bereit sei, ihn zu unterstützen oder nicht.

Über die Tätigkeit dieser Föderation ist bisher nichts bekannt geworden.

II. Die Politik der Arbeitgeber.

Die Formen, die die Tätigkeit der Arbeitgeberverbände gegenwärtig annimmt, und ihre gesamte Politik sind äußerst mannigfaltig und unterscheiden sich in ihren Einzelheiten je nach der nationalen Eigenart der verschiedenen Länder sehr stark voneinander, aber obwohl die Arbeiterbewegung viele rein nationale Eigentümlichkeiten aufweist, läßt der Kampf der Unternehmer gegen die Arbeiter, vor allem aber, wie wir dies unten noch genauer sehen werden, der Kampf gegen die organisierten Arbeiter auch manche gemeinsame Züge erkennen.

Die außerordentlich große Mannigfaltigkeit und Veränderlichkeit der Formen der modernen Arbeitgeberbewegung ist äußerst charakteristisch für die Periode, die wir heute durchleben und die eine Übergangszeit in dem allgemeinen Prozeß der Herausbildung bestimmter Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital darstellt. Infolgedessen haben wir es nicht nötig, eine erschöpfende Untersuchung sämtlicher Arten und Formen des Kampfs der Arbeitgeber gegen die Arbeiter auch nur anzustreben. Es ist für das Ziel, das wir uns hier gesteckt haben, schon ausreichend, wenn wir uns nach den vorhandenen Daten über die wichtigsten und interessantesten Formen wirtschaftlicher Konflikte zu orientieren suchen, die aus der allgemeinen Politik der organisierten Arbeitgeber entspringen.

¹⁾ Vgl. D. D. A.-Z. vom 9. Mai 1909, Nr. 19.

²⁾ In der Höhe von 1,5 % (brutto) gemäß der auf der Fracht liegenden Steuer.

Auch in der Folge werden wir immer die drei Länder Deutschland, England und die Vereinigten Staaten heranziehen, in denen, wie wir schon bemerkt haben, unserer Überzeugung nach die Politik der Arbeitgeber gegenwärtig ihren plastischsten und prägnantesten Ausdruck findet, sowohl was die Bedeutung und Macht ihrer Organisation, als was die Form dieser Bewegung selbst anbetrifft.

7.

Eine der am häufigsten angewendeten Kampfmethoden der organisierten Arbeitgeber ist gegenwärtig der sogenannte Lockout oder die Aussperrung.

In der nationalökonomischen Literatur fehlte es bisher gänzlich an besonderen Untersuchungen über die Frage der Aussperrung. Dies steht im Zusammenhang mit dem Umstand, daß die Literatur über die gewerblichen Konflikte besonders aber über die Politik, die die Arbeitgeber gegenüber den Arbeitern und ihren Organisationen befolgen, nur äußerst dürftig ist, und doch läßt das moderne wirtschaftliche Leben diese Fragen immer mehr in den Vordergrund treten.

Die Aussperrung als eine der Formen gewerblicher Konflikte wurde bisher immer nur im Zusammenhang mit dem Streikproblem untersucht. Die offiziellen Quellen waren die ersten, die, da sie die Tatsache der gewerblichen Konflikte anerkennen mußten, eine Analyse dieser Erscheinung zu geben suchten. Leider beschränkte sich indessen diese Analyse lediglich auf eine Gegenüberstellung von Streik und Aussperrung. Zu diesem Zweck suchte man die unterscheidenden Merkmale beider Erscheinungen festzustellen. Alle Versuche dieser Art lassen sich auf zwei Grundtypen zurückführen. Die einen machen die Tatsache der Arbeitseinstellung zum Kriterium, die andern gehen vom Motiv aus, das den Anlaß zu dem Konflikt gibt.

Die ersten unterscheiden zwischen Streik und Lockout, je nach dem, welche Partei die Veranlassung zur Arbeitseinstellung gibt. So z. B. geht das amerikanische Arbeitsbureau (Bureau of Labor) von folgender Unterscheidung aus: wenn die Arbeiter eines Betriebes die Arbeit selbst einstellen (refuse to work) und nicht weiterarbeiten wollen, als bis die Leiter des Betriebes ihre Forderungen bewilligt haben — so ist dies ein Streik. Wenn dagegen die Leiter des Unternehmens ihre Arbeiter entlassen und sie nicht wieder einstellen, als bis sie die an sie gerichteten Forderungen anerkannt haben — so ist dies eine Aussperrung¹⁾. Diese Unterscheidung findet sich auch in der offiziellen deutschen und belgischen Arbeitsstatistik²⁾. In ähnlicher Weise wird der Unterschied auch von dem

¹⁾ Siehe Report U. S. Dep. of Labor, 1894, p. 9.

²⁾ „Statistik d. Deutschen Reichs“, Bd. 157, 1902 und „Statistique des grèves en Belgique“, 1896—1900, p. VII.

deutschen Forscher Kleberg definiert, dem einzigen, der es versucht hat, eine theoretische Definition beider Begriffe zu geben; Kleberg versteht unter Streik eine Niederlegung der Arbeit durch die Arbeiter und unter Lockout eine Einstellung der Produktion durch die Unternehmer¹⁾.

Die, die das Motiv zum Konflikt als Kriterium aufstellen, gehen von der Frage aus, welche von beiden Parteien an der Verletzung oder Änderung des status quo schuld ist. So z. B. läßt die amerikanische Industrial Commission (1902) nur die Unterscheidung gewerblicher Konflikte in solche, die aus einer Bewegung entspringen, an der die Arbeiter die Schuld tragen (from a movement begun in the first instance by the employeres) und in solche, die aus dem Streben der Arbeitgeber, den Arbeitsvertrag abzuändern, entspringen, als berechtigt gelten (from the initiative of the employer in making some change in the conditions of employent.)²⁾.

Die Satzungen der amerikanischen Arbeitergewerkschaften gehen auch von dieser Unterscheidung aus. So z. B. heißt es im Statut des Maurerverbandes: wenn die Arbeiter den ersten Schritt tun, um eine Erhöhung des Arbeitslohns oder die Einführung gewisser neuer Punkte in die bestehenden Statuten des Verbandes oder des Vertrages zu veranlassen, so ist dies ein Streik; geht dagegen der erste Schritt in der Richtung einer Herabsetzung des Arbeitslohns, einer Verlängerung der Arbeitszeit oder einer Festsetzung neuer Bedingungen, die dem Gewerkschaftsstatut oder dem Vertrag widersprechen, vom Arbeitgeber aus, so ist dies ein Lockout³⁾; der gleichen Ansicht sind auch mehrere andere amerikanische Gewerkschaften⁴⁾.

Die offiziellen englischen Quellen, die für die Frage der industriellen Konflikte in Betracht kommen, halten, wie wir schon oben bemerkt haben, beide Kriterien nicht für richtig, und daher haben sie es, nach einem mißglückten Versuche, beide Kriterien miteinander zu kombinieren⁵⁾ bald ganz aufgegeben, eine bestimmte Unterscheidung zwischen Streik und Lockout durchzuführen; sie registrieren beide lediglich als „gewerbliche Konflikte“ („trade disputes“)⁶⁾.

Und in der Tat, keine von den gewöhnlich üblichen Unterscheidungen zwischen Streik und Lockout ist geeignet, die wahre Natur der von uns

¹⁾ A. Kleberg: „Ein Beitrag zur Revision der Begriffe Strike, Lockout und Boycott, Jahrb. für Gesetzg. Verw. u. Volksw. N. F. III, H. 1904, S. 239 und 246.

²⁾ Industrial Commission, Report vol. XVII, p. 931 u. ff.

³⁾ Ibid., p. 166.

⁴⁾ Ibid. p. 237, 249.

⁵⁾ Siehe Report on the Strikes and Lockouts of 1888, p. 5.

⁶⁾ Schon im Jahre 1892 fiel diese Unterscheidung weg; sie blieb nur auf dem Umschlag der publizierten Berichte bestehen.

untersuchten Erscheinung ans Licht zu bringen¹⁾. In dieser Beziehung sind alle Kriterien unzulänglich und zwar hauptsächlich deshalb, weil sie nicht auf die eigentümliche Atmosphäre, in der sich der Lockout abspielt, achten. Man muß vor allem festhalten, daß der Lockout als Waffe des Arbeitgebers untrennbar mit dem ganzen Charakter der modernen gegen die Arbeiter und ihre Organisation gerichteten Unternehmerpolitik verknüpft ist.

Wenn die Politik der Lockouts im allgemeinen auch wirklich mitunter gleichsam eine Reaktion auf die Arbeiterbewegung darstellt, so besteht doch zwischen diesen beiden Erscheinungsformen ein so gewaltiger prinzipieller Unterschied, daß ein Vergleich und eine Gegenüberstellung von Lockout und Streik überhaupt keinen Sinn haben. Wir müssen daher unsere Aufmerksamkeit nicht so sehr auf die Zahl der Lockoutfälle richten — so groß oder so gering diese Zahl auch sein mag —, sondern vor allem darauf achten, daß diese Erscheinung überhaupt vorhanden und daß sie ein Ausdruck der allgemeinen Unternehmerpolitik ist.

Zu ihrem vollen Ausdruck gelangt diese Form der gewerblichen Konflikte nur da, wo die Politik der Unternehmer sich noch nicht vollkommen gefestigt und wo sie noch nicht Zeit gefunden hat, feste und stabile Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit herzustellen, d. h. wo sie sich noch in einem Zustand der Gärung befindet und erst nach einer richtigen Ausdrucksform ringt. Dies gilt vor allem für ein solches Land wie Deutschland, wo gegenwärtig der Lockout am stärksten verbreitet und ausgebildet ist.

Die ersten Anfänge der Lockoutpolitik gehen in Deutschland auf das Ende der neunziger Jahre zurück, als alle Versuche der Unternehmer, das Koalitionsrecht der Gewerkschaften auf dem Wege der Gesetzgebung zu beschränken, mißglückt waren²⁾. Da die deutschen Arbeitgeber nicht die Unterstützung der Gesetzgebung gefunden hatten, faßten sie den Beschluß, ihre eigene Kraft zu erproben. „Der Terrorismus des Gesetzes wird ersetzt durch den Terrorismus des Unternehmertums, die Ausübung des Koalitionsrechtes soll nicht mit Zuchthaus, aber mit dem Hungertode bestraft werden“³⁾. Seit dieser Zeit bilden sich Unternehmerverbände heraus, die ausschließlich

¹⁾ Da ich aus den oben erwähnten Gründen die Unterscheidung zwischen Streik und Lockout für unzulänglich halte, halte ich auch die Zahlendaten, die in den offiziellen Quellen mitgeteilt werden, für wertlos und gehe daher im Verlauf der weiteren Untersuchung nicht näher auf sie ein.

²⁾ Vgl. den Gesetzentwurf gegen das Streikpostenstehen vom Jahre 1898, das den Namen „Zuchthausgesetz“ erhalten hat.

³⁾ Dr. A. Müller, Gewerkschaften und Unternehmerverbände. 4. Aufl., S. 3.

gegen die Arbeiterorganisationen¹⁾ gerichtet sind, und in den Händen dieser Verbände gewinnt die Aussperrung allmählich eine gewaltige Bedeutung.

In den letzten fünf, sechs Jahren, besonders aber nach der für die Unternehmer so erfolgreichen Aussperrung der Textilarbeiter in Crimmitschau (Sachsen) vom Jahre 1903 wird die Lockoutpolitik ein systematisches Kampfmittel der Unternehmer. Bis auf die jüngste Zeit wird die Frage nach den verschiedenen „Aussperrungssystemen“ in den Organen der zentralen Arbeitgeberverbände lebhaft diskutiert.

Im Jahre 1905 hielt Dr. Grabenstedt auf der Arbeitsnachweiskonferenz der Unternehmer in Bremen einen langen Vortrag über die Frage der Unternehmertaktik im Kampf mit den Gewerkschaften. Er ging davon aus, daß die Aussperrung ein äußerst wirksames Kampfmittel der Arbeitgeber sei, das in dem Maße, als die Lohnfrage sich immer mehr zuspitze, immer häufiger zur Anwendung komme²⁾. Dr. Grabenstedt lenkte die Aufmerksamkeit der an diesem Problem interessierten Unternehmer besonders darauf, daß es notwendig sei, Mittel zu finden, um diese Kampfmethodik systematischer und billiger zu gestalten. Nach einer Kritik der Methoden, die bisher bei Aussperrungen angewandt wurden, kommt der Redner zu dem Schluß, daß die totale Aussperrung aller Arbeiter, die in einem bestimmten Betriebe tätig sind, die sogenannte „Totalweise Aussperrung“, dem einzelnen Unternehmer stets zu teuer zu stehen gekommen sei. Die „Staffelweise“ Aussperrung dagegen führte meist nicht zum Ziel, da sie gewöhnlich nur die ungebildeteren und ledigen Arbeiter betreffe, die anderswo leicht wieder Arbeit fänden³⁾. Nach der Ansicht des Redners hat ein erfolgreicherer und billigerer Aussperrungssystem eine straffe Arbeitgeberorganisation zur Voraussetzung. Das von Dr. Grabenstedt vorgeschlagene System ist nur unter zwei Voraussetzungen anwendbar, die sich wiederum nur durch eine straffe Arbeitgeberorganisation verwirklichen lassen. Diese Voraussetzungen sind folgende: erstens muß die Aussperrung nach Möglichkeit einen ganzen Industriebezirk umfassen, und zweitens muß der Lock-

1) „Die Stellungnahme zu reinen Arbeiterfragen“. Dr. Fr. Tänzler: „Die Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände“, S. 3.

2) Nach der Ansicht des Redners nehmen die Aussperrungen in den letzten Jahren prozentual schneller zu als die Streiks.

3) Diese „staffelweisen“ Aussperrungen bestehen darin, daß ein gewisser Prozentsatz sämtlicher in einem Betrieb beschäftigter Arbeiter, mitunter aber auch ein Teil aller Arbeiter in einer bestimmten Gegend (the sympathetic lockout) entlassen werden. Solche Aussperrungen kommen nicht nur in Deutschland, sondern auch in andern Ländern, wie z. B. in Amerika und sogar in England vor. So z. B. begann hier der berühmte Konflikt in der Maschinenbauindustrie vom Jahre 1897/98 mit einer Aussperrung von 25 % aller Arbeiter der drei bedeutendsten Londoner Firmen.

out in dem ganzen Bezirk ein und denselben Charakter tragen¹⁾. Von den einzelnen Aussperrungssystemen sind ferner noch das Aussperrungssystem nach Altersklassen und das ABC-System bekannt. Das erste System besteht darin, daß nur Arbeiter, die ein bestimmtes Alter erreicht haben, entlassen werden. Nach dem zweiten System geschieht die Aussperrung in der Weise, daß Arbeiter, deren Namen mit einem bestimmten Buchstaben beginnen, in alphabetischer Reihenfolge ausgesperrt werden²⁾. Beide Systeme versprechen nur dann einen vollen Erfolg, wenn sie durch eine allgemeine Aussperrung, die in sämtlichen Industriezweigen Deutschlands gleichzeitig in Kraft tritt, unterstützt werden³⁾.

Bisher ist noch keins von den angeführten Systemen in vollem Umfange zur Anwendung gekommen, obwohl Aussperrungen bekannt geworden sind, die gleichzeitig Arbeiter von 72 Städten umfaßten (wie z. B. die Aussperrung der Schneider vom Jahre 1907)⁴⁾. Ein großes Hindernis für ihre Verwirklichung liegt in folgenden beiden Umständen: erstlich in dem ungenügenden Zusammenschluß der wirtschaftlichen Verbände und zweitens in der Schwierigkeit der Aufstellung besonderer

¹⁾ Deutsche Arbeitgeberzeitung 1905, Nr. 42.

²⁾ Dieses System wurde zuerst von dem Generalsekretär des Verbands deutscher Metallindustrieller, Menck, in Vorschlag gebracht und trägt, wie schon gesagt, den Namen A. B. C.-System. Ausführlicheres hierüber vergleiche D. D. Ag-Zeitung 1904, Nr. 20 bei Aug. Müller, loc. cit., S. 21 und bei W. W. Gro mann. Die Organisationen der Arbeitgeber in Deutschland, S. 70 ff.

³⁾ G. Kessler unterscheidet folgende drei Kategorien von Aussperrungen:

- a) Hilfs- oder Sympathieaussperrungen;
- b) Programmaussperrungen;
- c) Strafaussperrungen (loc. cit., S. 240 ff).

Unter der ersten Kategorie versteht Kessler solche Aussperrungen, durch die die Unternehmer einen Streik beantworten oder einer weiteren Entwicklung der Streikbewegung zuvorkommen wollen. Um der Bewegung eine Ziel zu setzen und die Gewerkschaftskassen möglichst schnell zu leeren, vereinigen sich die Unternehmer und suchen den Arbeiterorganisationen einen schweren Schlag zu versetzen, indem sie außer den Streikenden auch noch andere Arbeiter entlassen und aufs Pflaster werfen, die gleichfalls aus dem Fonds der Gewerkschaften unterstützt werden müssen. Unter Programmaussperrungen versteht Kessler solche Aussperrungen, die von den Unternehmern verhängt werden, um den Lohnvertrag zu Ungunsten der Arbeiter abzuändern oder den bestehenden Lohnvertrag aufrecht zu erhalten. Die Strafaussperrungen endlich stellen nach Kessler solche Aussperrungen dar, bei denen die Unternehmer ihre Arbeiter wegen Ungehorsams oder eigenmächtigen Vorgehens entlassen (wenn diese z. B. den ersten Mai trotz des Verbots der Unternehmer gefeiert haben); obwohl diese Klassifikation Kesslers einzelne charakteristische Züge der modernen Arbeitgeberbewegung hervorhebt, kann man sie dennoch nicht als glücklich bezeichnen, da die von ihm angeführten Motive sich bei ein und demselben Konflikt häufig miteinander kombinieren, woher sie kein ausreichendes principium divisionis abgeben können.

⁴⁾ Andere Fälle, in denen diese Systeme angewandt wurden, finden sich bei Kessler erwähnt, loc. cit., S. 239—256.

Listen aller beschäftigten und angestellten Arbeiter. Trotzdem aber finden diese Systeme viel Anklang in gewissen Kreisen deutscher Industrieller. So z. B. wurde in der Vorstandssitzung des schon erwähnten Vereins deutscher Arbeitgeberverbände und in der Ausschußsitzung des Gesamtverbands deutscher Metallindustrieller vom 9. März 1906 folgende Resolution angenommen: „Daß als allgemein brauchbare Aussperrungssysteme sowohl die Vollaussperrung als auch die Teilaussperrung nach dem reinen Altersklassensystem (über welches wir am 31. Dezember 1905 berichteten), zu betrachten seien, ohne damit neueren Aussperrungssystemen, welche einzelne Bezirksverbände oder Gruppen einzelner Bezirksverbände für ihre besonderen Verhältnisse als zweckmäßig erkennen sollten, die Berechtigung abzuspreehen“¹⁾. Auf der Vorstandssitzung des Vereins deutscher Arbeitgeberverbände vom 24. März 1906 wurde nochmals festgestellt, daß sich für große wirtschaftliche Verbände, deren Tätigkeit sich über ganz Deutschland erstreckt, das Aussperrungssystem nach Altersklassen als besonders zweckmäßig erweist²⁾.

Das wahre Ziel der Aussperrungen wird von den Arbeiterorganisationen und ihren Führern sehr klar erkannt. „Die Aussperrungen“, sagt das Zentralorgan der deutschen Gewerkschaften, „sind das Produkt eines planmäßigen, einheitlich geleiteten Feldzuges gegen die Arbeiterorganisationen. . . . Durch Massenaussperrung will das Unternehmertum die Gewerkschaften einschüchtern, von Forderungen und Lohnbewegungen Abstand zu nehmen, und sie in ihrer Aktionskraft schwächen“³⁾.

Nach der Ansicht Müllers muß diese gegen die Arbeiterorganisationen gerichtete Bewegung der Arbeitgeber mit der Zeit zurückgehen, und auch die Aussperrungen müssen an Zahl abnehmen⁴⁾. Die Aussperrungen sind nämlich selbst in den Fällen, wo sie ihr Ziel erreichen, mit recht unangenehmen Folgen für die Unternehmer verknüpft: sie tragen zur Kräftigung der Arbeiterorganisationen bei. Das sehen auch die Unternehmer selbst ein, und daher entlassen sie in der Regel keine unorganisierten Arbeiter, oder sie versprechen ihnen wenigstens im Fall eines Konfliktes eine Unterstützung. Tatsächlich kommt es jedoch, wenn eine Aussperrung verhängt wird, kaum dazu, da es in den größeren Betrieben äußerst schwierig ist, die organisierten Arbeiter von den unorganisierten zu unterscheiden. Dies hat die Erfahrung, die man bei den Aussperrungen in Crimmitschau und Augsburg gemacht hat, bewiesen. In Berlin beschloß man, besondere Listen

¹⁾ D. D. Ag.-Zeitung, 1906, Nr. 11.

²⁾ Ibid., 1906, N. 13.

³⁾ Correspondenzblatt d. G. d. G. D. 1905, Nr. 29, S. 473

⁴⁾ A. Müller, loc. cit., S. 20.

(Kühnemänner-Listen) anzulegen, in die sich die Streikbrecher, (die sogenannten Arbeitswilligen) öffentlich einzeichnen sollten, denen dann eine Unterstützung in der Höhe von 1,50 M. bis 2,00 M. zugesichert wurde. Allein die Resultate eines solchen Appells an die Lumpenmoral ließen sich nicht feststellen¹⁾.

Die Unzulänglichkeit aller Aussperrungssysteme, die in Deutschland in Vorschlag gebracht wurden, hat noch einen allgemeineren Grund. Offenbar sind alle diese Systeme nur das Produkt einer zeitlich sehr begrenzten Periode in dem allgemeinen Entwicklungsprozeß der Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitern. Wenn die Arbeiterorganisationen diesen zwar barbarischen aber mächtigen und heftigen Angriffen widerstehen, wird die Politik der Arbeitgeber selbst bald nach neuen Mitteln und Wegen suchen müssen. Diese Mittel und Wege sind uns durch das angelsächsische Wirtschaftsleben bereits vorgezeichnet. Sie liegen in der Richtung einer straffen Organisation beider Parteien, sowie in dem Abschluß von Tarifverträgen. Soweit die gegenwärtige Politik der deutschen Unternehmer auch von diesem Ideal entfernt sein mag, sie wird dennoch genötigt sein — und vielleicht in kürzerer Frist als man dies zunächst annehmen könnte — dem Beispiel anderer Länder zu folgen, die in dieser Beziehung bereits auf einer höheren Entwicklungsstufe stehen²⁾.

8.

Außer dem Lockout gibt es noch eine andere Methode, die von den Unternehmern in ihrem Kampf gegen die organisierten Arbeiter angewendet wird und die unter dem Namen „System der schwarzen Listen“ bekannt ist. Unter dem „System der schwarzen Listen“ (Blacklisting system) haben wir einen Boykott der Arbeiter durch die Unternehmer zu verstehen.

Die schwarzen Listen waren schon lange, und noch ehe es eine Organisation der Arbeitgeber gab, bekannt. Sie wurden anfangs nur von einzelnen Unternehmern gegenüber den Arbeiterführern und

¹⁾ Ibid., S. 22 u. ff.

²⁾ In andern Ländern wie z. B. in England und in den Vereinigten Staaten von Nordamerika wird die Aussperrung auch sehr häufig von den Arbeitgebern angewandt. In keinem Lande außer Deutschland hat sie jedoch die Bedeutung eines systematischen Kampfmittels gegen die Arbeiterorganisationen gewonnen. Die moderne Aussperrungspolitik in Deutschland erinnert in dieser Beziehung ein wenig an die Politik der englischen Industriellen zu Beginn des XIX. Jahrhunderts, (vgl. z. B. die Beschreibung des General Lock-out by Webb, History of Trade Unionism, 1902, p. 239). Aber seit jener Zeit ist in der englischen Aussperrungspolitik kein weiterer Fortschritt zu verzeichnen gewesen, im Gegenteil, die Unternehmer wenden die Aussperrung nur noch als Gegenmaßregel gegen einen Streik der Arbeiter an.

Organisatoren angewandt¹⁾. Diese Politik der Arbeitgeber bildet sich daher zugleich mit den ersten Ansätzen der Arbeiterbewegung heraus, aber freilich erhält sie erst mit dem Wachstum der Arbeitgeberverbände einen bestimmten und systematischen Charakter. Gegenwärtig stellt das System der schwarzen Listen überall eine weit verbreitete taktische Methode der organisierten Arbeitgeber dar.

Als Beispiel für die Politik der schwarzen Listen und ihre Anwendung durch einen einzelnen Unternehmer können die bekannten Manifeste des Lords Londondarry, eines reichen Kohlenbergwerksbesitzers, dienen, der während des Streiks der Kohlenarbeiter vom Jahre 1844 das Amt eines Lord Leutenants der Grafschaft Durham verwaltete. In diesen „Manifesten“, die in Northern Star vom 6. Mai und vom 27. Juli 1844 abgedruckt sind, verbietet der Lord Leutnant Londondarry nicht nur, streikende Arbeiter anzustellen, sondern er untersagt es auch allen Händlern und Gewerbetreibenden seiner Stadt (his town), diese Arbeiter in irgend einer Weise zu unterstützen oder ihnen hilfreich zur Seite zu stehen²⁾.

Die Politik der schwarzen Listen, die früher eine zufällige und vereinzelte Erscheinung darstellte, ist gegenwärtig zu einem wesentlichen Faktor in der Taktik der organisierten Arbeitgeber geworden; sie beginnt so in ihrer systematischen Anwendung immer mehr, einen sozialen Charakter anzunehmen, und wird immer mehr zu einem sozialen Problem im vollen Sinne dieses Worts.

Als taktische Methode der Arbeitgeber hat das System der schwarzen Listen nicht nur den Zweck, in jedem einzelnen Fall eine Garantie für den erfolgreichen Ausgang des Konflikts darzustellen. Diese Politik ist gewöhnlich auf ein weit allgemeineres Ziel gerichtet. Die Arbeitgeber betrachten sie als ein Mittel, die Macht der Arbeiterorganisationen zu brechen und zu untergraben. In dieser Beziehung hat das System der schwarzen Listen nach der Ansicht der Arbeitgeber gegenwärtig drei verschiedene Funktionen zu erfüllen: erstlich soll

¹⁾ Kesser beschreibt diese Art des Vorgehens der Arbeitgeber in folgender Weise: „Wenn sich an einem Orte oder in einem Gewerbe die Arbeiterschaft zum ersten Male zu regen, oder, was gewöhnlich dasselbe ist, zu organisieren beginnt, so ist das nächstliegende, anscheinend ebenso natürliche, wie erfolgverheißende Mittel der Arbeitgeberschaft gegen die neue Bewegung die „schwarze Liste“. Man wirft die „notorischen Hetzer“ die „Aufwiegler“ und „Agitatoren“ aus dem eigenen Betriebe heraus und warnt alle befreundeten Betriebe vor der Einstellung dieser gefährlichen Elemente. Durch Entfernung der „Hetzer“ hofft man die bisherigen friedlichen Arbeitsverhältnisse erhalten zu können, zumal die Bewegung gewöhnlich „von außen in die Arbeiterschaft hereingetragen“ zu sein scheint und „die ortsansässige Arbeiterschaft mit ihrem Lohn und den vorhandenen Wohlfahrtseinrichtungen durchaus zufrieden ist“ (zwei Wendungen, die mündlich und schriftlich wiederkehren), loc. cit., p. 143.

²⁾ S. and B. Webb, History of Trade Unionism 1902 p. 150.

sie dazu dienen, die Arbeiter zur Einstellung des Streiks zu veranlassen, zweitens soll sie dazu beitragen, die unerwünschten Elemente unter den Arbeiterführern und Organisatoren zu beseitigen, und endlich drittens soll sie die Arbeiter in Schrecken halten, die noch nicht in den Streik eingetreten sind.

Als Mittel, durch das die Streikenden zu einer möglichst schnellen Einstellung des Streiks veranlaßt werden sollen, trägt das System der schwarzen Listen nur einen provisorischen Charakter. So z. B. sind die Mitglieder des Vereins Lübecker Möbelfabrikanten und verwandter Holzbearbeitungsbetriebe durch ihre Satzungen verpflichtet, während jedes gewerblichen Konflikts und vor der Beilegung eines Streiks oder einer Aussperrung keine Arbeiter, die am Konflikt beteiligt sind, einzustellen¹⁾. Im Buche von C. Legien sind zahlreiche Zirkulare und Bestimmungen, die sich auf die Politik der schwarzen Listen in Deutschland beziehen, veröffentlicht. Zuweilen wird eine bestimmte Frist festgesetzt, während der die entlassenen Arbeiter auch nach Beendigung des Konflikts nicht eingestellt werden dürfen. So z. B. faßte der Verband deutscher Metallindustrieller nach dem Streik vom Jahre 1897 den Beschluß, daß die auf der Liste stehenden Arbeiter während drei Monaten in keinem Betriebe eingestellt werden dürften²⁾.

Als provisorische Maßnahme zum Zweck der Beilegung eines Streiks hat das System der schwarzen Listen überall eine große Verbreitung gefunden. In den periodischen Organen der deutschen Unternehmerverbände kann man fast immer Warnungen und Aufrufe finden, die die Unternehmer an ihre Kollegen richten, und in denen sie die letzteren auffordern, bestimmte in den Listen stehende Arbeiter nicht einzustellen.

¹⁾ C. Legien, Das Koalitionsrecht der deutschen Arbeiter usw. Hamburg 1899, S. 124.

²⁾ Es ist vielleicht von einem gewissen Interesse, die Form und den Charakter solcher Beschlüsse und Aufrufe näher kennen zu lernen. So z. B. druckt die Metallarbeiter-Zeitung folgenden Beschluß ab: „Gesamtverband deutscher Metallindustrieller. Der Schlosser , geboren am zu , hat seine Arbeit ohne Grund und ohne Kündigung bei der Firma niedergelegt. Auf Antrag unseres Bezirksverbandes bis auf weiteres gemäß § 25 der Satzungen im Bereiche des Gesamtverbandes von Einstellung auszuschließen.“ Die „Freie Presse“ (Elberfeld, 10. Mai 1906) veröffentlicht folgenden Aufruf: Vertraulich! An die Mitglieder des Verbandes von Arbeitgebern im Bergischen Industriebezirk. Wir nehmen Bezug auf unser Schreiben vom 21. April 1906 und teilen Ihnen ergebenst mit, daß der Ausstand bei der Firma . . . durch die Annahme der von der Firma den ausständigen Arbeitern gemachten Vorschläge sein Ende erreicht hat. Die Frist des § 29 der Satzung läuft bis zum 23. Juli 1906; bis dahin dürfen die in der Ihnen mitgeteilten Liste verzeichneten Arbeiter dieser Firma von anderen Verbandsmitgliedern nicht eingestellt werden.“ Ähnliche Aufrufe und Warnungen finden sich in allen Unternehmerorganen und werden gewöhnlich von den periodischen Organen der Arbeiterpresse sofort nachgedruckt.

Daneben wird das System der schwarzen Listen, wie schon erwähnt, auch häufig dazu benutzt, unerwünschte Elemente unter den Arbeitern fernzuhalten und zu beseitigen, d. h. dies System wird häufig gegen die populärsten Arbeiterführer und Organisatoren angewandt. Besonders häufig bedient man sich zu diesem Zwecke der schwarzen Listen in den Vereinigten Staaten von Nordamerika, wo diese Politik sogar eine besondere eigentümliche Institution der „wandernden Abgeordneten“ (walking delegates) ins Leben gerufen hat. Die Arbeiter begriffen bald, daß die schwarzen Listen, die die Namen ihrer Führer und Organisatoren enthalten, eine geordnete Leitung der Geschäfte der Arbeiterorganisationen völlig unmöglich machen, und kamen zur Überzeugung, daß es notwendig sei, besondere Gewerkschaftsführer und -Beamte anzustellen. Da diese „walking delegates“ in keinem Betriebe angestellt sind, können ihnen die schwarzen Listen nichts anhaben, und daher steht ihrer organisatorischen Tätigkeit unter den Arbeitern nichts im Wege. Das Institut der walking delegates ist am stärksten in Amerika ausgebildet und wurde hauptsächlich durch das System der schwarzen Listen ins Leben gerufen¹⁾.

Endlich sollen die schwarzen Listen, wie wir dies schon erwähnt haben, alle Arbeiter, die noch nicht in den Streik eingetreten sind, in Furcht und Schrecken halten. Dieses Moment der Abschreckung, das das System der schwarzen Listen mit sich führt, hatte zur Folge, daß nicht allein die Arbeiter, sondern auch die Regierungen einiger Länder eine ablehnende Stellung gegen diese Form der Unternehmerpolitik einnahmen.

Besonders ablehnend verhält man sich gegen dieses System in den Vereinigten Staaten von Nordamerika, wo es nach dem gewaltigen Eisenbahnerstreik in Chicago vom Jahre 1904 eine außerordentlich große Ausbreitung gefunden hatte.

Schließlich jedoch stieß diese Taktik der Arbeitgeber in weiten Kreisen der amerikanischen Gesellschaft auf einen solchen Protest, daß sich die Regierung genötigt sah, energische Maßnahmen gegen diese Politik zu ergreifen, und so wird denn im Jahre 1898 die Anwendung der Blacklisting auf dem Wege der Gesetzgebung verboten. (United States Arbitration Act.)

Nach diesem Gesetz wird jeder Unternehmer oder jede Person, die in seinem Namen eine bestimmte Verfügung erläßt, wenn diese einen entlassenen oder freiwillig aus dem Betriebe ausgeschiedenen Arbeiter offen oder im geheimen (attempt or conspire) daran zu hindern suchen, eine neue Stellung zu finden, zur Verantwortung gezogen (to be guilty of a misdemeanor) und nach Prüfung der Angelegenheit durch eins

¹⁾ Gunton's Magazine, vol. 23, p. 226 f.

der Gerichte der Vereinigten Staaten zu einer Geldstrafe in der Höhe von 100 bis 1000 Dollars verurteilt (Sec. 10 Ch. 370).

In einzelnen Staaten war die Blacklisting-Praxis auch schon früher durch das Gesetz verboten. So z. B. existierte in dem Staat Georgia schon 1891 eine gesetzliche Bestimmung, nach der jede Benachrichtigung eines wirtschaftlichen Verbands über die Entlassung von Arbeitern oder Angestellten, die dazu führte, daß den betreffenden Arbeitern gekündigt oder daß sie nicht wieder eingestellt wurden, als eine Handlung angesehen werden sollte, die im Widerspruch mit der Konstitution stand. Wenn es erwiesen war, daß eine solche Handlung stattgefunden hatte, zog sie nach dem Gesetz eine Geldstrafe in der Höhe von 5000 Dollars oder die Zahlung eines Schadenersatzes nach Vereinbarung mit den Geschädigten nach sich¹⁾.

Auf Grund dieser Bestimmung strengte der Eisenbahnbeamte Wallace im Jahre 1884 eine Klage auf Zahlung von 5000 Dollars gegen eine Eisenbahncompagnie an, weil diese ihm ohne Angabe der Gründe vor Ablauf des Arbeitsvertrags gekündigt hatte. Der Richter erkannte die Klage als berechtigt an und motivierte seine Entscheidung folgendermaßen:

„Die Gesellschaft ist sowohl als Ganzes als auch hinsichtlich ihrer einzelnen Mitglieder nicht daran interessiert, daß auf Grund von Privatkorrespondenzen ein besonderes Protektionssystem geschaffen oder den entlassenen Angestellten oder Arbeitern durch die Unternehmer, ihre früheren Arbeitgeber, Hindernisse in den Weg gelegt werden, besonders wenn es sich nicht um eine öffentliche, sondern um eine private Benachrichtigung handelt, die es dem Arbeiter einerseits erschweren oder unmöglich machen will, eine neue Stellung zu finden, und die andererseits zu einer Anklage führen oder doch den Anlaß zu einer solchen abgeben soll.“

„Das Recht, in solchen Fällen zu schweigen, ist ein kaum weniger bedeutsames und geheiligtes Recht, als das von der Konstitution zugesicherte Recht der freien Rede und der freien schriftlichen Äußerung“²⁾.

Trotzdem das System der schwarzen Listen in Amerika verboten ist und trotzdem seine Anwendung strafrechtlich verfolgt wird, ist es dort auch heute noch sehr verbreitet. Der erfinderische Geist der Unternehmer hat zahlreiche Auswege gefunden, um die Anwendung der Blacklisting auch weiterhin zu ermöglichen. So z. B. werden den Arbeitern zu diesem Zwecke besondere, mit eigentümlichen Wasserzeichen und mit besonderen Tinten geschriebene „Empfehlungsschreiben“

¹⁾ Industrial Commission Rep., vol. XVIII, p. 807.

²⁾ Idem vol. XVII, p. 807. Hier werden mehrere Fälle angeführt, in denen die Gerichte die Klagen der Arbeiter gegen die Unternehmer wegen Anwendung der Blacklisting für berechtigt anerkannten.

(the letters of recommendation), die mit bestimmten Vermerken versehen sind, mitgegeben, hierdurch sollen die Unternehmer veranlaßt werden, die Vorzeiger solcher Empfehlungsschreiben nicht einzustellen. Die Arbeiter nennen diese Empfehlungsschreiben „ticket of leave“, (so nannte man ehemals besondere Zeugnisse, die man entlassenen Sträflingen zum Beweis für ihre gute Führung im Gefängnis ausfertigte. Diese Zeugnisse dienten in Wahrheit nur dazu, den Sträfling zu diskreditieren, und an das von ihm begangene Verbrechen zu erinnern) ¹⁾.

Zuweilen werden statt der Blacklisting noch besondere „blaue Hefte“ (blue books) ²⁾ angewandt, in denen alle Handlungen des Arbeiters verzeichnet werden. In einigen Gegenden Amerikas trägt dieses System den Namen „Brownssystem“ nach dem Namen G. R. Browns, des Generalsuperintendenten der Eisenbahncompagnie Fall Brook Railway zu New York, die dieses System zuerst einführte³⁾.

Neben diesen mehr oder weniger unverhüllten Versuchen, das gegen die schwarzen Listen gerichtete Verbot zu umgehen, kamen in Amerika nach dem Inkrafttreten des die Blacklistings verbietenden Gesetzes noch andere Methoden in Aufnahme. In den Berichten der amerikanischen Industrial Commission aus den Jahren 1900—1902 finden sich zahlreiche Angaben, nach denen die Politik der schwarzen Listen sehr häufig, wenn auch nur im Geheimen angewandt wird⁴⁾. Der Sekretär einer Arbeitergewerkschaft erklärt sogar, daß der Arbeiter gegenwärtig kein Mittel habe, die Existenz der Blacklistings zu beweisen, trotzdem diese sehr weit verbreitet seien⁵⁾, was auch von anderen Personen bestätigt wird, die an der Spitze der Arbeiterorganisationen stehen⁶⁾.

Das ist sehr begreiflich.

Die Unternehmer und besonders die, die an der Spitze von Eisenbahnkompagnien stehen, weisen immer darauf hin, daß sie schon um der Sicherheit der Reisenden willen genau über die Personen unterrichtet sein müssen, die sie anstellen. Infolgedessen müßten sie ein schriftliches Zeugnis über die Art der Beschäftigung, über die frühere Stellung des

¹⁾ Idem vol. VII, p. 506.

²⁾ Ibid. vol. XIV, p. 300. Es ist interessant, daß auch die Unternehmer in einigen Gegenden Deutschlands den Namen „blaue Listen“ eingeführt haben. Kessler teilt auf Grund von Daten, die er der Zeitung „Das Reich“ entnommen hat, u. a. mit, daß in der ersten Hälfte des Jahres 1905 von den Unternehmern des Saarreviers 50 „blaue Listen“ ausgegeben wurden, die vor der Einstellung der in diesen Listen verzeichneten Personen warnten, da diese in der sozialdemokratischen und organisatorischen Bewegung tätig seien. loc. cit. S. 145.

³⁾ Ibid. vol. XVII, p. 797 u. ff.

⁴⁾ Vol. XII; p. XI, 328, 349, 356, 248; VII, p. 315; XVII, p. 807 und an vielen andern Stellen.

⁵⁾ Ibid. vol. VII, p. 380.

⁶⁾ Vgl. die Angaben von Mitchel, vol. XII, p. 36; McKay, Ibid., p. 65.

Arbeitsuchenden, über den Grund, warum er diese Stellung verlassen habe usw. verlangen. Ein solches Zeugnis trägt den Namen „clearance paper“¹⁾. Existiert aber ein solches Zeugnis einmal, so hat der Arbeitgeber hierdurch die Möglichkeit, es für seine eigenen privaten Zwecke zu verwenden. So z. B. wiesen die Eisenbahnarbeiter vor der Industrial Commission mit Recht darauf hin, daß die häufig vorkommende Bemerkung „unsatisfactory service“ (Leistungen unbefriedigend) hundert verschiedene Bedeutungen haben kann²⁾.

So sagt der Sekretär der Kommission für den zwischenstaatlichen Handel u. a.: „Das System der schwarzen Listen, Blacklisting, ist ohne Zweifel einer der Übelstände, die auf dem Wege der Gesetzgebung nur äußerst schwer zu entwurzeln sind. Ein jeder, der entweder selbst eine bestimmte Person nicht anstellen will, oder nicht wünscht, daß ein anderer sie bei sich anstellt, kann dieses auf den verschiedensten Wegen erreichen. Obwohl der Kongreß ein Verbot gegen dieses System erlassen hat, reicht hier ein formelles Verbot keineswegs aus. Man müßte schon zu Mitteln greifen, die dieses gefährliche System mit seiner Wurzel ausrotten“³⁾.

Was die Sorge um die Sicherheit der Gesellschaft anbelangt, so könnten natürlich die sich hierauf beziehenden Daten weit erfolgreicher unter Hinzuziehung der Gewerkschaften ermittelt werden. So z. B. wies der Vorsitzende des amerikanischen Gewerkschaftsbunds, Gompers, vor der Kommission darauf hin, daß die amerikanischen Trade Unions ihren Mitgliedern häufig besondere Zeugnisse („clear cards“) ausfertigen, die eine Garantie für die Befähigung des Arbeiters für seinen Beruf darstellen sollen. Einem Arbeiter, der durch sein ehrloses Benehmen (with a dishonorable character) bekannt ist, darf kein solches Zeugnis ausgestellt werden⁴⁾.

So sehen wir also, daß das System der schwarzen Listen, trotzdem es durch das Gesetz verboten ist, von den amerikanischen Arbeitgebern häufig angewandt wird, und dies gilt besonders für den Bergbau und das Eisenbahnwesen. Dieses System trägt im allgemeinen dazu bei, das Mißtrauen und den Haß gegen die Unternehmer bei den Arbeitern und Angestellten nur noch zu verstärken und gibt daher oft Anlaß zu äußerst schweren Konflikten.

Aber dieses System wird auch von Personen, die nicht der Arbeiterklasse angehören, in äußerst heftiger Weise angegriffen und bekämpft. So weisen in Amerika viele Leute, die sich über die wahre Grundlage des Blacklistingsystems klar geworden sind, welches schließlich doch nur

¹⁾ Vgl. die Argumentation der Arbeitgeber, vol. XVII, p. 805—820.

²⁾ Idem, vol. IV, p. 112.

³⁾ Ibid. p. 8.

⁴⁾ Idem, vol. VII, p. 606.

eine Waffe gegen die immer mächtiger werdenden Arbeiterorganisationen darstellt, häufig darauf hin, daß die Unternehmer sich um ihres persönlichen Vorteils willen über die gesellschaftlichen Interessen hinwegsetzen. Dies wird z. B. schon dadurch bewiesen, daß durch das System der schwarzen Listen die ungebildeteren Arbeiter den gebildeteren, d. h. den organisierten Arbeitern vorgezogen werden, nur weil die ersteren keiner Arbeiterorganisation angehören¹⁾.

Der bekannte amerikanische Rechtsgelehrte W. Strong sagt über die Blacklisting: „Die industriellen Kompagnien behaupten in der allgemeinen Entwicklung der Industrie ihren bestimmten Platz und bilden gegenwärtig einen notwendigen Faktor in dem modernen Wirtschaftssystem, aber sie dürfen nicht Herren, sondern sie müssen Diener des Volkes sein. Statt dessen suchen sie die persönliche Freiheit einer großen Anzahl von Bürgern zu beeinträchtigen. Wenn eine Eisenbahnkompagnie jemand nur deshalb nicht anstellen will, weil er sich am Kampf um eine bessere Zukunft beteiligt hat, so ist eine solche Handlung nicht nur ungesetzlich, sondern sie bildet auch eine Gefahr für den Wohlstand der Gesellschaft.“

„Es ist leicht einzusehen“ — so schließt Strong seine Erklärung — „daß das System der schwarzen Listen (Blacklisting) die Hauptursache der gegenwärtig im Lande herrschenden Anarchie ist. Dieses System verringert die Macht des Bürgers und macht ihn zum Sklaven. Das muß verhindert werden. Die Liebe zur Freiheit wurzelt zu tief in der amerikanischen Natur, als daß diese ein so großes Übel lange ertragen könnte. Und dieses Übel ist darum in sozialer Beziehung so besonders groß, weil ein Mensch, wenn er keine Arbeit finden kann, notwendig zum Pauper oder zum Verbrecher werden muß“²⁾.

In England ist das System der schwarzen Listen (Blacklisting) nicht gesetzlich verboten³⁾; es wird sogar in den Satzungen der Arbeitgeberverbände als ein Mittel, sich gegen Streiks zu schützen, erwähnt (z. B. in der Yorkshire Master Printers and Allied Trades Association, Leeds Boot Manufactures Association und andern). In den Erklärungen, die vor der Königl. Kommission 1892—1894 abgegeben wurden, werden mehrere Fälle einer Anwendung der Blacklisting erwähnt, aber dieses System stößt auf keinen sehr heftigen Protest auf Seiten der Arbeiter.

¹⁾ Das Motiv ist hierbei nicht allein die Furcht vor der Arbeiterorganisation, sondern auch die Erwägung, daß die Arbeitskraft des unorganisierten, also weniger gebildeten Arbeiters, gewöhnlich billiger zu stehen kommt.

²⁾ Ind. Commission Report, vol. IV, p. 315.

³⁾ S. and B. Webb bemerkt hierzu: „Boycotting by the employers was freely permitted; boycotting by the men was put down by the police.“ History of Trade Unionism, p. 268.

In Deutschland ist von den Arbeitern schon mehrfach der Versuch gemacht worden, die Arbeitgeber wegen Anwendung der schwarzen Listen vor Gericht zur Verantwortung zu ziehen. Die Klagen stützten sich meist auf die Paragraphen des Strafgesetzbuches, die sich auf die Anwendung von Gewalt und Zwang beziehen. Aber diese Klagen hatten niemals Erfolg, was nicht schwer zu verstehen ist, da die Regierung selbst den Unternehmern in der Verfolgung der Arbeitergewerkschaften mit bösem Beispiel vorangeht¹⁾.

In der letzten Zeit gehen die deutschen Arbeiter in anderer erfolgreicherer Weise gegen die schwarzen Listen vor. Die Geschädigten ziehen die Unternehmer wegen Verletzung des bürgerlichen Rechts zur Verantwortung, und diese Prozesse verlaufen mitunter günstig für die Arbeiter. So z. B. stellte die Firma Otto Herberg & Co. in Berlin am 18. Februar 1904 den Arbeiter Lesser bei sich ein. Eine Woche darauf wird er ohne Angabe weiterer Gründe entlassen. In dem von den Unternehmern eingerichteten Arbeitsnachweise wird ihm mitgeteilt, daß er entlassen worden sei, weil er sich an der Agitation zu gunsten seines Verbandes beteiligt habe. Lesser konnte infolgedessen lange Zeit keine Arbeit finden und verklagte daher die Firma schließlich auf Zahlung von Schadenersatz. Das Landgericht erklärte die Klage für berechtigt, und das Kammergericht bestätigte diese Entscheidung. Dieser Beschluß wurde vor allem damit motiviert, „daß das Verhalten der Beklagten ... einen Verstoß gegen die guten Sitten enthalte“. Das Gericht bestritt zwar nicht, daß die Arbeitgeber das Recht hätten, ihre Arbeiter zu entlassen, erklärte jedoch, daß die Aussperrung eines einzelnen Arbeiters nur auf Grund eines schweren Vergehens, das er sich habe zuschulden kommen lassen und das außerdem vollständig erwiesen sein müsse, erfolgen dürfe. Eine Agitation für Herabsetzung der Arbeitszeit innerhalb seines Verbandes könnte nach Ansicht des Gerichts wohl ein Grund sein, ihn nicht anzustellen, könne aber nicht als Anlaß angesehen werden, einen bereits angestellten Arbeiter wieder auszusperrern²⁾.

Noch charakteristischer ist ein anderer Fall, der in weiten Gesellschaftskreisen und in der Presse großes Aufsehen machte³⁾. Am 22. Januar 1908 wurde in Essen ein Verband der Arbeitgeber der Bergbauindustrie gegründet, der, wie das gewöhnlich üblich ist, auch

¹⁾ In dem Buch von C. Legien (das Koalitionsrecht) wird ein Zirkular der preußischen Eisenbahnverwaltung angeführt, das es verbietet, Arbeiter, die den gewerkschaftlichen Zentralverbänden angehören, anzustellen. Vgl. loc. cit. S. 139.

²⁾ Korrespondenzblatt des Verb. der deutschen Gewerksvereine 1906, Nr. 10.

³⁾ Vgl. den gehaltvollen Aufsatz von Prof. Lotmar über diesen Fall: Soziale Praxis, Jahrg. 18, Nr. 5 (vom 29. Oktober 1908), sowie die Kritik der Anschauungen der Unternehmer. Ibid. Nr. 18 (28. Jan. 1909).

die Boykottierung der Arbeiter, die sich eines Vertragsbruchs durch aktive Beteiligung an einem Streik schuldig machen sollten, in seine Satzungen aufnahm. Die Namen solcher Arbeiter sollten in besondere Listen eingetragen werden, und kein solcher Arbeiter sollte im Laufe von 6 Monaten von einem Mitglied des Verbands eingestellt werden dürfen. Noch im selben Jahr wurden 11 Arbeiter infolge eines Streiks von den Unternehmern auf die Liste gesetzt. Die Arbeiter verklagten die Unternehmer auf Zahlung von Schadenersatz in der Höhe von 8000 M.

Die Klage wurde vom Gericht verworfen, und die Bergarbeiter reichten beim Reichstag eine Petition ein, an die der Zentrumsabgeordnete Graf Hompesch am 29. Januar 1909 eine Interpellation über die Sicherung des freien Lohnvertrags und des Koalitionsrechts knüpfte¹⁾. In seiner äußerst charakteristischen Antwort entwickelte der Staatssekretär von Bethmann-Hollweg die Anschauungen der Regierung über die gewerblichen Konflikte im allgemeinen und das System der schwarzen Listen im besonderen. Er ging von dem allgemeinen Grundsatz aus, daß die Sozialpolitik nicht nur auf der Gesetzgebung beruhe und daß im Gegenteil allzu viel Gesetze die Sozialpolitik diskreditierten und schädigten. Der Staatssekretär war der Überzeugung, daß sich gewerbliche Konflikte absolut nicht vermeiden lassen. Kein lebender Mensch, noch viel weniger aber der tote Buchstabe des Gesetzes sei imstande, die wirtschaftlichen Gegensätze zwischen Unternehmern und Arbeitern aus der Welt zu schaffen, und diese Gegensätze würden immer zu Kämpfen führen²⁾. Was im besonderen die Politik der Arbeitgeber und das System der schwarzen Listen anbelange, so habe nach der Ansicht des Staatssekretärs dieses Kampfmittel seine gute Berechtigung, wenn man mit seiner Hilfe „einem großen und gemeinsamen vom einzelnen nicht zu erreichenden, staatlich an sich vertretbaren Ziele“ nachstrebe³⁾. Was die oben erwähnten Bergbauunternehmer für „große“, „gemeinsame“, „staatliche“ Ziele usw. verfolgten, indem sie die Arbeiter durch ihren Boykott der Existenzmittel beraubten, darüber sagte der Staatssekretär von Bethmann-Hollweg in seiner Rede nichts. Bethmann-Hollweg ging von der Maxime aus: wo Holz gespalten wird, da fallen Späne, und verlangte nur eins von den Unternehmern: daß ihre Politik systematisch sei. Er hielt diese Politik für durchaus berechtigt, wenn sie sich nicht gegen den einzelnen Arbeiter, sondern auf ein „allgemeines“ Ziel: die Unterdrückung der Arbeiterbewegung richte. Einen Grund für eine solche Stellungnahme zum Kampf der Arbeiter und Unternehmer

¹⁾ Verhandlungen des Reichtags XII. Leg., 1. Session. Band 234, S. 6614.

²⁾ Ibid. S. 6628 (c).

³⁾ Ibid. S. 6627 (D).

fand der Staatssekretär in der Weltanschauung der sozialdemokratischen Parteiführer¹⁾.

Wenn der Staatssekretär keinen Unterschied zwischen dem um seine Existenz kämpfenden Arbeiter und dem nach Profit trachtenden Unternehmer macht, so möchte man doch glauben, daß das allgemeine Niveau des sozialen Selbstbewußtseins in Deutschland etwas höher steht. Ja, man darf wohl annehmen, daß die offenen und unverhüllten Methoden der Politik der schwarzen Listen unter dem Druck der öffentlichen Meinung immer mehr durch indirekte und geheime ersetzt werden, ja unter den Unternehmern ist sogar die Ansicht verbreitet (von Reißwitz), daß das System der schwarzen Listen einmal ganz verschwinden wird, wenn die Unternehmer über andere erfolgreichere Mittel verfügen werden, die sie schneller zum Ziele führen²⁾. Die ersten Ansätze zu solchen Methoden liegen bereits heute vor.

9.

Eine der Hauptaufgaben der Arbeiterorganisationen ist der Nachweis von Arbeitsgelegenheiten für ihre arbeitslosen Mitglieder. Zu diesem Zweck gründet jede bedeutendere Gewerkschaft einen besonderen Arbeitsnachweis. Indem die Gewerkschaften sich die Verteilung der Arbeit zur Aufgabe machen, konzentrieren sie allmählich eine gewaltige Macht in ihren Händen, die eine starke Garantie für einen erfolgreichen Ausgang ihres Kampfs gegen das Kapital bildet. Sobald dies jedoch von den Arbeitgebern begriffen wird, entsteht unter ihnen eine Bewegung, die sich gegen eine solche Anhäufung der Macht in den Händen der Arbeiter richtet, und so kam man von selbst auf den Gedanken, eigene Arbeitsnachweise zu gründen. Dieser Gedanke ist im Zusammenhang mit den sich immer mehr ausdehnenden gewerblichen Konflikten entstanden, da der Erfolg eines jeden Streiks oder einer Aussperrung im hohen Maße davon abhängig ist, ob die streikenden Arbeiter durch neu angeworbene Arbeitskräfte ersetzt werden können oder nicht. Solange der Arbeitsnachweis von den Arbeiterorganisationen besorgt wird, ist der Erfolg natürlich auf Seiten der Arbeiter und umgekehrt; indem die Arbeitgeber sich einen eigenen Arbeitsnachweis gründen,

¹⁾ „Das geben ja auch die Herren von der sozialdemokratischen Seite ohne weiteres zu. Sie gestehen die Härte, die im Boykott des einzelnen Gewerbetreibenden liegt, unzweifelhaft zu; aber sie sagen: wir verfolgen das große Ziel der Befreiung des Arbeiterstandes; und, meine Herren, genau so (sic) ist es auch auf der andern Seite ...“ (Ibid.)

²⁾ Auch heute schon verurteilt eine ganze Reihe von Arbeitgeberverbänden in Deutschland das System der schwarzen Listen aufs Entschiedenste und verzichtet völlig auf seine Anwendung. Vgl. die Beispiele bei Kessler, loc. cit. 146 u. f.

schaffen sie sich damit eine neue Chance in allen künftigen Konflikten. Auf diese Weise bildete sich mit der Zeit eine besondere Arbeitgeberpolitik heraus, durch die dafür gesorgt werden soll, daß die Unternehmer nicht an der Anwerbung neuer Arbeitskräfte gehindert werden. In dieser Beziehung werden die Arbeitsnachweise der Unternehmer mit Recht als Streikbrechervermittlungsinstitute angesehen.

„Bei ausbrechenden Streiks“, sagt Reiwitz, der natürlich den Unternehmerstandpunkt vertritt, „stehen diese Arbeitsnachweise selbstverständlich insofern auf Seiten der Arbeitgeber, als sie die Heranziehung von Arbeitswilligen zu besorgen haben. Hierbei unterstützen sie sich gegenseitig in der gleichen Art, indem sie also die Leute für den Streikort engagieren, ihnen Reisegelder vorschießen und, wenn nötig, auch sicheres Gelcit gewähren“¹⁾.

In Deutschland ist diese auf den freien Arbeitsnachweis gerichtete Politik der Arbeitgeber von Hamburg ausgegangen, wo die sozialdemokratischen Gewerkschaften besonders stark waren²⁾.

In der ersten Zeit trug diese gegen die Monopolisierung des Arbeitsnachweises durch die Gewerkschaften gerichtete Politik einen passiven Charakter: es war die Hauptsorge der Unternehmer, sich in bezug auf den Arbeitsnachweis unabhängig von den Gewerkschaften zu machen. Dieses Ziel schien sich leicht verwirklichen zu lassen, da keine große Solidarität zwischen den einzelnen Arbeiterorganisationen bestand. Aber in dem Maße als die Solidarität unter den Arbeitern zunahm, erwies sich die passive Politik der Arbeitgeber als unzureichend, und so sahen sich die Unternehmer genötigt, zu aktiveren Methoden, nämlich zur Gründung eigener Arbeitsnachweise ihre Zuflucht zu nehmen. Die Initiative in dieser Bewegung zugunsten des neuen gegen die Arbeiterorganisationen gerichteten Kampfmittels ging von dem berühmten Verband der Eisenindustrie Hamburgs aus. Dieser Verband steht auch heute noch an der Spitze dieser Bewegung, die darauf abzielt, überall neue eigene Arbeitsnachweise zu gründen. Der in Hamburg gegründete Arbeitsnachweis sollte zunächst nur der Kontrolle dienen: es wurde von den Arbeitern, die von einem Mitgliede des Verbandes angeworben wurden, verlangt, sie sollten ein Zeugnis oder eine Bestätigung dafür vorlegen, daß sie die Hilfe des neugegründeten Arbeitsnachweises in Anspruch genommen hätten. Das genügte für die erste Zeit vollkommen, da der neue Arbeitsnachweis hierdurch die Tätigkeit der anderen Arbeitsnachweise, d. h. der der Gewerkschaften, in hohem Maße beeinträchtigte. Nachdem sich jedoch die Hamburger Arbeitgeber von den Arbeiterorganisationen unabhängig gemacht hatten, regte sich in ihnen der Wunsch,

¹⁾ Vgl. die Agitationsschrift: „Gründet Arbeitgeberverbände!“, S. 40 ff.

²⁾ Hamburg ist nach dem Ausdrucke von A. Reiwitz „die Hochburg der Sozialdemokratie“.

die errungene Freiheit auch festzuhalten, und dazu mußten sie den Bereich ihrer auf den freien Arbeitsnachweis gerichteten Tätigkeit erweitern. Die bloße Kontrolle reichte hierzu nicht aus, und so entschloß man sich, dafür Sorge zu tragen, daß die Arbeitsnachweise sich für die Arbeitgeber wie für die Arbeiter als gleichermaßen nützlich erwiesen. Nach der Ansicht der Hamburger Industriellen ließ sich das leicht erreichen, wenn der Arbeitsnachweis den Bereich seiner Tätigkeit erweiterte und eine aktivere Funktion übernahm. Dazu sollte er die Vermittlung und Regelung des Arbeitsangebots und der Nachfrage nach Arbeitskräften übernehmen. Die Arbeiter brauchten dann nicht mehr Zeit und Kraft zu verschwenden, um neue Arbeit zu finden, und der Arbeitgeber wurde von der Mühe und Sorge wegen der Auswahl passender Arbeitskräfte befreit. Dies alles sollte der reorganisierte Arbeitsnachweis auf sich nehmen. Aber zu einer erfolgreichen Durchführung aller dieser neuen Aufgaben bedurfte der Arbeitsnachweis vor allem eines selbständigen verständigen Leiters. Man beschloß daher einen Spezialisten und ein organisatorisches Talent anzustellen, das an die Spitze des Arbeitsnachweises treten sollte. Diese Persönlichkeit sollte nicht nur verpflichtet sein, für die Heranziehung von Arbeitern, sondern auch für die Brauchbarkeit und Tüchtigkeit dieser Arbeiter zu sorgen. Zu diesem Zwecke bediente man sich des Systems der sogenannten Personalkarten, auf denen die persönlichen Eigenschaften des Arbeiters und der Firma, in der er früher tätig war, verzeichnet wurden. Die alten Karten wurden ihrem Besitzer, wenn sich dies als nötig erwies, wieder abgenommen und dafür je nach dem Orte, wo eine Nachfrage nach Arbeitskräften vorhanden war, neue ausgestellt. Die alten Karten kamen in ein Archiv, aus dem man sich leicht alle notwendigen Daten über den Charakter eines Arbeiters beschaffen konnte. Nach Reiswitz' Angaben erreichte die Zahl der von dem Arbeitsnachweis ausgestellten Karten bisweilen 60 000.

Dieser Erfolg des neuen Arbeitsnachweises hing nach Reiswitz' Ansicht damit zusammen, „daß der Leiter des Nachweises im alleinigen Dienste der Arbeitgeber stand und auf ihre Interessen verpflichtet war.“¹⁾

Ähnliche Institutionen wurden nach dem Beispiele Hamburgs bald in allen Industriezweigen Deutschlands gegründet. Die meisten Arbeitsnachweise stehen im beständigen Verkehre miteinander, so daß der Mangel an Arbeitskräften in der einen Gegend leicht durch solche aus anderen Gegenden, wo sie im Überflusse vorhanden sind, ergänzt wird. Um sich ein möglichst großes Angebot von Arbeitskräften zu sichern, übernehmen die Arbeitsnachweise häufig die Vergütung der Reisekosten der Arbeiter²⁾.

¹⁾ loc. cit. p. 39.

²⁾ Über die Geschäftsführung in solchen Arbeitsnachweisen vgl. W. W. Gro-mann, loc. cit. p. 33 u. ff. u. Kessler, loc. cit. p. 165 ff.

Die auf einen freien, nicht von „der Tyrannei der Sozialdemokratie“ beeinträchtigten Arbeitsnachweis gerichtete Politik der deutschen Arbeitgeber erstarkt und gewinnt von Tag zu Tag immer mehr an Umfang und Ausbreitung. In sämtlichen Statuten der Arbeitgeberverbände gibt es hierüber besondere Bestimmungen. So z. B. ordnen die oben erwähnten Normalsatzungen der Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände an, daß der Verein einen besonderen Arbeitsnachweis für seine Mitglieder zu gründen und aufrecht zu erhalten habe. Hierüber sollten besondere Bestimmungen festgesetzt werden, die für sämtliche Mitglieder gelten, was diese schriftlich bestätigen müssen (§ 27). In den letzten Jahren sind besondere periodische Arbeitsnachweiskonferenzen der Arbeitgeber üblich geworden. Die Daten über diese Tätigkeit der Arbeitgeber dringen nur in sehr beschränktem Maße in die Presse, und daher ist es äußerst schwierig, etwas über die Bedeutung, die diese Politik für die Zukunft gewinnen kann, zu sagen¹⁾.

Eins steht jedenfalls fest: mit der Zeit werden die Arbeitsnachweise der Unternehmer ihren einseitigen zwangsmäßigen Charakter verlieren. Schon heute neigen viele Arbeitgeber dazu, aus den Arbeitsnachweisen Institutionen zu machen, die die Vermittlung zwischen den Interessen von Kapital und Arbeit übernehmen. Zu diesem Zwecke müßte man den Arbeitern natürlich eine Vertretung in diesen Institutionen einräumen²⁾. Sowohl die öffentliche Meinung wie die Gerichte und die Presse wirken immer mehr in dieser Richtung auf die Arbeitgeber ein.

In dieser Beziehung ist eine gerichtliche Entscheidung über die Tätigkeit dieser Unternehmer-Arbeitsnachweise von Interesse. Am 17. März 1904 kam es zum ersten Mal zu einer Verurteilung: „da die dauernde Ächtung eines Arbeiters durch einen Arbeitsnachweis einen Verstoß gegen die guten Sitten darstellt, der nach § 826 BGB. die Unternehmer, die Schuld an der Ächtung tragen, zum Schadenersatz verpflichtet“³⁾.

Eine solche auf einen freien, dem Einfluß der Arbeiterorganisationen entzogenen Arbeitsnachweis gerichtete Politik der Arbeitgeber gibt es in allen Ländern. In England und Amerika wird diese Politik „die Bewegung zugunsten der Freiheit der Arbeit“ (Free Labor Movement) genannt (über die wir noch weiter unten zu reden haben werden).

Der bedeutende Verband der englischen Reeder, die „Shipping Federation“, hat bei sich gleichfalls ein besonderes Kartensystem (federation tickets) eingeführt. Kein Mitglied der Föderation darf einen Matrosen oder Arbeiter ohne eine solche Karte bei sich anstellen.

¹⁾ Einzelne Zahlendaten vgl. bei Kessler, loc. cit., S. 156 u. 162 ff. und in einzelnen Nummern des Reichsarbeiterblattes.

²⁾ E. Reiszewitz, loc. cit., S. 41.

³⁾ Zitiert nach A. Müller, loc. cit., S. 25.

Für diese Karte wird 1 Shilling erhoben, und sie hat nur sechs Monate lang Giltigkeit. Nach Ablauf dieser Frist muß die Karte erneuert werden, wofür jedesmal wiederum 6 weitere Pence bezahlt werden müssen. Nach dem Statut der Föderation wird kein Unterschied zwischen organisierten und unorganisierten (nonunion) Arbeitern gemacht. Tatsächlich aber gibt man den letzteren den Vorzug. Die Arbeiter haben schon häufig wegen dieses Kartensystems protestiert, und auf dieser Grundlage sind schon oftmals ernste Konflikte entstanden¹⁾.

Ein ähnliches Kartensystem („card system“) ist auch bei den Arbeitgebern in den Vereinigten Staaten in Gebrauch. So z. B. bei der Employers Association of Dayton, Ohio, bei The Citizens Alliance of Denver, Colorado und andern²⁾.

In engem Zusammenhange mit der Einrichtung besonderer Arbeitsnachweise steht eine andere taktische Methode der Arbeitgeber, die gleichfalls den Zweck hat, die streikenden Arbeiter durch andere Arbeitskräfte zu ersetzen und damit den gewerblichen Konflikt zugunsten der Arbeitgeber zu entscheiden. Diese Taktik besteht im Import von Arbeitern, die häufig aus sehr entlegenen Gegenden herangezogen werden.

Die Einfuhr von Streikbrechern ist eine taktische Methode der Arbeitgeber, die schon seit langer Zeit und in allen Ländern bekannt ist, daher haben wir es hier nicht nötig, ausführlich auf sie einzugehen. In den Vereinigten Staaten von Nordamerika hat diese Politik der Arbeitgeber indessen eine große Bedeutung gewonnen, und daher hat die Industrial Commission von 1900—1902 ihr viel Beachtung geschenkt. In den Berichten dieser Kommission finden wir viele interessante Daten über diese Frage.

In den Steinkohlenbergwerken der westlichen Staaten wird diese Politik der Einfuhr von Arbeitern „zum Zweck der Unterdrückung von Streiks“ (for the purpose of defeating strikes) in besonders großem Maßstabe angewandt.

Dazu werden sowohl farbige als auch weiße Arbeiter aus den östlichen Staaten eingeführt. Da jedoch die importierten Arbeiter im Vergleich mit den geschulten und organisierten Arbeitern meist auf einer sehr tiefen Stufe der Bildung und der Lebenshaltung (standard of life) stehen, so ist diese Taktik der Arbeitgeber selbstverständlich den heftigsten Angriffen von Seiten der Vertreter der Arbeiterorganisationen ausgesetzt.

Mitchel bemerkt hierzu: „Wenn die Arbeitgeber hierzu auch ein gesetzliches Recht haben (a legal right), so sollten sie es doch aus morali-

¹⁾ Vgl. z. B. die Angaben vor der Royal Com. 1890—1892. Gr. B. qu. 4948 bis 4957 a.

²⁾ Vgl. Hilbert, loc. cit., S. 212 ff.

schen Gründen (moralright) unterlassen¹⁾. Gewöhnlich siedeln sich in der Nähe der Bergwerke amerikanische Bürger an. Sie kaufen sich hier ein Haus und werden Bürger dieser Provinzen. Die Bergwerkindustrie gibt ihnen Gelegenheit, sich ihren Lebensunterhalt zu verdienen, und so bilden sie bald selbst einen Teil von ihr, der in innigem Zusammenhang mit ihr steht. Indem nun die Arbeitgeber von außen her Streikbrecher einführen, vertreiben sie die Arbeiter aus ihren Häusern, die sie sich mit so viel Mühe erworben haben, und werfen ihre Kinder auf die Straße.“

„Meiner Ansicht nach,“ so schließt Mitchel, „sollte man ein Gesetz erlassen, das es den Unternehmern aufs strengste verbietet, Arbeiter aus unehrenhaften Motiven und unter falschen Vorwänden (under false pretenses, under misrepresentations) heranzuziehen.“

„Wir verbieten es niemand“ — sagt ein anderer Vertreter der Gewerkschaften — „in unser Land zu kommen und sich freiwillig und wie es allgemein üblich ist, Arbeit zu suchen (in the ordinary way of their own volution); unsere Gesetze verbieten dies gleichfalls nicht. Aber unsere Gesetze verlangen, daß die Einwanderer nicht durch Kontrakte gebunden sein sollen (shall not be contracted)“²⁾.

Die außerordentlich heftigen Zusammenstöße zwischen streikenden Arbeitern und importierten Streikbrechern, wie sie in Amerika vorgekommen, werden hier immer mehr zu einer gewohnten Erscheinung. Hierzu trägt auch noch besonders der Umstand bei, daß die stark gemischte und sich aus zahlreichen Stämmen zusammensetzende Arbeiterbevölkerung nur äußerst schwierig einer straffen Organisation und Disziplin zugänglich ist. Daher kommt es, daß Gewalttaten und Eigentumsvergehen aller Art einen charakteristischen Zug im Bild der gewerblichen Konflikte Amerikas bilden. Freilich begünstigt der Import fremder und feindlich gestimmter Streikbrecher solche Gewalttätigkeiten. Die Arbeitgeber sehen sich daher genötigt, besondere Maßnahmen zu ihrer Verteidigung und zum Schutz ihres Eigentums zu treffen. Zu diesem Zwecke halten sich die Unternehmer in vielen Gegenden besondere Schutzwachen und Schutztruppen: die Pinkerton Men, die aus entlegenen Gegenden angeworben werden. In der letzten Zeit erregte der Umstand, daß sich viele Privatpersonen zahlreiche bewaffnete Schutzwachen hielten, die Besorgnis der Regierung, und so wurde es in vielen Staaten verboten, (in Uta, Montana, Carolina u. a.) sich solche Wachen anzuwerben³⁾. Die Einführung von Streikbrechern ist auch in Europa häufig im Gebrauch, und hier übt diese Politik der Arbeitgeber gleichfalls eine äußerst demoralisierende Wirkung auf die Arbeiter aus.

¹⁾ Vol. XII, p. X, CXLIX, 40. Dieselbe Ansicht wird auch von andern Forschern geäußert. Ibid., p. 23, 51, 66.

²⁾ Ind. Com. Rep., vol. XII, p. 130 ff.

³⁾ Idem, vol. V, p. 8, 142—146.

Gegenwärtig ergreifen die Gewerkschaften gegen diese Taktik der Arbeitgeber besondere Maßnahmen, die hauptsächlich auf eine moralische Beeinflussung der Streikbrecher hinauslaufen. Solche Maßregeln sind z. B. in England die schon erwähnten „picketing“ und „persuasion“. Die Arbeiter werden durch die aufgestellten Streikposten (pickets) über den Streik informiert, gewarnt, es wird der Versuch gemacht, sie mündlich oder schriftlich zu beeinflussen und zu überzeugen usw. (siehe oben)¹⁾.

10.

Der Streik ist seinem Ziel und seinem Sinn nach darauf gerichtet, dem Unternehmer einen gewissen Schaden an seinem Eigentum zuzufügen. Es ist daher ganz verständlich, daß das Streben, diesen Verlust wieder zu ersetzen, einen der wesentlichsten Faktoren der Unternehmerpolitik bildet.

In primitiverer Form kommen derartige auf dieses Ziel gerichtete Maßnahmen in England schon zu Beginn des XIX. Jahrhunderts zur Anwendung. Schon damals kam es vor, daß die Arbeitgeber sich bei einem Konflikt ad hoc selbst besteuerten. Solche Vereinbarungen und Abmachungen für eine bestimmte Zeit finden sich auch in dem Bericht der Königl. Kommission vom Jahre 1869 erwähnt²⁾. Ein typisches Beispiel bietet ein Vorgang dar, der sich während eines Konfliktes in Preston (1854) abspielte. Hier bildeten die Fabrikbesitzer von ganz Lancashire einen Verband zur Unterstützung der geschädigten Unternehmer und führten eine Selbstbesteuerung in der Höhe von 5 % der gesamten Lohnauslagen ein³⁾. In derselben Weise unterstützten die Unternehmer die geschädigten Arbeitgeber während des großen Konfliktes in Crimmitchau vom Jahre 1902.

Diese auf den Ersatz der Streikschäden gerichteten Maßnahmen haben gegenwärtig in Deutschland den Charakter eines bis ins kleinste ausgearbeiteten und durchgeführten Systems angenommen. In dieser Hinsicht lassen sich zwei Formen solcher Maßnahmen unterscheiden: die Unterstützung und die Versicherung⁴⁾.

¹⁾ Außer den schwarzen Listen und der Einrichtung besonderer Arbeitsnachweise gibt es noch viele andere Kampfmittel, die die Unternehmer gegen die organisierten Arbeiter anwenden, so z. B. sucht man die Gewerkschaften dadurch zu bekämpfen, daß die Stellung suchenden Arbeiter gezwungen werden, einen Revers (der in Deutschland unter dem Namen Koalitionsfeindlicher Revers bekannt ist) zu unterschreiben, laut dem sie keiner Organisation angehören. Kessler, loc. cit. 8, S. 147 ff. Ferner gehören hierher besondere Empfehlungsschreiben usw.

²⁾ Final Report, p. XVI u. ff.

³⁾ G. Howell, loc. cit., S. 105.

⁴⁾ In einigen Fällen werden auch noch besondere Darlehnskassen für den Fall von Konflikten gegründet; solche Darlehnskassen für Streikfälle finden sich in den Satzungen des „Bundes norddeutscher Maler- und Lackiermeister“

Die bestehenden Zentralvereine der Arbeitgeber legen zum Zweck der Unterstützung besondere Fonds, die sogenannten Garantie-Fonds, an. Als Beispiel kann uns der vor kurzem gegründete Schutzverband gegen Streikschäden bei der Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände dienen¹⁾.

Diese Institution verfolgt den Zweck, ihre Mitglieder bei der Ausfechtung gewerblicher Konflikte zu unterstützen und ihnen die hieraus entspringenden materiellen Verluste zu ersetzen. Diesen Zweck sucht der Verband durch folgende Mittel zu erreichen: a) durch Bildung eines besonderen Fonds (des Garantie-Fonds) aus Mitgliederbeiträgen und anderen Einnahmen, und b) durch Zahlung von Unterstützungsgeldern aus diesem Fonds an die geschädigten Mitglieder. Diese Unterstützung wird im einzelnen Fall auf Grund einer besonderen Anordnung der Hauptstelle der Arbeitgeber ausgezahlt (§ 32). Mitglieder dieses Organs können nur solche Arbeitgebervereine sein, die der Hauptstelle angehören (§ 33).

Die Mitglieder haben einen Beitrag in der Höhe von 25 Pfennig von jedem tausend Mark der von den Unternehmern ausgezahlten Lohnsumme an den Fonds abzuführen.

Die Satzungen sehen auf Grund eines Beschlusses der Generalversammlung eine Erhöhung sowie eine Herabsetzung der Mitgliederbeiträge vor. Eine Herabsetzung der Beiträge kommt in der Regel nur in solchen Fällen in Betracht, wo die den Fonds bildende Summe 2 % des im verflossenen Jahr von den Unternehmern bezahlten Arbeitslohns übersteigt. Die Beiträge können in diesem Fall jedoch nur für die Mitglieder der ältesten Vereine, die der Institution (Hauptstelle) mindestens 5 Jahre angehören, herabgesetzt werden (§ 18).

Recht auf Unterstützung hat ein Verein, der dem Verband (Hauptstelle) mindestens ein Jahr lang angehört, und zwar unter folgenden Bedingungen:

a) wenn der Verein mindestens $1\frac{1}{2}$ pro Mille für das laufende Jahr: oder — wenn man das vorhergehende Jahr hinzurechnet — $2\frac{1}{2}$ pro Mille, von der Gesamtsumme der jährlichen Lohnausgaben eingezahlt hat. Die Frage nach der Unterstützung der einzelnen Unternehmer wird zunächst an Ort und Stelle vom Verein selbst entschieden, und dieser Beschluß erhält seine endgültige Sanktion erst später vom Schutzverband. Die Höhe der Unterstützung darf nicht mehr als 10% der Lohnsumme betragen, die bei der Berechnung des Mitgliedsbeitrags zugrunde gelegt wurde. In den Fällen, wo die alljährlich zu bezahlende Lohnsumme 5 Millionen Mark übersteigt, hat ein Verein schon Anspruch auf Unterstützung, wenn er

und des „Hamburg-Altonaer Arbeitgeberverbandes“ erwähnt. Kessler, loc. cit., S. 289 ff. weist auch noch auf einige andere ähnliche Fälle hin.

¹⁾ Vgl. die Satzungen des Schutzverbandes gegen Streikschäden Str., die am 23. Juli 1906 bestätigt wurden, und die zu ihnen gehörigen Erläuterungen.

dem Schutzverband für das laufende Jahr mindestens $1\frac{1}{2}$ pro Mille und für das laufende und das verflossene Jahr $2\frac{1}{2}$ pro Mille von einer Summe, = 5 Millionen Mark zugeführt hat.

b) Die Zahl der während eines Monats Streikenden muß mindestens 1 % der Gesamtzahl aller von den Unternehmern eines Vereins beschäftigten Arbeiter betragen.

c) Das Unterstützungsgeld wird frühestens einen Monat nach Ausbruch des Konflikts ausbezahlt und zwar nur so lange, als die Zahl der Streikenden noch 1 % aller beschäftigten Arbeiter beträgt.

d) Die Höhe des täglich auszuzahlenden Unterstützungsgeldes darf nicht mehr betragen, als $\frac{1}{3000}$ der gesamten Lohnsumme, die bei der Berechnung des jährlichen Mitgliedsbeitrags eines Vereins zugrunde gelegt wurde.

e) Der Schutzverband übernimmt $\frac{3}{4}$ aller Auslagen für die Unterstützung. Der Rest muß von dem lokalen Verein selbst bezahlt werden.

f) Die Höhe der pro Tag auszuzahlenden Unterstützungsgelder darf im ganzen nicht mehr betragen als $\frac{1}{400}$ des Kassenbestandes vom verflossenen Rechnungsjahre.

Ähnliche Einrichtungen gibt es auch bei den Verbänden in den einzelnen Industriezweigen und bei den Kartellverbänden, die verschiedene Berufszweige eines bestimmten Bezirks, einer Stadt oder sogar eines ganzen Staates umfassen. Als Beispiel eines solchen lokalen Unterstützungsvereins der Arbeitgeber in einer einzelnen Branche kann die am 8. Dezember 1906 gegründete „Gesellschaft zur Entschädigung des westfälischen Zigarrenfabrikanten-Verbandes“ (W. C. V.) dienen, die gleichfalls den Zweck hat, ihre Mitglieder gegen Streikschäden zu schützen (Satzungen § 2). Der Garantie-Fonds wird aus Eintrittsgeldern in der Höhe von 10 Pfennig pro je tausend Mark von der gesamten Lohnsumme und aus Jahresbeiträgen in der Höhe von 2 Mark pro tausend Mark von derselben Summe gebildet. Es wird dem Unternehmer überlassen, sich selbst einzuschätzen; man rechnet hierbei mit der Ehrlichkeit des Unternehmers, und eine Kontrolle findet nicht statt (§ 4). Die Beiträge können notwendigen Falls bis auf 4 oder sogar 6 M. pro tausend Mark von der alljährlich zu bezahlenden Lohnsumme erhöht werden (§ 5). Die Berechnung der Verluste wird der Gesellschaft und nicht dem Unternehmer übertragen, ein endgültiger Bericht über sie muß während der ersten 4 Wochen nach Ausbruch des Streiks vorgelegt werden. Die Höhe der auszuzahlenden Unterstützungsgelder ist von der Höhe der Verluste abhängig und wird nach einem bestimmten Tarif berechnet.

Die Entschädigung kann für jeden durch die Arbeitseinstellung ausfallenden Arbeitstag betragen bei einer Jahreslohnsumme der Streikenden oder Ausgesperrten bis zu:

30 000	Mark	25 %	} des durchschnittlichen Tagesverdienstes der Arbeiter.
60 000	„	20 %	
120 000	„	15 %	
240 000	„	10 %	
über 240 000	„	5 %	

Für die erste Streikwoche wird keine Entschädigung gezahlt (§ 16). Im allgemeinen wird kein Unterschied zwischen Streiks und Aussperrungen gemacht.

Als Beispiele für Arbeitgeberschutzverbände, die nur einzelne Industriezweige umfassen, sich aber über ganz Deutschland erstrecken, können der Arbeitgeberschutzverband für das deutsche Holzgewerbe und die Gesellschaft des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen dienen. Die Satzungen beider Verbände sind denen der oben angeführten Gesellschaften ähnlich. Der Garantiefonds wird gleichfalls aus Eintrittsgeldern (1 Mark für jeden beschäftigten Arbeiter im ersten und 25 Pfennig pro tausend Mark der Jahreslohnsumme im zweiten Verband) und ferner aus Jahresbeiträgen gebildet, die beim ersten Verband für die aktiven Mitglieder 4 M. von jedem Unternehmer und 3 M. jährlich für jeden beschäftigten Arbeiter betragen. Die angeschlossenen Mitglieder bezahlen 4 M. für sich selbst und 30 Pfennig für jeden bei ihnen beschäftigten Arbeiter. Beim zweiten Verband hat jedes Mitglied 3 M. pro Mille von der gesamten Lohnsumme zu bezahlen.

Der Arbeitgeberschutzverband für das deutsche Holzgewerbe zahlt täglich eine Mark Unterstützung für jeden streikenden Arbeiter. Bei der Gesellschaft des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller dagegen kommt folgendes System zur Anwendung: Wenn die Zahl der Streikenden nicht höher ist als tausend, so kann eine Unterstützung in der Höhe von 25 % des Produkts aus dem täglichen Arbeitslohn eines Arbeiters in die Zahl der Streikenden ausgezahlt werden; ist die Zahl der Streikenden jedoch höher, so gilt folgender Tarif (§ 16):

Bei einer Zahl von	1001 bis 2000	Streikenden werden	25 %	} des durch- schnittlichen Tages- verdienstes
„ „ „ „	2001 „ 4000	„ „	15 %	
„ „ „ „	4001 „ 8000	„ „	10 %	
„ „ „ „	über 8000	„ „	5 %	

ausbezahlt.

Zwischen ausgesperrten und streikenden Arbeitern wird kein Unterschied gemacht.

Nach dem Beispiel der Hauptstelle hat auch der Verein deutscher Arbeitgeberverbände einen allgemeinen Arbeitgeberschutzverband für verschiedene Industriezweige gegründet, der seine Tätigkeit über ganz Deutschland ausdehnt. Dieser Verein zahlt seit dem 1. Juli 1906 auch

Unterstützungsgelder. Die Mitgliedsbeiträge sind folgendermaßen normiert. Jedes Mitglied hat bei seinem Eintritt 1 M. pro tausend M. und jährlich 50 Pfennig pro 1000 M. von der Jahreslohnsumme zu bezahlen (§ 3). Die Höhe der Unterstützungsgelder wird folgendermaßen berechnet: Wenn die Zahl der Streikenden nicht höher ist als tausend, so beträgt die Unterstützung $12\frac{1}{2}\%$ des Produkts aus dem täglichen Durchschnittslohn eines Arbeiters in die Zahl der Streikenden. Ist die Zahl der Streikenden größer, so gilt folgender Tarif:

Bei 1001 bis zu 2000 Streikenden	10	%	} des durchschnittlichen Tagesverdienstes
„ 2001 „ „ 4000 „	7 $\frac{1}{2}$	%	
„ 4001 „ „ 8000 „	5	%	
über 8000 „	2 $\frac{1}{2}$	%	

(§ 16,5).

Ähnliche Bestimmungen und Prinzipien gelten auch für andere Verbände derselben Kategorie; für die Gesellschaft des Verbandes Sächsischer Industrieller zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen, für den Verein deutscher Flaschenfabriken und andere.

Außer diesen Gesellschaften gibt es in Deutschland noch einen besonderen Boykottschutzverein deutscher Brauereien, der eine rege Tätigkeit entfaltet. Dieser Verein zahlt jedem geschädigten Mitglied für jeden Hektoliter Bier, der nicht verkauft wird, unter Zugrundelegung des durchschnittlichen Absatzes eine Entschädigung von bestimmter Höhe aus.

Die meisten sächsischen Bierbrauer sind außerdem noch in einem bestimmten Verband mit Kundengarantie organisiert; sowie einer Firma, die zum Verband gehört, der Boykott erklärt wird, darf keine der Firmen einem Lokal, das am Boykott teilnimmt, Bier liefern¹⁾.

Alle diese Arbeitgeberverbände zur Entschädigung bei gewerblichen Konflikten haben den Charakter von Unterstützungsvereinen und müssen in dieser Hinsicht streng von den Versicherungsgesellschaften unterschieden werden, die ihnen in vieler Beziehung ähnlich sind²⁾.

Der Idee einer Versicherung gegen Verluste bei gewerblichen Konflikten ist in Deutschland gleichfalls bekannt, allein dieser Gedanke hat hier keinen großen Anklang gefunden.

So wurde auf Initiative der Fabrikbesitzer Wirth und Weigert gegen Ende des Jahres 1897³⁾ die Aktiengesellschaft „Industria“, eine

¹⁾ Ausführlicheres siehe bei W. W. Gro mann, loc. cit. S. 88—96. Einzelne Zahlendaten finden sich im Reichs-Arbeitsblatt 1909, Nr. 10, S. 777 ff.

²⁾ Vgl. hierzu die Polemik zwischen der D. D. Ag.-Z. (1905, Nr. 41) und der Versicher.-Zeitung.

³⁾ Ansätze zu einer Versicherung gegen Streikschäden lassen sich bereits in den siebenziger Jahren des XIX. Jahrhunderts feststellen (Kessler,

Versicherungsgesellschaft gegen Verluste durch Arbeits-einstellungen, gegründet. Sie verfolgte das Ziel, den Unternehmern eine Entschädigung für Streikschäden zu bieten. Diese Gesellschaft fand besonders bei den Vertretern der Metall- und Maschinenbau-industrie eine kräftige Unterstützung und wurde als Aktiengesellschaft mit einem Kapital von 5 Millionen Mark gegründet. Sie bezahlte eine Police für Verluste aus, die durch Streiks verursacht waren. Hierbei galten folgende Bestimmungen:

1. Die Haltung des Arbeitgebers während des Konflikts mußte durch den Verband der Arbeitgeber, dessen Mitglied der Unternehmer war, gebilligt werden und

2. wurde das Vorhandensein eines Einigungsamtes zur unerläßlichen Bedingung gemacht. Diese Gesellschaft existierte nur wenige Monate lang. Im Jahre 1898 stellte sie ihre Tätigkeit ein¹⁾.

Der Hauptgrund für den Mißerfolg dieses Unternehmens ist, wie man annimmt, darin zu suchen, daß die Gesellschaft Forderungen wie die folgenden an die Arbeitgeber richtete: Anerkennung der Gewerkschaften, Beilegung der Konflikte mit Hilfe von Einigungsämtern und Einführung von Tarifverträgen. Es stellte sich eben heraus, daß die deutschen Arbeitgeber zu jener Zeit noch nicht reif genug waren, um diese Forderungen anzuerkennen. Zimmermann bemerkt hierzu: „Der Gedanke des kollektiven Arbeitsvertrags und der Anerkennung der Gewerkschaften als gleichberechtigter sozialer Vertretungen hatte in den Köpfen des deutschen Unternehmertums noch nicht Raum gefunden“²⁾.

Übrigens ist die Idee der Versicherung gegen Verluste, die den Unternehmern aus gewerblichen Konflikten erwachsen, sogar in Arbeitgeberkreisen sehr unpopulär. Es sind hauptsächlich zwei Arten von Einwänden, die gegen sie geltend gemacht werden.

1. sei das Objekt der Versicherung — die Streikverluste — in zu geringem Grade von den elementaren Kräften abhängig, auf die sich die eigentliche Idee der Versicherung gründet. In dieser Beziehung spielt der Wille dessen, der sich versichern läßt, bei jedem Konflikt eine allzu-große Rolle. Und

loc. cit., S. 292). Aber zu jener Zeit war diese Idee noch verfrüht. Damals konnten die Unternehmer den Schutz ihrer Interessen noch in weit höherem Maße der Regierung anvertrauen. In dieser Beziehung ist das selbständige und aktive Vorgehen der Arbeitgeber ein Beweis dafür, daß man die Regierung nicht mehr als eine Macht ansieht, die den Unternehmern einen ausreichenden Schutz gegen die Arbeiterbewegung zu gewähren vermag. Man darf erwarten, daß die Anerkennung dieser Tatsache ernste und bedeutsame Folgen haben wird.

¹⁾ Ausführlichere Daten über diese Gesellschaft finden sich in mehreren Nummern der Sozialen Praxis 1897 u. ff.

²⁾ Soziale Praxis XIV, Nr. 33, S. 853.

2. machen die deutschen Arbeitgeber den moralischen Einwand, es sei nicht zulässig, daß die Unternehmer, die sich versichern lassen, sich aus dem Kampf zwischen Kapital und Arbeit eine Einnahme verschaffen¹⁾.

Die Idee der gegenseitigen Hilfe und Unterstützung, auf der all jene Verbände zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen beruhen, findet bei den deutschen Unternehmern und Arbeitgebern weit mehr Anklang, aber gegenwärtig läßt sich der Erfolg dieser Idee noch nicht genau feststellen. Erstens sind all diese Institutionen noch jung, wie ja auch die gesamte Bewegung der jüngsten Zeit angehört, und daher können die sich auf ihre Tätigkeit beziehenden Zahlendaten noch nicht auf große Vollständigkeit Anspruch erheben. Den im Reichs-Arbeitsblatt publizierten Ergebnissen der oben erwähnten Regierungsenquete entnehmen wir folgende Daten: die Gesamtzahl der Gesellschaften zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen (die nicht ganz mit Recht Streikversicherungsgesellschaften genannt werden) betrug im Jahre 1909 13. Darunter gab es 6 Gesellschaften, die ihre Tätigkeit über das ganze Reich erstreckten, 6 Bezirksverbände und einen Lokalverband. Außerdem gab es noch 35 Gesellschaften, die ihren Mitgliedern in jedem einzelnen Fall eine finanzielle Unterstützung zuteil werden ließen; die hierzu erforderlichen Geldmittel wurden durch eine besondere ad hoc ausgeschriebene Steuer aufgebracht. Leider besitzen wir nicht über alle Gesellschaften die notwendigen Daten. Von sämtlichen (48) Verbänden gaben 4 (3 Reichsvereine und 1 Bezirksverein) die Zahl der bei ihnen beschäftigten Arbeiter nicht an. Die in den übrigen 44 Gesellschaften organisierten Mitglieder beschäftigten mehr als 1 500 000 Arbeiter²⁾.

Übrigens ist es schwer anzunehmen, daß die Arbeitgeber diese Form der gegenseitigen Hilfe als eine tatsächliche und wirksame Entschädigung bei gewerblichen Konflikten ansehen. Soweit es sich um große Betriebe handelt, kann schon eine geringe Preiserhöhung den Verlust, den ein Unternehmer infolge eines Streiks erleidet, weit schneller und leichter einbringen als eine Geldentschädigung. Man braucht sich bloß an die Geschäftslage in den Kohlenbergwerken nach dem berühmten Streik im Ruhrrevier von 1904/05 zu erinnern³⁾. Eine größere Bedeutung könnte die Unterstützung für die kleineren und mittleren Betriebe haben, aber diese letzteren finden meistens keine Aufnahme bei den zentralen Arbeitgeberverbänden Deutschlands⁴⁾.

¹⁾ Vgl. z. B. D. D. Ag.-Z. 1905, Nr. 4.

²⁾ Ausführlicheres siehe im Reichsarbeitsblatt 1909, Nr. 10, Oktober, S. 769 ff.

³⁾ Vgl. Müller, loc. cit. S. 19 ff.

⁴⁾ Eine ausführlichere Kritik findet sich bei Dr. W. Zimmermann in dem schon zitierten Aufsatz der „Sozialen Praxis“. Unsere Ansicht findet übrigens darin ihre Bestätigung, daß das Recht auf eine Unterstützung bei Kon-

Die wahre Bedeutung dieser auf eine Entschädigung bei Arbeitseinstellungen gerichteten Politik ist offenbar ganz wo anders zu suchen. Diese Politik hat einen großen Wert für die Arbeitgeber, weil sie den Gedanken der Gemeinsamkeit, den Gedanken der Solidarität der gesamten Unternehmer stärkt, worauf schon einer der energischsten Vertreter dieser Politik, Bueck, in einer Generalversammlung der Hauptstelle vom 8. Dezember 1905 zu Berlin hingewiesen hat.

In dieser Beziehung verdient diese Politik in der Tat die stärkste Beachtung, und besonders die Gewerkschaften sollten auf sie aufmerksam sein. Dieses Erstarken der Solidarität der Unternehmer hat ohne allen Zweifel eine große soziale Bedeutung, da sie eine entsprechende Bewegung unter den Arbeitern hervorrufen und auf diese Weise ein mächtiger Antrieb zu einer strafferen Organisation dieser letzteren werden muß.

In England konzentriert sich, wie wir schon oben bemerkt haben, die Politik der Arbeitgeber hauptsächlich auf die lokalen Berufsverbände. Beinahe überall wo es eine Trade Union gibt, gibt es auch einen entsprechenden Arbeitgeberverband mit einem ständigen Streikfonds. Auch einige zentrale Verbände besitzen solche Fonds. So z. B. zahlt die Iron Trade Employers Association ihren Mitgliedern wöchentlich 3 Shilling auf je hundert Pfund des zu bezahlenden Arbeitslohnes aus. Die Liverpool Employers Association zahlt 2 Pence pro Tonne für jedes nicht ausgeladene Schiff usw.

In der Regel jedoch verlangen sowohl die lokalen wie die zentralen Verbände fast überall in gleicher Weise eine vorübergehende Untersuchung und Prüfung des Konflikts und fordern, daß zunächst alle Mittel zu einer friedlichen Beilegung angewandt werden.

In den Vereinigten Staaten von Nordamerika kennt man gleichfalls die Einrichtung von Fonds, aus denen die Arbeitgeberverbände ihre Mitglieder während eines gewerblichen Konflikts unterstützen. Indessen betätigen sich hier die Verbände noch in anderer aktiverer Weise; so z. B. befolgt The Stove Founders National Defence Association bei Konflikten folgende Taktik: Wenn sich irgend ein Arbeitgeber nicht mit seinen Arbeitern einigen kann, hat er das Distrikt-

fikten immer mehr durch allerhand Klauseln und Vorbehalte beschränkt wird, was besonders in der Forderung einer vorhergehenden Prüfung des Konflikts seinen Ausdruck findet. In den Normalsatzungen der deutschen Arbeitgeberverbände wird ein gesetzmäßiges Vorgehen der Unternehmer zur bestimmten Bedingung gemacht (§ 23). Die Gesetzmäßigkeit des Vorgehens aber wird auf Grund einer recht komplizierten Prozedur festgestellt. (Vgl. die Beschreibung bei Kessler, loc. cit. im Kap. über „die Prüfung des Streiks“.) Und eine solche Untersuchung kann mitunter dazu führen, daß das Vorgehen eines Unternehmers nicht für genügend begründet erklärt, und daß ihm von der entsprechenden Organisation die Unterstützung verweigert wird.

komitee davon zu benachrichtigen, worauf dieses die Verhandlungen mit den interessierten Parteien auf sich nimmt, und dann eine Entscheidung fällt, der sich der Arbeitgeber zu unterwerfen hat. Wenn die Unterhandlungen nicht zu einer Einigung führen, und wenn es zu einem offenen Bruch in Form eines Streiks oder einer Aussperrung kommt, greift der Verband selbst ein und eilt dem Arbeitgeber zu Hilfe. Dies geschieht in dreifacher Weise: entweder der Verband sucht die liegengebliebene Arbeit unter andere Unternehmer und Verbandsmitglieder zu verteilen, oder er versucht es mit allen Mitteln, Ersatz für die streikenden Arbeiter zu schaffen und den Betrieb weiter in Gang zu halten, oder er zahlt endlich dem geschädigten Unternehmer eine Unterstützung aus, die jedoch nicht mehr als 3 Dollars pro Tag für jeden streikenden Arbeiter beträgt (Constitution Act. 8, secs 4, 6).

In den Statuten der Employers Association Dayton, Ohio, wird auch eine vorhergehende Untersuchung und Prüfung eines Konfliktes durch ein spezielles „Standing Strike Committee“, das aus 5 Verbandsmitgliedern besteht, zur Bedingung gemacht, und erst nach einer gründlichen und sorgfältigen Prüfung darf der Unternehmer Anspruch auf eine Unterstützung in der Höhe von einem Dollar pro Tag für jeden streikenden Arbeiter erheben (Cons. 1903, Art. I, 10 ch. 3, 6).

Hilbert weist darauf hin, daß es eine geheime Gesellschaft — American Anti-Boycott Association — gibt, die sich 1903 konstitutierte und den Beschluß faßte, 100 000 Dollar aus verschiedenen Beiträgen zu sammeln und erst dann ihre Tätigkeit zu beginnen¹⁾.

Weder in Amerika noch in England werden die Ergebnisse dieser Hilfs- und Unterstützungstätigkeit bei gewerblichen Konflikten veröffentlicht, daher besitzen wir gegenwärtig keinerlei Daten, um aus dieser Politik der Arbeitgeber allgemeinere Schlüsse ziehen und sie richtig würdigen zu können.

11.

Die Entschädigung bei gewerblichen Konflikten ist natürlich durchaus nicht immer ein ausreichendes Mittel, um die Unternehmer gegen die ihnen aus ihrem Kampf mit den Arbeitern erwachsenden Verluste und Nachteile zu schützen. Für Unternehmer, die zu einem bestimmten Termin einen bestimmten Auftrag oder eine Lieferung übernommen haben, kann eine Arbeitseinstellung sehr unangenehme Folgen haben, da sie in solchen Fällen häufig zur Zahlung von Schadenersatz und von großen Geldsummen verpflichtet sind. In solchen Fällen steht der Unternehmer vor dem Dilemma: entweder den Kampf mit den Arbeitern aufzugeben, oder das Risiko auf sich zu nehmen, daß die von ihm übernommenen Ver-

¹⁾ loc. cit. S. 213. Über einige Versuche, in Amerika eine Versicherung gegen Streikschäden einzuführen, vgl. W. W. Gromann, loc. cit. S. 102 ff.

pflichtungen nicht erfüllt werden, und daß er zur Zahlung eines Schadensersatzes in einer bestimmten Höhe herangezogen werden kann.

Dieses Dilemma hat in einem besonderen taktischen Verfahren der deutschen Arbeitgeber, nämlich in der sogenannten Streikklausel seine Lösung gefunden. Unter Streikklausel versteht man einen besonderen Paragraphen, der in den Kontrakt aufgenommen wird und laut dem die festgesetzte Lieferungsfrist im Falle einer Unterbrechung der Arbeit durch einen Streik oder eine Aussperrung verlängert werden muß.

So beschloß der Magdeburger Arbeitgeberverband in einer seiner Sitzungen, daß jeder Streik, jede Aussperrung und überhaupt jedes Hindernis und jede Unterbrechung in der Produktion oder in der Lieferung des Rohmaterials den Unternehmer von den übernommenen Lieferungsverpflichtungen entbinde.

Die Streikklauselfrage erhob sich sofort bei der Begründung der ersten Arbeitgeberorganisationen. So z. B. widmet die Deutsche Arbeitgeber-Zeitung schon 1902 dieser Frage in ihrer ersten Nummer einen besonderen Aufsatz, in dem die Redaktion dieses Organs sich bemüht, das eingewurzelte Vorurteil zu zerstören, als ob die Arbeiter in einem gewerblichen Konflikt mit den Kapitalisten die schwächere Partei darstellen. Die Redaktion hält dieses Vorurteil für unbegründet, damit aber fallen angeblich auch alle Einwände gegen die Streikklausel zusammen. Gegen eine Taktik der Unternehmer, die sich der Streikklausel bedient, wird von Vertretern der öffentlichen Gewalt gewöhnlich in erster Linie eingewandt, daß diese Gewalt bei einem gewerblichen Konflikte für den Schutz des wirtschaftlich Schwachen zu sorgen habe. Dieser sei aber nicht der Unternehmer, sondern der Arbeiter. Die Zeitung wendet sich gegen diese letztere Behauptung und sucht die Schwäche und Hilflosigkeit der Unternehmer in ihrem Kampfe gegen die Gewerkschaften zu beweisen.

Die große Bedeutung der Streikklausel für die Arbeitgeber wurde erst vor kurzem wieder von dem Sekretär des Hamburger Verbandes, Reiwitz, hervorgehoben. Dieser sieht in der Streikklausel eine hervorragende Aufgabe für die gemeinsame Tätigkeit der Arbeitgeber und fordert dazu auf, mit allen Kräften auf eine obligatorische Einführung der Streikklausel und womöglich auf ihre Aufnahme in sämtliche Lieferungsverträge hinzuwirken. Reiwitz betont besonders, welche ungeheure Bedeutung die Streikklausel habe, stelle sie doch eine notwendige Vorbedingung des Erfolgs bei gewerblichen Konflikten mit den Arbeitern dar, und er weist dabei auf den Fall hin, der sich neulich in Berlin ereignet hat, wo ein Streik in der Metallindustrie von den Arbeitgebern nur darum verloren wurde, weil eine der bedeutendsten Firmen sich weigerte, sich am Konflikt zu beteiligen, und keine Aussperrung ver-

hängte, da sie die Verantwortung für eine verspätete Ausführung der von ihr übernommenen Lieferung nicht auf sich nehmen wollte¹⁾.

Die Streikklausel kann gegenwärtig besonders in Bezug auf Aufträge und Arbeiten, die von den Organen der öffentlichen Gewalt vergeben werden, eine große Bedeutung gewinnen²⁾. Daher wird diese Taktik von den Arbeitgebern besonders häufig bei Verträgen mit den Stadtverwaltungen angewandt.

Die Soziale Praxis führt eine ganze Anzahl ähnlicher Fälle aus dem Jahre 1900 an. Der Magistrat von Schöneberg, der Gemeinderat von Steglitz, der Magistrat von Charlottenburg und mehrerer anderer Städte gestanden den Arbeitgebern auf ihre Aufforderung für den Fall eines allgemeinen Ausstandes oder einer allgemeinen Bausperre eine gewisse Verlängerung der in den Kontrakten vorgesehenen Lieferungsfristen zu.

Die Streikklausel wird besonders von den Bauunternehmern häufig angewandt, da für diese die Lieferungstermine eine besondere Bedeutung haben. Im Jahre 1905 nahm der Magistrat von Recklinghausen die Streikklausel in den Kontrakt mit den städtischen Bauunternehmern auf; für den Fall, daß während der Bauperiode ein allgemeiner Ausstand ausbrechen sollte, sollten die Lieferungsfristen verlängert werden. Im Fall einer allgemeinen Aussperrung dagegen sollte die Stadtverwaltung besondere Maßnahmen (zur Unterstützung der Arbeitgeber) ergreifen. Die Deutsche Arbeitgeber-Zeitung bemerkte zu dieser Mitteilung: „Zur Nachahmung empfohlen“.

Bei Aufträgen, die die zentralen Regierungsorgane vergeben, hat diese Klausel bisher noch keine Anwendung gefunden. Die Streikklausel wird sich jedoch aus einer vereinzelt und zufälligen Erscheinung immer mehr zu einem systematischen praktischen Prinzip der organisierten Arbeitgeber auswachsen, die dieser Taktik ein immer weiteres Wirkungsfeld zu erobern bemüht sind. So hat z. B. der mächtige Hamburger Verband beschlossen, überhaupt keine städtischen Lieferungen zu übernehmen und keine Kontrakte mit der Stadt abzuschließen, wenn die Streikklausel nicht anerkannt wird. Müller bemerkt hierzu: „Und wenn auch die Konkurrenz unter den (Hamburger) Unternehmern vorläufig diese Methode ziemlich aussichtslos erscheinen läßt, so ist doch nicht von der Hand zu weisen, daß mit

¹⁾ „Gründet Arbeitgeberverbände!“ S. 35.

²⁾ Die Streikklausel wurde zuerst in der Metallindustrie eingeführt. Bei dem Gesamtverband deutscher Metallindustrieller ist sie schon seit 1889 im Gebrauch. Ebenso früh wird die Streikklausel in der Textilindustrie eingeführt. Vgl. die Deutsche Arbeitgeb.-Ztg. 1907 vom 17. März, vom 29. Sept. und 6. Oktober. Bei den privaten Auftraggebern dagegen stößt diese Politik der Arbeitgeber auf einen allzu großen Widerstand, um hier größere Dimensionen annehmen zu können.

dem Erstarken der Unternehmerverbände nicht nur der Einfluß auf die Behörden und deren Geneigtheit zur Einführung der Streikklausel größer, sondern auch der Weg zur Selbsthilfe erfolgversprechender wird¹⁾. Bei der immer wachsenden Bedeutung der öffentlichen Arbeiten in Deutschland kann die Streikklausel sehr wichtige Folgen nach sich ziehen; sie kann die Position der Arbeitgeber im wirtschaftlichen Kampf mit den Arbeitern stärken. Außerdem muß man noch in Betracht ziehen, daß die Stadtverwaltungen meist aus Unternehmern und Arbeitgebern bestehen, die stets dazu bereit sind, sich in ihrem gemeinsamen Interesse gegenseitig zu unterstützen.

In der Presse wurde schon auf einen Fall hingewiesen, wo eine Stadtverwaltung (es war die von Augsburg) trotz des Protests beider Bürgermeister die Streikklausel in einen Kontrakt mit den städtischen Lieferanten aufnahm. Bei dieser Gelegenheit wurde darauf hingewiesen, daß die Augsburger Stadtverwaltung zum großen Teil aus Unternehmern bestand²⁾.

Die Streikklauseltaktik scheint in Deutschland eine große Zukunft zu haben. Einzelne Arbeitgeberverbände haben ihre Mitglieder schon längst zur obligatorischen Einführung der Streikklausel verpflichtet. So z. B. hat der Verband der Baugeschäfte von Berlin und den Vororten einen ähnlichen Beschluß angenommen³⁾.

Die Weigerung der Regierung, diese Politik der Arbeitgeber⁴⁾ offen zu unterstützen, gab in der letzten Zeit Veranlassung zu einer besonders lebhaften Propaganda für die Streikklausel⁵⁾. Diese Politik wird weder in England noch in den Vereinigten Staaten von den Arbeitgebern angewandt. Es unterliegt keinem Zweifel, daß eine solche Taktik, wie das ja im Wesen der Sache liegt, in Staaten mit einer mehr demokratischen Regierungsform auf keinen großen Erfolg rechnen kann.

Dies sind die Grundformen der modernen Arbeitgeberbewegung, so weit wir uns nach den Daten, die in die Presse gedrungen sind, ein Bild von ihr machen können. Aus recht durchsichtigen Gründen sind die Arbeitgeber in der Regel wenig geneigt, genauere Mitteilungen über ihre Politik in die Öffentlichkeit dringen zu lassen.

Das, was Adam Smith vor mehr als hundert Jahren hierüber bemerkt hat, besteht auch heute noch vollkommen zu Recht. So dürftig und

¹⁾ Müller, loc. cit. S. 27.

²⁾ Korrespondenzblatt der deutschen Gewerksvereine 1906, Nr. 21.

³⁾ Die Deutsche Arbeitgeb.-Ztg. 1902, Nr. 1. In der letzten Zeit wurde die Frage der Streikklausel auf der Generalversammlung der Fabrikbesitzer und Engroshändler der Textilindustrie besonders gründlich erörtert und behandelt. Vgl. Leipziger Neueste Nachr. vom 16. März 1907, sowie Kessler, loc. cit. S. 233.

⁴⁾ Siehe die Deutsche Arbeitgeb.-Ztg. 1907 vom 17. März.

⁵⁾ Vgl. den Aufsatz von Prof. Krückmann in der deutschen Arbeitgeb.-Ztg. vom 30. Aug. u. 6. Sept. 1908.

unvollständig aber auch die hier angeführten Daten über diese Frage sind, sie sprechen dennoch, wie wir glauben, eine recht deutliche Sprache. Sie werfen ein helles Licht auf die Partei, die es bei gewerblichen Konflikten von jeher vorgezogen hat, zu schweigen und zu handeln. Allein die Zeiten ändern sich, und das moderne soziale Bewußtsein fordert gebieterisch eine Antwort von ihr.

12.

Von einer allgemeinen Politik und Taktik der Arbeitgeber kann nur insoweit die Rede sein, als sie in den Organisationen und besonders in der Presse der Arbeitgeber zum Ausdruck kommt.

In letzterer Beziehung läßt sich besonders von der Politik der deutschen Unternehmer ein deutliches Bild gewinnen, da die Arbeitgeber in Deutschland in der schon häufig von uns zitierten Deutschen Arbeitgeber-Zeitung ein Zentralorgan besitzen. Obwohl diese Zeitung lediglich das offizielle Organ des „Vereins“ ist, ist sie doch sowohl nach ihrem Programm wie in ihrer Richtung, wenn auch nicht mit sämtlichen geeinigten und organisierten Arbeitgebern, so doch mit ihrer großen Mehrheit solidarisch. Die andere Zentralorganisation der deutschen Arbeitgebervereine — die „Hauptstelle“ — besitzt ihr eigenes Organ¹⁾, und auch die Mehrzahl der industriellen Organisationen Deutschlands hat eigene periodische Organe, allein sie tragen alle einen besonderen beruflichen Charakter. Nur die Deutsche Arbeitgeber-Zeitung hat es auf sich genommen, die allgemeinen Probleme und Fragen der Arbeitgeberpolitik für ganz Deutschland zum Ausdruck zu bringen und zu vertreten.

Noch vor der Gründung der Zentralverbände der Arbeitgeber veröffentlichte die Deutsche Arbeitgeber-Zeitung einen Aufruf zur Einigung und zum Zusammenschluß sämtlicher Arbeitgeberorganisationen in Deutschland, und schon in den ersten Nummern dieses Organs finden wir ein Programm, das die allgemeinen Richtlinien für die Zentralisierung und den Zusammenschluß der deutschen Industriellen enthält. Die in diesem Programm aufgestellten Prinzipien sind später von dem Generalsekretär des bayrischen Arbeitgeberverbands, Dr. Kuhlo, in seiner Broschüre „Auf dem Wege zum deutschen Arbeitgeberbund“ (1904) mit einem Kommentar versehen worden. Diese Prinzipien lassen sich in folgenden sieben Punkten zusammenfassen:

1. Zentralisierung sämtlicher Arbeitsnachweise und Vermittlung von Arbeit mittels Rundschreiben sowie gegenseitige Aushilfe.

2. Regelmäßige Führung von Streikstatistiken. Berichte über Arbeiterversammlungen und deren Beschlüsse, sowie Versendung derartigen Materials an die Interessenten.

¹⁾ Der Arbeitgeber (der erst seit dem 1. Jan. 1909 regelmäßig erscheint).

3. Einrichtung eines Schiedsgerichts bzw. Vermittlungsamtes für Differenzen zwischen Arbeitern und Unternehmern.
4. Förderung der solidarischen Interessen der einzelnen Arbeitgeberverbände.
5. Systematische Bekämpfung „verhetzender Theorien“ und energische Abwehr der Verbreitung von Unwahrheiten.
6. Durchführung eines gemeinsamen Rechtsschutzes für die Arbeitgeberverbände.
7. Einrichtung eines eigenen Bureaus für Arbeiterwohlfahrts-Einrichtungen¹).

Indessen ging dieses Programm der Mehrzahl der deutschen Arbeitgeber doch zu weit und erschien ihnen zu liberal, auch nahm die Politik der Arbeitgeber seit der Gründung der Zentralverbände — der Hauptstelle und des Vereins — einen schärferen, aggressiven Charakter an.

Die allgemeine Weltanschauung der deutschen Arbeitgeber findet ihren besten und vollständigsten Ausdruck in der Deutschen Arbeitgeber-Zeitung. So entspann sich einmal zwischen dieser Zeitung und dem alldeutschen Organ „Das Reich“ eine Polemik, die ein besonders helles Licht auf den Charakter des modernen deutschen Arbeitgebers wirft. „Das Reich“ wies in einem „Klassenkampf“ betitelten Aufsatz unter anderem auch darauf hin, daß die von den periodischen Organen der Arbeitgeber (von der Deutschen Arbeitgeber-Zeitung) einerseits und die von den Organen der sozialdemokratischen Gewerkschaften (dem Korrespondenzblatt) vertretenen Anschauungen in gleicher Weise auf dem materialistischen Prinzip des Klassenkampfes fußen. Dieses gab dem Arbeitgeberorgan den gewünschten Anlaß, sein soziales Glaubensbekenntnis abzulegen.

„Nein“ — erklärt die Redaktion dieses Organs — „Materialisten im Sinne des „Reich“ sind wir nicht; im Gegenteil, wir leben der Hoffnung, daß schließlich doch eine Zeit kommen wird, wo die Erkenntnis den Sieg davonträgt, daß die schroffe Betonung des beiderseitigen Interessenstandpunktes sachlicher Auseinandersetzung über das zu Fordernde und zu Gewährende zu weichen hat. Dies wird aber nach unserer festen Überzeugung noch lange nicht, und bestenfalls erst dann der Fall sein, wenn es gelungen ist, die Macht derer zu brechen, die das Feld der nationalen Arbeit zum Tummelplatz ihrer demagogischen Ränke gemacht haben, nämlich der demokratischen „Heulmeier“ und der sozialdemokratischen „Wühlhuber“. Bis dahin aber sind wir „Materialisten“ insofern, als wir es ablehnen, die sozialideologische Fatamorgana für ein betretbares Gelände zu halten, anstatt mit aller uns zu Gebote stehenden

¹ Vgl. Dr. A. Kuhlo, Auf dem Wege usw., S. 40.

Kraft und Entschiedenheit für unser gutes Recht einzutreten¹⁾. Tatsächlich aber erklärt das Organ der geeinigten Arbeitgeber nach seinem eigenen Geständnis nicht nur den sozialdemokratischen Gewerkschaften sondern den Arbeiterorganisationen im allgemeinen den Krieg: wir haben auch den nichtsozialistischen Gewerkschaften zu guter Letzt Fehde ansagen müssen — da jede Arbeiterorganisation immer mehr ins Fahrwasser der Umstürzler gerät und laut und öffentlich erklärt: „Das Unternehmertum ist der Feind“²⁾.

Die Führer der deutschen Arbeitgeberbewegung unserer Zeit betonen häufig, daß von Kollektivverträgen zwischen Arbeitern und Unternehmern nicht die Rede sein könne. Ein jeder solcher Vertrag würde in den Augen der Arbeiter die Autorität ihrer Organisationen stärker und damit die Position der Arbeitgeber schwächen.

Daher können die Arbeitgeber ihre Stellung tatsächlich nur befestigen, wenn sie sich streng an folgende Grundsätze halten³⁾:

1. Wir verhandeln nur mit jedem einzelnen der bei uns beschäftigten Arbeiter.

2. Wir verhandeln nur mit den bei uns beschäftigten Arbeitern, wobei dann das Verhandlungsorgan entweder eine für den Einzelfall gewählte Deputation der Arbeiter oder ein bestehender Arbeitersausschuß zu sein hat.

3. Soweit wir den Handwerkerinnungen angehören, verhandeln wir nur mit unseren Gesellenausschüssen.

Mit dieser Kampfpolitik konnten die Arbeitgeber Erfolg haben, sofern es gelang, die Arbeiter von den gewerkschaftlichen Organisationen fernzuhalten⁴⁾.

Der Konflikt in der Textilindustrie vom Jahre 1902 in Crimmitschau die Aussperrung in der Metallindustrie und endlich der Streik der Kohlenarbeiter im Ruhrrevier von 1904—1905 sowie die anderen größeren Konflikte der letzten Jahre sollten bald Gelegenheit bieten, die theoretischen Prinzipien, die von dem Organ der deutschen Arbeitgeber aufgestellt worden waren, in der Praxis zur Anwendung zu bringen. Diese Prinzipien erregten damals nicht nur bei den Arbeitern, sondern auch in weiten Kreisen der deutschen Gesellschaft Interesse⁴⁾. Die deutliche Ablehnung, die diese Politik im allgemeinen erfuhr, konnte nicht ohne Einfluß auf die Arbeitgeber bleiben, und schließlich kamen auch sie zur Überzeugung, daß diese Politik keineswegs ausreichend und daß sie nicht wirksam genug sei. Immer mehr greift unter den deutschen Arbeit-

¹⁾ Die Deutsche Arbeitgeb.-Ztg. 1905, Nr. 32.

²⁾ Ibid. 1905, Nr. 34.

³⁾ Ibid. Nr. 33.

⁴⁾ Die „Soziale Praxis“ enthält zahlreiche Bemerkungen, die sich auf diese Frage beziehen.

gebern die Überzeugung Platz, daß die Anerkennung der Arbeiterorganisationen eine Notwendigkeit sei. Immer mehr sehen sich die deutschen Arbeitgeber gezwungen, den realpolitischen Forderungen Zugeständnisse zu machen und mit der Notwendigkeit der Arbeiterorganisationen zu rechnen. Hierdurch sah sich die Deutsche Arbeitgeberzeitung natürlich veranlaßt, sich nach einer Begründung für diese Haltung umzusehen.

„Die Taktik des Fernhaltens der Arbeiter von den Gewerkschaften“ sagt die Redaktion dieser Zeitschrift, „entsprang einer Befolgung des Lehrsatzes: „Teile und herrsche“ — ein Prinzip, welches sicherlich oft zum Siege geführt hat, hier aber einen solchen nicht zu zeitigen vermochte. Sobald man aber die Erfolglosigkeit irgend einer Kampfpolitik einsieht, so muß man sie durch eine bessere ersetzen, und zwar muß das in dem gleichen Augenblick geschehen, wo man sich von dieser Erfolglosigkeit überzeugt. Dieser Augenblick trat ein, als beim Bergarbeiterstreik die sozialdemokratischen, die christlichen die Hirsch-Dunckerschen und die polnischen Gewerkschaften sich zu einem gemeinsamen Vorgehen vereinigten. Solange die vorstehenden Richtungen der Gewerkschaftsbewegung sich feindlich gegenüberstanden und sich heftig bekämpften, war immerhin noch eine Aussicht vorhanden, daß der erwähnte Grundsatz: „Teile und herrsche“ doch noch zu seinem Recht gelangte, wengleich natürlich in einem sich dauernd verringernden Maße. Nachdem aber die feindlichen Brüder sich vertragen haben und diese Versöhnung über die Zeit der lokalen Kämpfe hinaus in Kraft zu bleiben verspricht, wäre es zwecklos und gefährlich, sich dem Wahne hinzugeben, als wenn mit der bisherigen Taktik des „Teile und herrsche“ für das Unternehmertum noch etwas zu erreichen ist. Und die Frage, was nun geschehen soll, wird kurz und bündig damit zu beantworten sein, daß man den Verhältnissen mutvoll Rechnung trägt und aus der Konzentration der Gegner insofern die logische Folgerung zieht, als man die eigenen Streitkräfte gleichfalls konzentriert und von nun ab zum offenen Kampf übergeht“¹⁾.

Dieser offene Kampf stellt sich dem Organ der deutschen Arbeitgeber folgendermaßen dar:

„Beide Teile würden mit Hilfe von Streiks und Aussperrungen ihre Kräfte messen und auf Grund der hierdurch erzielten Ergebnisse müßte es von Fall zu Fall zum Abschluß eines Waffenstillstandes kommen, dessen Dauer dadurch begrenzt wird, daß von einer Seite die Feindseligkeiten von neuem eröffnet und die gegenseitigen Kräfte von neuem gemessen werden“.

„Der Unterschied (gegen den jetzigen Zustand) liegt darin, daß in

¹⁾ Die Deutsche Arbeitgeb.-Ztg. von 1905, Nr. 33.

Zukunft von Anfang an sozusagen in geregelter Feldschlacht gekämpft werden würde, während gegenwärtig seitens der Arbeiter ein Guerillakrieg geführt wird, der so lange andauert, bis die Arbeitgeber der ewigen Beunruhigung, auch wohl der immer häufiger zu konstatierenden partiellen Niederlagen ernstlich müde sind und durch eine große Aussperrung die Entscheidungsschlacht erzwingen.“

„Der gegenwärtige Zustand bietet den Arbeitgebern also keinerlei Vorteile; im Gegenteil ist es um ihre Chancen zurzeit so lange ziemlich schlecht bestellt, als sie nicht von dem Mittel der Gesamtaussperrung Gebrauch machen. . . . Ein absolut sicherer Vertragszustand wird nie zu erreichen sein. . . . Der Unternehmer muß mit Wagemut und Vorsicht operieren; sein Dasein gleicht dem der Soldaten, nicht dem der Verwaltungsbeamten, wenschon er sich ebenso, wie ja auch der Soldat auf das Verwalten aus dem Grunde verstehen muß. Er muß eine Kampfnatur haben; denn mit administrativen Eigenschaften allein kommt er nicht aus.“

„So muß denn der Vertragszustand, der zwischen Arbeitgebern und Arbeitern herzustellen ist, dem Frankfurter Frieden gleichen, dessen Aufrechterhaltung von vornherein nur auf der Furcht der Franzosen vor einer zweiten Niederlage beruhte“¹⁾.

Von hier aus kommt die Deutsche Arbeitgeber-Zeitung zu dem Schluß, daß es heute selbst für die Unternehmer unvorteilhaft und nicht ratsam wäre, den Arbeiterorganisationen die Anerkennung völlig zu versagen. Einerseits sei es weit bequemer und sicherer, es mit einem bestimmten Gegner, der durch eine ganze Kollektivität repräsentiert wird, zu tun zu haben, und andererseits werde man hierzu durch die öffentliche Meinung gezwungen — so wenig Wert in mancher Hinsicht auch auf sie zu legen sei, die den Arbeitgebern die Nichtanerkennung der Arbeiterorganisationen verübelt.

„Und auch das ist zu erwägen: das deutsche Unternehmertum hat gewiß das gleiche Interesse an der Zurückdrängung der sozialdemokratischen Bewegung, wie es die Regierenden und Vertreter der öffentlichen Meinung haben, soweit diese öffentliche Meinung staats Erhaltende Interessen verfolgt. Aber auf die Tätigkeit der Regierung allein konnten sich die Unternehmer nicht verlassen, daher müssen sie sich nach eigenen Mitteln umsehen“²⁾.

So sehen wir denn die Politik der deutschen Arbeitgeber, wenn gleich unter zahlreichen Abirrungen und Widersprüchen auch in der Folge immer deutlicher und bestimmter die Richtung auf die Anerkennung der Arbeiterorganisationen und auf den Abschluß von Kollektivverträgen

¹⁾ Ibid.

²⁾ Ibid. 1905, Nr. 33.

mit diesen nehmen. Hierzu werden die Arbeitgeber durch dreierlei Umstände veranlaßt: einerseits durch den unaufhaltsamen Fortschritt der Arbeiterorganisationen und ihre beständig zunehmende soziale Bedeutung, andererseits durch die unvermeidliche Konkurrenz und die Interessengegensätze innerhalb der Arbeitgeber in der Industrie selbst und endlich durch den Druck der öffentlichen Meinung¹⁾.

Der machtvolle unaufhaltsame Fortschritt der Gewerkschaften und der immer hartnäckiger werdende Kampf um ihre Anerkennung durch die Arbeitgeber wird in Deutschland immer mehr zu einer Selbstverständlichkeit, zu einer Tatsache, die selbst die Vertreter der deutschen Arbeitgeber nicht mehr wegleugnen können. So sah sich schon v. Reiswitz zu dem Zugeständnis veranlaßt, „daß die Gewerkschaften der Arbeiter nach jeder Niederlage ihre Verluste durch neue frische Kräfte zu ersetzen wissen“, „da die Arbeiter immer wieder kommen“. Und wenn sie 99mal geschlagen würden, so kämen sie doch immer wieder, jedes Mal, wo es ihnen gelänge, ihre Forderungen durchzusetzen.

Daneben aber gibt es auch wieder Zeichen, die auf den labilen Zustand der Arbeitgeberverbände, auf die in ihnen herrschenden Interessengegensätze und die immer schärfer werdende Konkurrenz hindeuten. „Das Zwangsgesetz der Konkurrenz beherrscht die Unternehmer“. In dieser Beziehung verdient auch folgendes Zugeständnis von Reiswitz²⁾ unsere Beachtung. „In Wahrheit werden die Arbeitgeber niemals imstande sein, auf die Dauer die Mittel zur Durchführung der wirtschaftlichen Kämpfe aufzubringen, die die Arbeitnehmer zu erübrigen vermögen. Ihre wirtschaftliche Existenz ist in erster Linie von ihrer Konkurrenzfähigkeit abhängig und in kritischen Zeiten müssen sie vom Kapital zusetzen. Es soll nicht bestritten werden, daß sie für den Augenblick den Arbeitnehmern finanziell überlegen sind. In Anbetracht aber des besten Falles doch in latenter Form fortdauernden Kampfes zwischen ihnen und den unter sozialdemokratischer Leitung stehenden Arbeitern muß ihre Widerstandskraft schließlich erlahmen, während die Arbeiterschaft, die mit einer im wesentlichen stets gleichbleibenden Lohnhöhe rechnen darf, imstande ist, ihre Kriegskosten fortgesetzt aus Millionen von einzelnen kleinen Quellen zu speisen. Man nehme an, daß sieben Millionen Arbeiter pro Kopf wöchentlich nur 50 Pfg. zu Streikzwecken aufbringen: das macht 180 Millionen im Jahr. Will etwa jemand behaupten,

¹⁾ Das gesellschaftliche Bewußtsein von dem antisozialen Charakter der modernen Politik findet in Deutschland unter anderm seinen Ausdruck in dem „Verein für Sozialpolitik“, sowie in der „Gesellschaft für soziale Reform“, an deren Spitze Männer wie Berlepsch, Brentano, Schmoller, Wagner u. a. stehen. So z. B. entsandte die Gesellschaft für soziale Reform im Jahre 1906 eine besondere Kommission nach England, die hier die Kollektivverträge zwischen den organisierten Arbeitern und Arbeitgebern studieren sollte (vgl. unten Kap. 5).

²⁾ Reiswitz, a. a. O., S. 11.

daß es der Industrie möglich sei, zu all den Steuer- und Versicherungslasten, die sie zu tragen hat und die namentlich den kleineren und mittleren Unternehmern ein peinlich genaues Disponieren zur Pflicht machen, eine solche Summe jahraus jahrein zum Zwecke der gemeinschaftlichen Durchführung ihrer wirtschaftlichen Kämpfe zu erübrigen?“

Der Verfasser, der dem deutschen Arbeitbertum so nahe steht, neigt selbst zu der Ansicht, daß die Verschiedenheit der ökonomischen Interessen niemals einen solchen engen Zusammenschluß der Arbeitgeber zulassen werde, wie wir ihn auf Seiten der durch ein gemeinsames Ziel geeinigten Arbeiter beobachten können.

Die Konkurrenz und der Interessengegensatz innerhalb des Unternehmertums kommt auch schon heute in ihren Organisationen deutlich zum Ausdruck. Wie wir schon oben erwähnt haben, wurde bald nach der Errichtung der „Hauptstelle“ von mehreren unzufriedenen Unternehmern eine eigene Konkurrenzorganisation gegründet, und alle Versuche, eine Fusion dieser beiden Organisationen der deutschen Arbeitgeber zustande zu bringen, sind bisher noch immer mißglückt. Trotz der Sympathie und trotzdem sich beide Organe gegenseitig bis zu einem gewissen Grade unterstützen, macht sich zwischen ihnen doch immer eine gewisse Feindschaft bemerkbar, die freilich nicht offen zutage tritt. Und das ist kein Zufall. Wir brauchen nur darauf hinzuweisen, daß jede dieser beiden Förderationen zwei verschiedene Grundzweige der nationalen Produktion: die Urproduktion und die Fabrikation vertritt¹⁾.

Die eigentümlichen Interessen, die jede dieser Industriegruppen an der Zollpolitik hat, hängen mit dem Umfang und dem Charakter des Marktes, der Bedeutung der qualifizierten Arbeit und endlich mit der Lage der Arbeiter und der Macht ihrer Organisationen zusammen; dies alles sind Faktoren, die in diesen beiden Industriezweigen völlig verschieden sind. Dort, wo es schwerer ist, den ausgebildeten deutschen Arbeiter durch den ersten besten slawischen, ungarischen oder italienischen Tagelöhner zu ersetzen (wie dies gewöhnlich in der Urproduktion, z. B. in dem Kohlenbergbau der Fall ist) ist die Abhängigkeit des Unternehmers von dem Arbeiter relativ größer, und wenn die Arbeiterorganisationen so stark sind, daß selbst die organisierten Unternehmer sie nicht zu unterdrücken vermögen, muß es schließlich zu einer Anerkennung der Gewerkschaften und zum Abschluß von Kollektivverträgen kommen.

¹⁾ Die Kgl. Arbeitskommission in England bemerkt in ihrem Bericht vom Jahre 1892: die Arbeitgeber schließen sich eigentlich nur widerwillig zusammen, und die in der Industrie herrschende Konkurrenz macht es ihnen häufig schwer, zusammen zu bleiben. Fifth and Final Rep. of the Royal Comm. on Labour part. I, p. 31 ff.

Und so ist denn schließlich auch die Deutsche Arbeitgeber-Zeitung, das Organ des Vereins, der die deutsche Fabrikation (die Textil-, die Eisen- die Maschinenbauindustrie und andere) vertritt, zu dieser Einsicht gekommen. Schon im Jahre 1905 veröffentlichte sie einige Erklärungen und Zusätze zu ihrem Programm, das mit folgendem allgemeinen Grundsatz schloß.

„Die einzelnen Arbeitgeberverbände können die notwendigen Verhandlungen führen und die Waffenstillstandsverträge abschließen, entweder mit den Arbeiterorganisationen (sozialdemokratischen, christlichen, Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften usw.) dort, wo sich das Unternehmertum einer geschlossenen Majorität organisierter Arbeiter gegenüber befindet ...; oder mit einem Zentralarbeitsausschuß, welcher von den Arbeitern der sämtlichen Betriebe gewählt worden ist.“

Freilich ist dies noch lange keine Anerkennung der Arbeiterorganisationen und des neuen durch sie repräsentierten wirtschaftlichen Prinzips, dessen Ansätze wir überall beobachten können — aber es ist doch immerhin ein bedeutender Fortschritt in der Taktik und Politik wenigstens eines Teils der deutschen Arbeitgeber. Selbst wenn wir hierin nur einen taktischen Kunstgriff (einen „Wechsel der Taktik“ nach Müller) sehen wollen, den die Arbeitgeber anwenden, um ihre Organisationen zu stärken, müßten wir doch zugeben, daß dieser Wechsel der Taktik mit großen Vorteilen für die Arbeiterklasse und damit für den gesamten sozialen Fortschritt verbunden ist. Aber dieser erste Schritt auf dem Wege zu einer vernünftigen Arbeitgeberpolitik wird auch in Deutschland sicherlich günstige Vorbedingungen finden. In dieser Beziehung verdient z. B. folgendes Geständnis eines anderen Organs, der „Zeitschrift des mitteldeutschen Arbeitgeberverbandes“, die die Interessen großer Arbeitgeberverbände vertritt, Beachtung. In der ersten Nummer des Jahrgangs 1906 können wir unter anderem folgendes lesen:

„Die außerordentlich hohen Streikschäden, der große Verlust an Nationalvermögen und die schwere Benachteiligung unseres ganzen Wirtschaftslebens haben einen Umschwung in der Auffassung vieler Arbeitgeber über die Anerkennung der Gewerkschaften bewirkt, der bei weiterer Entwicklung in logischer Konsequenz zu friedlichen Verhandlungen und Vereinbarungen führen muß. Sozialpolitische Extreme können keine Zukunft haben. Die Tarifgemeinschaften haben denn auch im vergangenen Jahr an Zahl und Bedeutung außerordentlich zugenommen. Die erfreuliche Anerkennung und Förderung welche diese zweckmäßige Art der Regelung des gewerblichen Arbeitsvertrags immer mehr findet, hat zu einem Antrag

des Zentrums beim Reichstage auf gesetzliche Regelung der Tarifgemeinschaften geführt.“

Es wäre natürlich voreilig, zu glauben, daß diese von den bedeutendsten Organen der geeinigten Arbeitgeber proklamierten Prinzipien nun auch gleich für alle Unternehmer maßgebend wären. Die neue Bewegung zugunsten der Anerkennung der Gewerkschaften und des Kollektivvertrags in Deutschland steckt noch in den ersten Anfängen, und es wäre sehr naiv anzunehmen, daß diese Prinzipien schon in nächster Zeit zur Herrschaft gelangen könnten. Die entgegengesetzte Strömung — die ein Überbleibsel des alten gewerkschaftlichen Feudalismus darstellt — hat in der letzten Zeit kaum an Stärke verloren. Einen Ausdruck findet diese Bewegung unter anderem in der immer noch mächtigen Hauptstelle und in ihrem Organ, der „Industriezeitung“.

August Müller bemerkt jedoch mit vollem Recht: „Haben erst einmal die Verbände der Fertigungindustrie den Tarifvertrag als Regel akzeptiert, dann wird auch die Schwerindustrie folgen müssen“¹⁾.

Hierfür gibt es bereits Beispiele aus dem wirtschaftlichen Leben anderer Länder.

13.

Jeder Interessenkonflikt läßt nur zwei Lösungen zu: entweder der Schwache ordnet sich dem Starken unter, oder es kommt ein Vergleich zustande. Vom Klassenstandpunkt aus stellt jede Lösung eines gewerblichen Konflikts einen Sieg oder eine Niederlage und jeder Vergleich zwischen beiden Parteien nur einen Waffenstillstand dar, und das ist vom Standpunkt dieser Anschauung auch ganz folgerichtig. Ganz anders dagegen stellt sich ein Vergleich oder eine Verständigung vom Standpunkt der Anschauung dar, die den Interessenkampf des Kapitals und der Arbeit mit dem Konflikt zwischen den Käufer- und Verkäuferinteressen identifiziert. Wie in dem letzteren Fall ein jeder Kaufakt mit einer Verständigung endet, so muß nach dieser Anschauung auch jeder gewerbliche Konflikt, wie das in seinem Wesen selbst liegt, seine Lösung in einer Verständigung beider Parteien finden, auch wenn diese bloß erzwungen sein sollte.

Diese letzte Ansicht hatte in ihrer extremsten Fassung eine eigentümliche Erscheinung zur Folge, die glücklicherweise bisher noch keine sehr große Verbreitung gefunden hat. Ich spreche hier von den sogenannten „industriellen Allianzen“ von Unternehmern und Arbeitern; diese Allianzen verfolgen den Zweck, einen bestimmten Industriezweig zu monopolisieren und den Konsumenteninteressen gemeinsam entgegen zutreten.

¹⁾ Loc. cit. pag. 41.

Die Propagierung der industriellen Allianzen in England setzte nach Ashley¹⁾ zu Beginn der neunziger Jahre in der Umgegend Birmingham ein, und zwar geht sie auf die Initiative eines Metallindustriellen (des Bettfabrikanten E. J. Smith) zurück²⁾.

Die Grundprinzipien des neuen Systems, wie es von E. J. Smith vertreten wurde, bestehen darin, daß zwei starke Unternehmer- und Arbeiterorganisationen einen gemeinsamen Verein bilden, und daß die Vertreter, die von beiden Organisationen in gleicher Zahl gewählt werden, die Lohnsätze, sowie die Warenpreise normieren. Hierbei wird von beiden Parteien ein Vertrag geschlossen, nach dem kein Arbeiter das Recht hat, bei einem andern Unternehmer Arbeit zu nehmen, und keiner von den Unternehmern, die den Vertrag unterzeichnet haben, Arbeiter von außen anwerben darf. Indem so eine Anzahl von Unternehmern einen geheimen Ring bildet und den andern Unternehmern die Arbeitskräfte entzieht, monopolisieren die ersten die ganze Produktion in ihren Händen und treiben auf diese neue Art durch entsprechende Erhöhung der Warenpreise die Mehrwertssrate in die Höhe. Dieses führt wenigstens nominell zu einer Erhöhung des Arbeitslohnes.

In England hat diese neue auf eine Verständigung zwischen Kapital und Arbeit gerichtete Bewegung, soviel mir bekannt ist, keine allzu großen Dimensionen angenommen. Nach einer Berechnung von Carter³⁾ verfügen sämtliche Betriebe des Landes, für die das Smithsche System in Betracht kommt, höchstens über ein Kapital von 1,5 Millionen Pfund Sterling. Ashley⁴⁾ bemerkt zwar „every few months some fresh combination or others (?) is launched under his (Smith) auspices“, aber angeblich in erster Linie in den kleineren Betrieben. Selbst wenn es richtig wäre, daß die Allianzen so rasch zunehmen, wie Ashley dies annimmt, würde diese Bewegung schon aus dem Grunde kaum in Betracht kommen, weil sie nur auf die kleineren Betriebe beschränkt bleibt, und da die kleinen Unternehmen nicht in der Lage sind, die wichtigste Voraussetzung dieses Systems: die Normierung und die Regulierung der Preise, zu erfüllen. Ohne diese verliert das System jeden Sinn und die Bedeutung, die es gewinnen könnte, wenn mit seiner Hilfe eine freie Normierung und Regelung der Preise durchführbar wäre.

¹⁾ Vgl. W. J. Ashley, *Surveys historic and economic*, London 1900, p. 394 ff.

²⁾ Zu Beginn der neunziger Jahre erschienen in der „*Economic Review*“ einzelne Notizen von ihm, die er später gesammelt und zuerst im Jahre 1895 in Form einer Kampfschrift veröffentlicht hat, die er vier Jahre später noch einmal unter dem Titel „*The New Trades Combination Movement: its Principles, Methods and Progress*“ erscheinen ließ. Das Buch ist mit einer Vorbemerkung der Rev. J. Carter in Oxford Bursar and Pusly house versehen.

³⁾ Vgl. das Vorwort zu dieser Streitschrift von E. J. Smith.

⁴⁾ loc. cit. p. 394.

Im Jahre 1900 lenkten die „Allianzen“ die Aufmerksamkeit deutscher Forscher auf sich, und einer von ihnen, Dr. Robert Liefmann, begab sich nach England, um diese Bewegung an Ort und Stelle zu studieren. Liefmann¹⁾ wirft in seiner Untersuchung zwei ganz verschiedene Erscheinungen durcheinander und läßt daher den „Allianzen“ eine durchaus falsche Würdigung zuteil werden. Der Autor vergleicht die „Allianzen“ mit der allgemeinen Gewerkschaftspolitik, die darauf gerichtet ist, in bestimmten Gegenden Normen für den Arbeitslohn aufzustellen (rate of wage²⁾). Zu diesem Zwecke richten die englischen Trade Unions schon längst die Forderung an ihre Mitglieder, keine Stellung bei solchen Unternehmern anzunehmen, die die von den Trade Unions aufgestellten Minimalforderungen nicht anerkennen wollen.

In welchem Maße sich die „Allianzen“ als eine der Formen der Unternehmerpolitik unserer Zeit von der allgemein üblichen Gewerkschaftspolitik unterscheiden, kann man am besten aus verschiedenen Tatsachen des amerikanischen Lebens erkennen.

Hier sind mehrfach Fälle vorgekommen, die ein sehr helles Licht auf das Wesen der hier von uns erörterten Erscheinung werfen.

Wir wollen hier etwas näher auf einzelne von diesen Vorgängen eingehen, über die wir aus der Arbeit R. Bakers Näheres erfahren können³⁾.

Ungefähr gegen Ende der neunziger Jahre machte sich unter den Kohlentransporteurs (coal teamsters) eine starke Bewegung zugunsten der Organisation bemerkbar; dank den ungewöhnlichen Fähigkeiten und der Energie ihres Führers, A. Young⁴⁾, besaßen sie um das Jahr 1902 bereits eine starke Gewerkschaft (Coal Teamsters' Union of Chicago).

¹⁾ Die Allianzen, gemeinsame monopolistische Vereinigungen der Unternehmer und Arbeiter in England, siehe Jahrb. für Nat.-Ök. u. Stat. III, F. 20 B. (1900), S. 433 ff.

²⁾ Oder The Standard Rate; vgl. Ausführlicheres hierüber findet sich in S. and B. Webbs, Industrial Democracy Ch. V.

³⁾ R. S. Baker, Capital and Labour Hunt Together. Chicago the Victim of the New Industrial Conspiracy siehe Mc. Clures Magazine, vol. XXI, Sept. 1903, Nr. 5.

⁴⁾ Der „American Federationist“ brachte einmal ein Porträt von Young, unter dem folgendes stand: „A. Young, Head of the Teamster's International Union. No Labor Leader in Chicago to-day is more powerful for good or evil than President Young. In the hands of the teamsters is the reins of industry. When he pulls up the city stops short, no coal moves from railroad to boiler-room, no meat from packing house to butcher, no milk can be delivered, no freight carried, no cab driven; in short, nothing moves. With 40000 close-organized teamsters at his call Mr. Young could tie up every important industry in Chicago within forty-eight hours“

Die Kohlenhändler beantworteten diesen Schritt der Arbeiter damit, daß sie sich gleichfalls organisierten und einen ebenso mächtigen Unternehmerverband, die Coal teamster Owners Association, gründeten. Beide Organisationen erkannten sehr bald die Macht des Gegners und schlossen einen Vertrag, nachdem sie die Lohnsätze sowie die Dauer der Arbeitszeit festgesetzt und sich über die Art der Beilegung der Konflikte und überhaupt über alle Punkte geeinigt hatten, die sodann in einen Kollektivvertrag zwischen den organisierten Unternehmern und den entsprechenden Gewerkschaften aufgenommen werden. In diesem Fall aber begnügte man sich hiermit nicht. Außer diesem offiziellen Vertrag wurde zwischen beiden Parteien noch eine gemeinsame Übereinkunft getroffen, auf Grund deren sich die Unternehmer dazu verpflichteten, ausschließlich solche Mitglieder dieser Organisation anzustellen, die ein Zeugnis dafür vorzulegen vermochten, daß sie der Gewerkschaft angehörten. Die Gewerkschaft ihrerseits übernahm die Garantie dafür, daß es keinem ihrer Mitglieder gestattet sein sollte, eine Stellung in einem Betriebe anzunehmen, der nicht zu dem Verbandsgehörte. Durch dieses Abkommen wurden das Streikbrechertum und ähnliche verwandte Erscheinungen innerhalb dieser Verbandsgemeinschaft völlig aus der Welt geschafft, damit zugleich aber auch jede Konkurrenz sowohl zwischen den Arbeitern als auch zwischen den Unternehmern. Dieses führte zu einem mächtigen Monopol mit all seinen gewohnten Folgen, d. h. einer Preissteigerung. Der Lohn der Kohlentransportarbeiter stieg um 20 %, so daß viele von ihnen 25—30 Dollars pro Woche verdienten. Die Kohlenpreise aber stiegen um 40 %, was einerseits die Folge des gerade damals einsetzenden berühmten Streiks in den Antracitkohlenbergwerken Chicagos, andererseits aber auch eine Folge des Umstandes war, daß der ganze Kohlentransport in den Händen des Verbandes konzentriert war.

Dabei aber blieb es nicht. Zu Beginn des Sommers nahm der Verbrauch an Kohle stark ab, was natürlich zu einer Beschränkung der Zahl der Transportarbeiter führen mußte. Die Kohle wurde vielfach durch Gas ersetzt; da trat der Verband unter dem Vorsitz eines gewissen M. Field, des Führers des Unternehmervereins, zu einer Sitzung zusammen. Alle Gasthausbesitzer, Restaurateure, Händler sowie sämtliche Abnehmer von Gas wurden zu dieser Sitzung eingeladen, und hier wurde die Forderung an sie gestellt, im Sommer auf die Benutzung von Gas zu verzichten, da ihnen anderenfalls im Winter keine Kohle geliefert werden würde. Die Kompanie trug einen vollen Sieg davon, und der Vertrag wurde unterzeichnet.

Ein anderes Beispiel. Der Milchhandel und die Milchversorgung von Chicago befanden sich in den Händen dreier Organisationen: der beiden Unternehmerverbände: Milk Dealers Association und der Milk

Shippers Union sowie des Arbeiterverbands — Milk Wagon Drivers Union. Zwischen diesen drei Organisationen bestand ein ähnliches Abkommen wie das, das wir oben beschrieben haben.

Um den Arbeitern die Arbeit zu erleichtern, hatte man u. a. die Bestimmung getroffen, daß die Milchlieferung nicht zweimal, sondern nur einmal täglich stattfinden sollte. Am 5. Juni 1903 wandte sich der Sanitätsarzt der Stadt Chicago an diese Organisationen und machte sie darauf aufmerksam, daß eine einmalige Milchlieferung während der Sommerzeit schädliche Folgen für die Gesundheit der ärmeren Bevölkerungsklassen, besonders aber für die der Kinder nach sich ziehe. Auf diese Eingabe erfolgte überhaupt keine Antwort von Seiten der den Ring bildenden Organisationen. Einen Monat darauf konnte man in dem Wochen-Bulletin der Chicago Board of Health folgendes lesen: „Im letzten Viertel des Monats Juni starben 123 Kinder und Personen jugendlichen Alters. In der vergangenen Woche dagegen fanden 172 Todesfälle statt, was eine Zunahme der Sterblichkeit um 40 % bedeutet; die Zahl der an akuten Darmkrankheiten verstorbenen Kinder hat um 90 % gegenüber der in der vergangenen Woche zugenommen“. Auf Grund ärztlicher Untersuchungen wurde festgestellt, daß es sogar in wohlhabenderen Familien nicht möglich ist, die Milch während der heißen Zeit 36 Stunden lang frisch zu erhalten, trotzdem aber muß sie, da sie nur einmal am Tage ins Haus geliefert wird, mitunter 60 Stunden lang stehen.

R. Baker führt in seinem oben erwähnten Aufsätze noch verschiedene andere Beispiele für die Tätigkeit der industriellen Allianzen zwischen Unternehmern und Arbeitgebern in Amerika an, aber wir glauben, daß die hier erwähnten Fälle vollkommen genügen, um diese neue Erscheinungsform des modernen Kapitalismus richtig kennen und würdigen zu lernen.

Aus den angeführten Tatsachen geht folgendes mit vollständiger Klarheit hervor: Wir haben es hier mit einer besonderen Form der Unternehmerpolitik zu tun, die auf dem Gedanken beruht, die Arbeiterorganisationen für die Unternehmer zu gewinnen, da diese bereits die Hoffnung aufgegeben haben, die organisierten Arbeiter im offenen Kampfe zu überwinden. Die Arbeitgeber glauben auf diese Weise, sich einen größeren Teil des Mehrwerts aneignen zu können, und zwar auf Kosten der Konsumenten, die doch letzten Endes nur durch große Schichten der Arbeiterbevölkerung repräsentiert werden.

Als eine Form der Arbeitgeberpolitik haben die Allianzen keine große Zukunft. Davon hätte sich der Apologet der „neuen Bewegung“, Liefmann, schon überzeugen können, noch ehe er seine Arbeit niederschrieb. Schon im Jahre 1900 zerfiel die Allianz in dem von Liefmann

so freudig begrüßten Unternehmen von Smith, und das Unternehmen selbst löste sich auf¹⁾.

Wie wenig Ähnlichkeit das System der industriellen Allianzen mit dem System der Kollektivverträge hat, mit dem es Liefmann verwechselt, wie sehr es ihm vielmehr widerspricht — dies werden wir aus dem folgenden Kapitel ersehen.

14.

Wenn man auch anerkennen muß, daß Großbritannien ein Land ist, in dem die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit weit stabiler und gefestigter sind als in anderen Ländern, so ist doch auch hier der Prozeß des Übergangs vom alten autokratischen Regime zu neuen Formen des wirtschaftlichen Lebens, durch die die Arbeiterorganisationen zur Mitarbeit an der Festsetzung und Normierung der allgemeinen Arbeitsverhältnisse herangezogen werden sollen, noch lange nicht vollendet. Obwohl die neuen Prinzipien von Tag zu Tag immer mehr zur Anerkennung kommen (siehe unten), kommt es doch auch in England vor, daß die Unternehmer den Trade Unions feindlich entgegengetreten. Freilich spielt dieser Kampf der Unternehmer gegen die Gewerkschaften heutzutage in England keineswegs die gleiche Rolle wie die Scharfmacherpolitik der deutschen Arbeitgeber, ja in manchen bedeutenden Industriezweigen (wie z. B. in der Textilindustrie) ist von einem solchen Gegensatze nicht einmal etwas zu spüren. Schon 1892 wurde in dem Berichte der Königl. Kommission, die mit der Untersuchung der Lage der arbeitenden Klassen beauftragt war, darauf hingewiesen, daß „die Arbeitgeber in ihren Erklärungen vor der Kommission die Berechtigung der Trade Unions, über die Höhe des Arbeitslohns und die Arbeitszeit mitzureden, sowie die Interessen ihrer Mitglieder zu schützen, in vollem Maße anerkannten und sogar zugestanden, daß starke Organisationen in gewissen Grenzen dazu beitragen, die Beziehungen zwischen den Parteien im Wirtschaftsleben zu verbessern“²⁾. Übrigens muß man bemerken, daß diese Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit während der letzten Jahre in England — wenigstens in einzelnen Industriezweigen, vor allem aber in solchen, die noch über keine starken Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände verfügen — keineswegs besser geworden sind, sondern sich vielleicht sogar noch zugespitzt haben. So z. B. wies im Jahre 1902 das offizielle Organ der Trade Unions darauf hin, daß die Gewerkschaften in England augenblicklich eine kri-

¹⁾ Über den Zusammenbruch mehrerer anderer Unternehmen dieser Art berichtet Liefmann selbst in einer Bemerkung des Jahrb. f. Nat.-Ök. u. Stat. III. F. 1901, Bd. 22, S. 114 ff.

²⁾ Royal Commission on Labour 1892, Final Report, p. 33.

tische und gefährliche Zeit durchmachen¹⁾. Und in der Tat, wir brauchen uns nur an solche Fälle wie die Affäre der Taff Vale Compagnie, die Angriffe der Times, den Widerstand gegen das Streikgesetz und endlich an das erst vor kurzem erlassene Verbot, die Arbeitervertreter im Parlament aus den Mitteln der Trade Unions zu bezahlen, zu erinnern, und wir werden mit dem oben erwähnten Organ anerkennen müssen, daß für den Trade-Unionismus in einer großen Anzahl von Industriezweigen harte Zeiten angebrochen sind.

Es ist für die Politik der Arbeitgeber in England äußerst charakteristisch, daß dies Vorgehen gegen die organisierten Arbeiter sich durchaus auf die Regierungsgewalt stützt, der die Unternehmer den Schutz ihrer Interessen anvertrauen. Die Bemerkung, die Hodg'skin schon zu Beginn des XIX. Jahrhunderts gemacht hat, daß sich nämlich die Unternehmer in ihrem Kampfe mit den Arbeitern mit der Bitte um Schutz ihrer Interessen an die Regierung wenden, besteht auch heute noch beinahe in vollem Umfange zu Recht. Auch heute bildet die konservative Partei mit Balfour an der Spitze die Hauptstütze der Unternehmer in ihrem Kampfe gegen den Trade-Unionismus. Von einer selbständigen großzügigen Berufsinteressenpolitik der Unternehmer kann heute noch nicht ernstlich die Rede sein. Es gibt in England nur sehr wenige Fälle, wo die Arbeitgeber offen und selbständig gegen die Arbeiterverbände vorgehen. Jedenfalls findet sich in der periodischen Presse nur ganz selten ein ähnlicher Fall erwähnt, und doch unterliegt es keinem Zweifel, daß derartige Fälle dennoch vorkommen. Ein charakteristisches Beispiel für ein solches Vorgehen der Unternehmer gegen einen Arbeiterverband bietet z. B. folgender Fall: Im Jahre 1889 gründeten die Omnibuskutscher in London einen Verband; als die Unternehmer davon Kenntnis erhielten, veröffentlichten sie folgende Erklärung:

„Wir, die endesunterzeichneten Arbeitgeber, erklären hiermit: da unsere Unternehmen nicht zu den Betrieben gehören, die organisierte Arbeiter beschäftigen (ours not being Society Shops), werden wir vom 3. August 1889 ab keinen Arbeiter mehr anstellen, der Mitglied des Kutscherverbandes (Bass Dressers Trade Union) ist.“ Diese Erklärung war von 9 Omnibusbesitzern unterschrieben²⁾.

¹⁾ Vgl. 13-th Quarterly Report of the Gen. Fed. of T. U. Sept. 1902, S. 16.

²⁾ Ich entnehme diesen Fall einem Flugblatt, das ich in einer Sammlung von Streitschriften und Ausschnitten in der Bibliothek School of Economics and Political Science zu London fand. In diesem Flugblatte wird ferner gesagt, die Mitglieder des Verbandes hätten, da sie keine Mittel mehr besäßen, um den Kampf mit den Unternehmern fortzusetzen, den Beschluß gefaßt, ein besonderes Unternehmen auf genossenschaftlicher Grundlage zu gründen, und sich zu diesem Behufe an die Gesellschaft um Unterstützung gewandt.

Wie wir jedoch schon oben bemerkt haben, kommen solche Fälle eines selbständigen offenen Vorgehens der Unternehmer gegen die Trade Unions in England nur äußerst selten vor, jedenfalls aber sind sie durchaus nicht charakteristisch für die moderne Politik der englischen Arbeitgeber. In dieser Beziehung ist eine andere Form einer indirekten Bekämpfung des immer mehr erstarkenden Trade-Unionismus von weit größerer Bedeutung. Wir meinen hier jene Art der Arbeiterpolitik, die unter dem Namen einer Bewegung zugunsten der Freiheit der Arbeit — Free Labour Movement — bekannt ist.

Die ersten Anfänge dieser Bewegung liegen ungefähr 20 Jahre zurück, und zwar ist sie im Schifffahrts- und Transportwesen entsprungen. Gleich nach Beendigung des berühmten Londoner Dockarbeiterstreiks vom Jahre 1889, als die ersten Matrosen-, Dock- und Werftarbeiterorganisationen entstanden (National Amalgamated Sailors and Firemens Union), d. h. im August 1889, beriefen die Reeder eine Versammlung ein, und diese faßte den Beschluß, dem „neuen“ Trade-Unionismus mit vereinten Kräften entgegenzutreten¹). Trotz der lebhaften Zwistigkeiten und der Konkurrenz unter den einzelnen Reedern gelang es diesen doch, als Gegengewicht gegen die neugegründete Trade-Union eine eigene Unternehmerorganisation: die auch heute noch existierende Reederföderation (The Shipping Federation)²), ins Leben zu rufen.

Die neugegründete Organisation hatte den Zweck, sich von der „Tyrannei“ des Trade-Unionismus zu befreien. *Zu diesem Behufe gründete sie einen eigenen Arbeitsnachweis, ohne dessen Vermittlung kein Mitglied der Föderation, d. h. kein Reeder einen Arbeiter anwerben durfte. Um eine Gewähr zu haben, daß ein Arbeiter den Arbeitsnachweis in Anspruch genommen hatte, wurde ein besonderes System von Personalkarten oder richtiger von Zetteln mit besonderen Vermerken über die Führung des Arbeiters und über den Ort, wo er früher gedient hatte, eingeführt³). Laut den Satzungen darf die Föderation bei der Einstellung von Arbeitern keinen Unterschied zwischen organisierten und unorganisierten Arbeitern machen, aber man kann sich leicht vorstellen, wie dieses Prinzip de facto eingehalten wird⁴). Jedenfalls gilt die „Shipping Federation“ nach dem Urteil von Personen, die an der Spitze

¹) Über die Prinzipien des „New Unionism“ vgl. S. and B. Webbs Werk „The History of Trade Unionism“, ch. VII.

²) Vgl. The Shipmasters Manual of Information issued by the Shipping Federation, p. 12.

³) Ausführlicheres über dieses Kartensystem (Ticket-System) vgl. in dem oben erwähnten Manual, S. 13 ff.

⁴) In demselben Manual finden wir eine ausführliche Beschreibung der Politik, die die Föderation gegen die Trade Unions befolgt; diese haben sich übrigens mit einer scharfen Kritik gegen das Kartensystem gewendet.

des englischen Trade-Unionismus stehen, für eine der schlimmsten Scharfmacherorganisationen Englands¹⁾.

Das Vorgehen der organisierten Reeder gegen den Trade-Unionismus fand bald auch in anderen Industriezweigen Nachahmung. Im Jahre 1895 trat ein gewisser St. Ransome, ein Vertreter der Unternehmerinteressen für diese Politik ein und forderte die Unternehmer in seiner Streitschrift „Modern Labour“ zu gemeinsamem Vorgehen zugunsten der Freiheit der Arbeit (Free Labours Movement) nach der Art der „Shipping Federation“ auf. Nach der Ansicht des Verfassers dieser Streitschrift beginnt die Politik der Arbeitgeber in England neue Bahnen einzuschlagen. Die Unternehmer erwarteten nichts mehr von der Selbsthilfe durch Gründung besonderer Fonds zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen und seien daher angeblich entschlossen, das für den Kampf gegen die Arbeiter gesammelte Geld dazu zu verwenden, um alle Arbeiter, die noch keiner Trade Union angehören, durch Gründung von Wohlfahrtseinrichtungen oder von Instituten wohlthätigen Charakters auf ihre Seite zu ziehen²⁾. Zum Beweis hierfür weist Ransome auf die „Shipping Federation“ hin, die in der Absicht, die Wirkungen der Trade-Unions-Politik abzuschwächen, bereits einen recht soliden Fonds zwecks Gründung einer ganzen Reihe von Institutionen angehäuft habe, durch die die Arbeiter, die keiner Gewerkschaft angehören, auf die Seite der Unternehmer hinübergezogen werden sollen.

Wenn wir auch über diese Seite der Arbeitgeberpolitik in England gegenwärtig so gut wie gar nichts erfahren, so dürfen wir annehmen, daß die Propaganda Ransomes und seiner Gesinnungsgenossen doch nicht gänzlich ohne Wirkung geblieben ist. Wenn das Free Labours Movement auch nicht gerade von großer Bedeutung für die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit in England geworden ist, so sind doch immer wieder einzelne Versuche in dieser Richtung gemacht worden, wie das auch heute noch der Fall ist. Eine der ältesten Organisationen dieser Art ist „The National Free Labours Association“, die bereits 18 Jahre existiert³⁾. Es ist ziemlich schwer, sich nach den

¹⁾ Es ist mir nicht gelungen, genauere und bestimmtere Daten über die gegen den Trade-Unionismus gerichtete Tätigkeit der Föderation zu ermitteln, obwohl ich mich persönlich an den Sekretär der Föderation Mr. Mich. Brett gewandt habe, der mir das ganze ihm zur Verfügung stehende Material in freundlichster Weise überließ. Die darin enthaltenen praktischen Angaben und Zahlen waren jedoch äußerst dürftig.

²⁾ St. Ransome, Modern Labour. A Review of the Labour Question, London (1895), p. 98 u. ff.

³⁾ Diese Assoziation gibt kleine Blätter (1/32^o) unter dem Titel „Free Labours Leafleter and Industrial Review“ heraus. In einem der letzten dieser Blätter finden wir unter der Rubrik: „Facts“ folgende Zahlendaten über die Tätigkeit des Ver-

wenigen Aufsätzen, die in Fachzeitschriften zerstreut sind, sowie nach den uns zur Verfügung stehenden Flugblättern (leaflets) ein Bild von der wahren Physiognomie dieser Organisation zu machen. Sie selbst hält sich für die „erste“ Organisation (wobei es unbekannt bleibt, ob sie dem Ursprung nach oder dem Umfang ihrer Tätigkeit nach die erste ist; möglicherweise ist sie es sowohl in der einen wie in der anderen Beziehung). Sie sucht sich auf die Partei der Konservativen zu stützen und steht in unversöhnlicher Opposition (uncompromising opposition) zur Trade-Unionisten-Politik (to Trade Union tyrannical regulations). Es ist ihr Hauptziel, dem Arbeiter sämtliche Rechte zu sichern, die ihm als freien Arbeitnehmer (as a free exchanger) zustehen!

Etwas deutlicher geht der Charakter dieser Arbeitgeberpolitik aus den Satzungen einer andern, ähnlichen Organisation, „The Labour Protection Association“, hervor, die im Jahre 1897 auf Initiative mehrerer bedeutender Industrieller, des Vertreters der Employers Federation of Engineering Associations, des Geschäftsführers der Shipping Federation u. a., gegründet wurde. Das Ziel der Organisation wird folgendermaßen definiert:

1. Die Association hat die Aufgabe, dafür Sorge zu tragen, daß die bestehenden Gesetze in vollem Maße und systematisch auf die nicht-organisierten Arbeiter (Non Unionists) angewandt werden, sowie ferner, wenn dies nötig sein sollte, auf eine Erweiterung der Gesetzgebung hinzuwirken.

2. Sie hat alle Streiks aufmerksam zu verfolgen und für eine pünktliche Anwendung der Gesetze bei allen Konflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einzutreten.

3. Es ist ihre Pflicht, jeder Gesetzesvorlage entgegenzutreten,

bandes. Der Verband besteht 18 Jahre lang. Die Zahl seiner Mitglieder beträgt gegenwärtig gegen 748 000. In der Abteilung für Auskünfte laufen täglich 50—250 Anfragen ein. An den Arbeitsnachweis wenden sich täglich 100 bis 350 Arbeiter. Während der letzten 10 Jahre wurden 130 688 geschulte Techniker angestellt, die Gesamtausgaben für die Vergütung der Reisekosten betragen während dieser Periode 16 472 Pfund Sterling. In der Rubrik: Bekämpfung der Streiks lesen wir: während 18 Jahren wurden 650 unberechtigte Streiks vereitelt. In der Rubrik: Presse heißt es: den englischen Lesern wurden 50 Millionen Aufsätze, Versammlungs- und Kongreßberichte (?) usw. in Zeitungen, Journalen, in Form von Broschüren, Flugblättern, durch die „Free Labour Gazette“ und die „Free Labour Press“ zugänglich gemacht. (Trotz all meiner Bemühungen konnte ich mir in England weder das eine noch das andere Blatt verschaffen.) Das Ergebnis dieser Tätigkeit ist nach dem Berichte folgendes: „Weniger Ungesetzlichkeiten und Gewalttätigkeiten, ein größeres Einvernehmen zwischen Unternehmern und Arbeitern, ein größerer Friede im Wirtschaftsleben (The Free Labour Leafleteer, June 1910). Es ist jedoch die Frage, wie weit die hier mitgeteilten Daten der Wirklichkeit entsprechen.“

die den Handel und die Industrie Großbritanniens zu schädigen geeignet ist, und endlich

4. ist die Verwirklichung der hier vorgezeichneten Ziele durch gemeinsame Tätigkeit der Verbandsmitglieder anzustreben¹⁾.

Aus folgender Darstellung können wir uns eine bestimmtere Vorstellung von der Tätigkeit dieses Vereins machen:

„Die Tätigkeit der Association war in erster Linie auf den Schutz ihrer Mitglieder bei Konflikten gerichtet. Es wurde für die persönliche Sicherheit, für den Schutz ihres Eigentums und die Rechte ihrer Arbeiter Sorge getragen, um diesen die Möglichkeit zu geben, sich erfolgreich der Tyrannei der Gewerkschaften zu erwehren. Die Association verfügte über einige hundert erfahrene Männer, die früher in der Armee, in der Flotte und bei der Polizei gedient hatten und die, wenn die Association ihrer bedurfte, zu gewissen Dienstleistungen verpflichtet waren. Während des großen Streiks der Techniker vom Jahre 1897 warb die Association eine besondere Privatpolizei zum Schutze mehrerer größerer Unternehmer in London und in der Provinz an, damit diese ihre Betriebe weiter in Gang halten und den Streikposten wirksam entgegentreten konnten. Die Association nahm gleich nach ihrer Gründung aktiven Anteil an vielen Streiks und war den Arbeitgebern bei der Anwerbung von Arbeitskräften, die die Streikenden ersetzen sollten, sowie beim Schutze der neuangestellten Arbeiter gegen die Angriffe und Gewalttätigkeiten der Streikenden behilflich. Besonders erfolgreich war die Tätigkeit der Association in dieser Richtung während des großen Kohlenarbeiterstreiks vom Jahre 1903 in den Kohlengruben Deneby und Cadeby. Die Kohlenbergwerke lagen 6 Monate still, teils weil während dieser Zeit Unterhandlungen zwischen beiden Parteien schwebten, teils infolge gesetzwidriger Anordnungen des Kohlenarbeiterverbands. Während dieser ganzen Zeit wohnten die streikenden Arbeiter in Wohnungen, die der Kompagnie der Kohlenbergwerksbesitzer gehörten. Um nun dem Konflikt, der sich in die Länge zog, mit einem Schlage ein Ende zu machen, wurde auf Anraten der Association der Beschluß gefaßt, neue und zwar nichtorganisierte Arbeiter für die Kohlengruben anzuwerben, wobei die Association den Unternehmern behilflich sein wollte. Die gesamte der Association zur Verfügung stehende Schutzwache und eine große Anzahl von bewaffneten Reservisten besetzten die Gegend; die neuen Arbeiter wurden sofort bei ihrem Eintreffen schon auf der Station von den Wachen empfangen und gegen Angriffe der Streikenden in Schutz genommen. Die Schwierigkeit,

¹⁾ „The Labour Protection Association“, ein Flugblatt, das vom 31. Dez. 1906 datiert ist, das einzige vorhandene gedruckte Dokument, das mir vom Sekretär der Association Mr. F. Millar in freundlicher Weise zur Verfügung gestellt wurde.

die damit zusammenhing, daß die Arbeiterwohnungen noch im Besitze der Streikenden waren, wurde von den Kohlengrubenbesitzern sofort dadurch beseitigt, daß diese die Streikenden aufforderten, die Häuser umgehend zu räumen, worauf die neueintreffenden Arbeiter und ihre Familien in ihnen untergebracht wurden. In ganz kurzer Zeit waren die Betriebe wieder in vollem Gange, und dem Streik ward auf diese Weise ein Ende gemacht¹⁾.

Die Zeit, während der sich die Association in dieser Weise betätigte, gehört jedoch bereits der Vergangenheit an. Während der letzten drei Jahre (bis zum Jahre 1905) wurde die Hilfe der Association nur wenig in Anspruch genommen. Die Association erklärt dies dadurch, daß durch das Urteil des Obergerichts der Lords in der Taff-Vale-Affäre der aggressiven Politik der Trade Unions auf lange Zeit ein Ende gemacht und daß infolgedessen eine friedliche Epoche im wirtschaftlichen Leben angebrochen sei. Dagegen dürfe man für die nächste Zeit erwarten, daß die Association wieder häufiger in Tätigkeit treten werde, da die Regierung den Trade Unions viel Entgegenkommen gezeigt und ein Gesetz geschaffen habe, das der Erklärung von Streiks keinerlei Hindernisse mehr in den Weg lege.

„Die notwendige und nützliche Arbeit, die die Association geleistet hat, muß für sich selbst und in den Augen jedes Unternehmers zu ihren Gunsten sprechen. Es ist die erste Aufgabe der Association, für die Freiheit des Arbeiters einzutreten und ihn gegen die Vergewaltigungen durch eine organisierte Minderheit zu schützen. Die Association rechnet auf die Unterstützung aller derer, denen diese Bestrebungen sympatisch sind“²⁾.

Über die Tätigkeit dieser Association während der letzten vier Jahre ist uns nichts bekannt.

Außer den oben angeführten „Free-Labour“-Organisationen gibt es noch eine besondere Organisation für die nördlichen Grafschaften Englands, die sich die Arbeitsvermittlung für die nichtorganisierten Arbeiter zum Ziele gesetzt hat. Es ist dieses die „Lancashire and Midlands Non Unionist Association“. Diese Association wurde im Jahre 1906 gegründet; ihre Tätigkeit ist öffentlich, und sie publiziert sogar alljährlich einen Rechenschaftsbericht. In einem Prospekt, der von ihr verbreitet wurde, wird auf die allgemeinen Grundsätze hingewiesen, von denen sich die Association bei ihrer vermittelnden Tätigkeit leiten läßt³⁾. Sie geht davon aus, daß die organisierten wie die unorganisierten

1) Wir zitieren nach der oben angeführten Quelle.

2) Ibidem.

3) Dieser „Prospectus“ mit dem vielsagenden Motto „Magna est veritas et praevaleret“ wurde mir von dem Sekretär der Association (Mr. Ritson) freundlichst zugesandt.

Arbeiter die „gleichen Rechte“ hätten. Der Unternehmer hätte das Recht, jeden Arbeiter nach Belieben anzustellen, sein Unternehmen nach seinem persönlichen Gutdünken zu leiten und keine Eingriffe von Seiten unbeteiligter Instanzen zu dulden. Indem die Association den „Trade-Unions-Sozialisten“ und den „antikapitalistischen“ Parteien im allgemeinen entgegentritt, ist sie stets bereit, solche Unternehmer zu unterstützen, die ungerechterweise unter der Politik der ersteren zu leiden haben; sie ist daher bemüht, Arbeitskräfte anzuwerben, die die Streikenden ersetzen können. Zu diesem Zwecke bedient sich die Association eines besonderen Systems der Registrierung aller Arbeitssuchenden¹⁾.

Nach dem letzten Bericht zu urteilen, hat die Association in der jüngsten Zeit nur eine geringe Tätigkeit entfaltet. Im Jahre 1908 hat sie im ganzen 350 Arbeitern Arbeit nachgewiesen²⁾. Aus demselben Berichte geht auch hervor, daß die Tätigkeit der Association einen anderen Charakter anzunehmen beginnt. So wird darauf hingewiesen, daß man sich fast nur während eines Konflikts an die Association wendet, um mit ihrer Hilfe Arbeitskräfte zum Ersatz für die Streikenden anzuwerben, daß die Association sich jedoch in vielen Fällen genötigt sieht, solche Aufforderungen abschlägig zu beantworten, da sie keine „Streikabwehrorganisation“ (a mere strikefighting organisation) sei, der sich die englischen Arbeitgeber während eines Streiks bedienen. Die Association wolle die Rolle eines unparteiischen Vermittlers spielen, und daher vertrete sie neben dem Prinzip „der individuellen Freiheit“ auch die Forderung, daß es besondere Vermittlungsorgane geben müsse, mit deren Hilfe gewerbliche Konflikte in friedlicher Weise beigelegt werden können³⁾.

So sehen wir, daß selbst die Scharfmacher unter den Arbeitgebern, in Deutschland wie in England, das Recht der Arbeiter auf Anerkennung ihrer Organisationen nicht gänzlich ignorieren können und die Notwendigkeit einer gemeinsamen Beratung und Erwägung der Umstände, die zu Konflikten zwischen den Interessen des Kapitals und der Arbeit führen, anerkennen müssen.

Die Notwendigkeit derartiger gemeinsamer Beratungen und Verhandlungen während eines Konflikts findet gegenwärtig ihren Ausdruck in der Schaffung und Einrichtung besonderer Organe, die den Zweck haben, zwischen den kämpfenden Parteien zu vermitteln.

Dieser Frage ist der letzte Teil unserer Untersuchung gewidmet.

¹⁾ Prospectus.

²⁾ Fourth Annual Report, 28 th April 1909.

³⁾ Ibid. In dem schon früher erwähnten *Offic. Directory of Industrial Association* usw. wird außer den oben erwähnten drei *Free-Labour* Organisationen in der Rubrik „*Free Labour Associations*“ auch noch eine andere Association dieser Art, die *Southampton Free Labour Association*, angeführt, über die mir jedoch keine Material zur Verfügung stand.

Schieds- und Schlichtungswesen bei gewerblichen Konflikten.

1. Die zwei grundlegenden Prinzipien der Vermittlung bei gewerblichen Konflikten und die auf ihnen beruhende Einteilung der Hauptformen des Schieds- und Schlichtungswesens sowie seiner Organe. 2. Die *Conseils de Prud'hommes* und das Gewerbegericht als Formen der offiziellen freiwilligen Schiedsgerichtsbarkeit. 3. Die Geschichte der sich auf Vermittlung bei gewerblichen Konflikten beziehenden Gesetzgebung in England. 4. Private Vermittlung bei gewerblichen Konflikten in Großbritannien. 5. Die gesetzliche Normierung des Arbeitslohnes in Victoria. 6. Die Stellung der Neuseeländischen Gesetzgebung zur Frage der obligatorischen Schiedsgerichtsbarkeit. 7. Die obligatorische Prüfung gewerblicher Konflikte in Canada. 8. Der Kollektivvertrag und der „konstitutionelle Industrialismus“.

Wir haben oben die beiden heute herrschenden Grundanschauungen über die gewerblichen Konflikte, die individualistische und die sozialistische kennen gelernt. Diese beiden Anschauungen beruhen zwar auf zwei völlig verschiedenen Voraussetzungen; sie treffen jedoch darin zusammen, daß nach ihnen die gewerblichen Konflikte keine Erscheinungen *sui generis* darstellen, sondern gemäß den mit diesen Anschauungen in Zusammenhang stehenden ideologischen Konstruktionen von bestimmten Erscheinungen allgemeineren und primären Charakters abhängen. Nach der individualistischen Anschauung ist der Konflikt zwischen den Interessen der Arbeiter und denen der Unternehmer nichts anderes als ein besonderer Ausdruck für eine weit allgemeinere Tatsache, nämlich für den Interessenkonflikt beim Kauf und Verkauf (Angebot und Nachfrage). Nach der sozialistischen Anschauung ist der sich in der Gegenwart abspielende Kampf zwischen Arbeit und Kapital nur der Ausdruck für eine andere fundamentalere Tatsache, den unaufhörlichen Kampf der sozialen Klassen.

Hieraus ergeben sich zwei völlig verschiedene Kriterien für die Würdigung der verschiedenen Mittel und Methoden zur Beilegung gewerblicher Konflikte. Nach der individualistischen Anschauung liegt der Sinn der Konflikte einzig und allein in ihrem unmittelbaren Resultat, und in ihren nächstliegenden Folgen, nämlich in der Schaffung möglichst günstiger Bedingungen für die Mietung der Arbeitskraft in einem gegebenen Zeitpunkt. Dies wird am besten durch einen Kollektivvertrag

zwischen den organisierten Arbeitern und den organisierten Unternehmern erreicht. Das Bestehen einer Organisation auf beiden Seiten bildet schon eine Garantie dafür, daß ein solches Übereinkommen nicht durch die Willkür des einzelnen umgestoßen oder verletzt werden kann. Auf diese Weise muß sich die absolute Gewalt der Unternehmer, wie sie früher bestand, gewisse Einschränkungen, eine Regelung und Bindung durch den vom Unternehmer selbst unterschriebenen Vertrag gefallen lassen ¹⁾).

Gemäß der sozialistischen Anschauung stellt sich die Frage nach der Beilegung gewerblicher Konflikte völlig anders dar. Nach dieser Ansicht streben die modernen gewerblichen Konflikte demselben Endziel zu, wie die sozialen Klassenkämpfe, d. h. sie zielen auf die Errichtung einer sozialen Gesellschaftsordnung, in der es überhaupt keinen Klassenkampf mehr geben wird. Dieses Ziel wird erreicht durch eine Stärkung der Position des Proletariats. Damit zugleich ist aber auch die Frage nach dem Wert aller Mittel und Methoden zur Beilegung gewerblicher Konflikte entschieden. Soweit eine Methode der Beilegung gewerblicher Konflikte zur Stärkung der Position des Proletariats beiträgt, hat sie positiven Wert. Diese relative Bedeutung, die der Frage nach den Mitteln und Wegen zur Beilegung der sich in der heutigen Gesellschaft abspielenden Konflikte zwischen Kapital und Arbeit nach der sozialistischen Anschauung zukommt, hatte zur Folge, daß in den Ländern, in denen die sozialistische Auffassung von den gewerblichen Konflikten die Köpfe der organisierten Arbeiter beherrscht, die auf Vermittlung bei gewerblichen Konflikten gerichtete Bewegung keine so große Ausdehnung erlangt hat, wie in den Ländern, in denen die individualistische Anschauung unter den Arbeitern vorherrscht. In dieser Beziehung hat die Frage nach den Mitteln zur Beilegung gewerblicher Konflikte in der angelsächsischen Welt und zwar sowohl in England wie in dessen Kolonien ihren prägnantesten Ausdruck gefunden. In diesen Ländern gibt es ein ganzes kompliziertes System der Vermittlung bei gewerblichen Konflikten, das nicht nur den Zweck hat, offene Konflikte zwischen den Arbeitern und Kapitalisten beizulegen, eine rationelle Lösung für den Konflikt zu finden, sondern ihn zu verhüten und es überhaupt nicht dazu kommen zu lassen, daß solche Konflikte entstehen. Freilich sind die hierher gehörigen Versuche noch ziemlich weit von ihrer restlosen Verwirklichung entfernt, und die große Zahl und die Mannigfaltigkeit dieser Versuche deuten noch auf ihren provisorischen und sozusagen experimentellen Charakter hin. Trotzdem aber haben einzelne Formen

¹⁾ Für diese neue im Entstehen begriffene Form der industriellen Organisation hat man den Namen der konstitutionellen Fabrik zu prägen versucht. Vgl. H. Freese, Das konstitutionelle System im Fabrikbetriebe, Gotha 1905; H. Koch, Konstitutionelle Betriebsverfassung (Soziale Kultur N. F., 26. Jahrg., Juli 1906).

der Vermittlung bei gewerblichen Konflikten bereits einen stabileren Charakter angenommen; wir können sie daher als die Grundlage für ein künftiges rationelleres System der Beilegung von Interessenkonflikten zwischen Arbeit und Kapital ansehen.

1.

Wenn wir alle die zahlreichen Formen der Vermittlung bei gewerblichen Konflikten ins Auge fassen, die zur Beilegung der wirtschaftlichen Kämpfe und Gegensätze berufen sind, so finden wir, daß sie sich auf zwei grundlegende Kategorien oder Prinzipien: das Prinzip der Einigung oder Verständigung und das Prinzip der Schiedsgerichtsbarkeit zurückführen lassen. Diese beiden Prinzipien finden gegenwärtig ihren bestimmtesten Ausdruck in den sogenannten Board of Conciliation (Einigungsämtern) und Court of Arbitration (Schiedsgerichten), wie sie in England existieren. Die beiden Termini „Conciliation“ und „Arbitration“ werden freilich heute noch häufig miteinander verwechselt, und die unterscheidenden Merkmale jeder dieser Kategorien sind bisher nicht nur im praktischen Leben, sondern auch in der Theorie noch ungenügend definiert und umgrenzt ¹⁾.

Der fundamentale Unterschied zwischen den beiden oben erwähnten Prinzipien und den auf ihnen beruhenden Organen des Schieds- und Schlichtungswesens besteht keineswegs in der äußeren Organisation oder in der Form, in der diese Prinzipien zum Ausdruck kommen. Ihrer äußeren Organisation nach können beide Formen der Vermittlung bei gewerblichen Konflikten, die Einigungsämter wie die Schiedsgerichte, wie wir das noch genauer sehen werden, große Ähnlichkeit miteinander haben. Der fundamentale Unterschied beider Prinzipien liegt in dem Charakter und in dem Sinn der endgültigen Entscheidung, durch die der gewerbliche Konflikt beigelegt wird.

Eine solche Entscheidung kann entweder im Urteil einer unparteiischen Persönlichkeit, deren Autorität die Parteien anerkennen, oder in einem Vertrag, der von den streitenden Parteien auf Grund gegenseitigen Übereinkommens geschlossen wird, vorliegen. Für das eigentliche Wesen des hier geltend gemachten Unterschiedes ist es völlig gleichgültig, ob die Entscheidung oder das Urteil von einer Person oder von mehreren Persönlichkeiten, die die streitenden Parteien aus ihrer Mitte wählen,

¹⁾ Über die beständige Verwechslung beider Termini klagen besonders S. and B. Webb (Ind. Dem. p. 223), die übrigens dieser Verwechslung mitunter selbst zum Opfer fallen. In England macht sich diese Verwechslung besonders in der Praxis und in den Satzungen der der Vermittlung bei gewerblichen Konflikten dienenden Organe bemerkbar. Vgl. die Sammlung dieser Statuten in der offiziellen Quelle „Report on Rules of Voluntary Conciliation and Arbitration Boards and Joint Committees“ P. P. Cd. 3788, 1907.

oder endlich von solchen Personen ausgeht, die nicht zu dem betreffenden Gewerbe oder überhaupt nicht zu den industriellen Kreisen gehören. Auch ist es gleichgültig, ob die interessierten Parteien an der Prüfung der Frage beteiligt sind oder nicht. Dies alles sind Fragen der äußeren Organisation und der Taktik. Der eigentliche Unterschied liegt vielmehr darin, ob sich die interessierten Parteien einem fremden Urteilspruch fügen oder ob sie sich durch eine eigene Willenserklärung binden. Im ersten Falle haben wir es mit dem Prinzip der Schiedsgerichtsbarkeit, im zweiten mit dem Prinzip der Einigung oder Verständigung zu tun ¹⁾.

Diese fundamentale Unterscheidung beider Prinzipien der Vermittlung bei den gewerblichen Konflikten der Gegenwart hat ferner eine Unterscheidung der Funktionen und der Aufgaben zur Folge, die den vermittelnden Organen bei ihrer Tätigkeit erwachsen. So hängt vor allem die Form eines solchen Organs von dem Charakter des bestehenden oder im Entstehen begriffenen Konfliktes ab. Gewerbliche Konflikte können, wie wir schon oben gezeigt haben, entweder aus einer verschiedenen Auffassung des für einen bestimmten Zeitpunkt geltenden Vertrags zwischen Arbeitern und Unternehmern oder aus den veränderten Umständen und Verhältnissen entstehen. Schon gleich nach Abschluß des Vertrages können sich solche Umstände geltend machen, auf die man vorher beim Abschluß des Vertrages nicht geachtet hatte, die von beiden Parteien verschieden beurteilt werden und die den geltenden Vertrag in seinen Wirkungen modifizieren oder zu

¹⁾ Da die fundamentalen Prinzipien der verschiedenen modernen Formen der Vermittlung bei gewerblichen Konflikten nicht genau und streng genug unterschieden werden, begegnen wir sowohl in der Theorie wie in der Praxis häufig einer dreigliedrigen Klassifikation der heute bestehenden Organe des Schieds- und Schlichtungswesens bei gewerblichen Konflikten. Besonders charakteristisch ist in dieser Beziehung die Einteilung dieser Organe, wie sie in dem Bericht der Kgl. Kommission vom Jahre 1892—1894 vollzogen wird. Dort werden drei grundlegende Arten von Organen unterschieden, die der Vermittlung bei gewerblichen Konflikten dienen: die Arbitration, die Joint Boards of Conciliation and Arbitration und die Boards of Mediation. Aus der Definition der Conciliation und Mediation, wie sie im Bericht aufgestellt wird, geht hervor, daß zwischen diesen beiden Prinzipien gar kein wesentlicher Unterschied besteht, sofern es sich nämlich um die Vermittlung und nicht einfach um die Art der Beilegung von Konflikten handelt. Unter Conciliation versteht der Bericht die unmittelbare Beilegung der Konflikte auf Grund einer gemeinsamen Beratung und Verständigung der unmittelbar interessierten Parteien, aber der Bericht geht noch weiter und zieht außer den am Konflikt beteiligten Parteien auch noch die Tätigkeit der Vertreter beider Parteien in den Begriff Conciliation hinein. In diesem Falle aber haben wir es schon mit einer bestimmten Form der Vermittlung zu tun, und damit verliert der im Bericht aufgestellte Unterschied zwischen Conciliation und Mediation seinen Sinn. (Vgl. Fifth and Final Report of the Royal Commission on Labour, part I, p. 48 u. ff.) Dieselbe dreigliedrige Klassifikation wird auch von D. Knoop in seiner Monographie „Industrial Conciliation and Arbitration“ 1905, S. 25 angenommen.

beeinträchtigen drohen. Solche Fälle kamen besonders in den ersten Entwicklungsstadien der Großindustrie häufig vor. Die „industrielle Revolution“, die durch den technischen Fortschritt auf dem Gebiet der Erfindungen und Entdeckungen immer mehr beschleunigt wurde, brachte täglich neue Faktoren und Umstände ans Licht, die man nur schwer oder überhaupt nicht voraussehen konnte. Die sich hieraus ergebenden Konflikte gaben zuerst den Anlaß zur Schaffung von besonderen der Vermittlung dienenden Organen in Form sogenannter Gewerbegerichte, die in Frankreich den Namen „Conseils de Prud'hommes“ (Gerichte der Sachverständigen) erhielten.

Sofern diese Konflikte nicht auf Grund des Prinzips der Verständigung beigelegt werden können, wird das Prinzip der autoritativen oder schiedsrichterlichen Entscheidung auf sie angewandt, und in dem Maße, als mit dem Vorkommen solcher Konflikte gerechnet werden kann und muß, wird auch die Tätigkeit vermittelnder Organe in Form von Schiedsgerichten zur Notwendigkeit. Da jedoch der Kampf zwischen Kapital und Arbeit gegenwärtig noch viele andere Formen annimmt und sich nicht in Konflikten der oben beschriebenen Art erschöpft, drängen das Leben und die Tatsachen mit immer größerer Energie auf die Schaffung anderer Formen der Vermittlung bei gewerblichen Konflikten hin.

Außer den Meinungsverschiedenheiten, die durch eine verschiedenartige Auffassung des geltenden Vertrages entstehen, gibt es noch andere Anlässe, die zu Konflikten führen. Es können sich neue Momente geltend machen, die für den einen oder anderen Kontrahenten eine günstigere Situation schaffen und in ihm den Wunsch rege werden lassen, den bestehenden Vertrag abzuändern. Der moderne Arbeitsvertrag beruht in hohem Maße auf dem wirtschaftlichen Zwang, der den Arbeiter nötigt, bestimmte Arbeitsbedingungen anzunehmen, die ihn durchaus nicht befriedigen können. Hierdurch ist ein breiter Spielraum für alle Arten von Konflikten geschaffen, bei denen es sich um eine Abänderung der Arbeitsbedingungen handelt. Das Bewußtsein der wachsenden Kraft (Organisation), eine günstige Konjunktur usw. geben begreiflicherweise leicht Anlaß zu einer Verletzung des geltenden Vertrages, sowohl durch die Arbeiter, als auch nicht minder durch die Unternehmer. Aber auf Seiten der Arbeiter wird ein solches Streben immer schärfere und akutere Formen annehmen, solange das bestehende Lohnverhältnis noch immer auf dem Moment des wirtschaftlichen Zwanges beruht, d. h. solange weder der Arbeitslohn noch die anderen mit ihm in engstem Zusammenhang stehenden Arbeitsbedingungen dem Kulturmenschen der Gegenwart auch nur die notdürftigsten Vorbedingungen für eine gesicherte Existenz garantieren ¹⁾.

¹⁾ In dieser Beziehung kann man es bereits als feststehende Tatsache betrachten, daß mit der Entwicklung des Selbstbewußtseins der Arbeiter und mit

Dies aber führt nicht nur dazu, daß beide Parteien sich freiwillig zum Abschluß von Kollektivverträgen (hinter denen eine starke Arbeiter- oder Unternehmerorganisation steht, die stets bereit ist, für ihre Interessen einzutreten), sondern auch zur „zwangsmäßigen“ Normierung gewisser Minimalforderungen entschließen, die sich auf den Lohn, den Arbeitsvertrag usw. beziehen und auf die Autorität und die Staatsgewalt stützen. Auf diesem Prinzip beruhen z. B. die zahlreichen Versuche der australischen Gesetzgebung, „eine obligatorische Vermittlung zur Verhütung und Beilegung gewerblicher Konflikte“ einzuführen.

Wir haben es also bei den gewerblichen Konflikten der zweiten Art, d. h. bei Zusammenstößen zwischen Kapital und Arbeit, die aus dem Streben, den Arbeitsvertrag, abzuändern, entspringen, nicht mit einer Anwendung des Prinzips der Schiedsgerichtsbarkeit, sondern mit dem Prinzip der Verständigung zu tun, und zwar mit einer freiwilligen Verständigung beim Abschluß von Arbeitsverträgen und mit einer zwangsmäßigen Verständigung bei der obligatorischen Vermittlung bei gewerblichen Konflikten.

Von diesen Prinzipien aus können wir zu folgender Einteilung der Hauptformen der auf Beilegung gewerblicher Konflikte gerichteten vermittelnden Tätigkeit gelangen.

Vor allem müssen wir darauf achten, ob wir es mit Organen zu tun haben, deren Aufgabe es ist, Konflikte durch eine schiedsgerichtliche Prüfung des bestehenden Vertrages beizulegen, oder ob diese Organe die Aufgabe haben, bei Aufstellung des künftigen Vertrages vermittelnd einzugreifen. Im ersten Falle haben wir es mit Schiedsgerichten, wie sie in Frankreich unter dem Namen „Conseils de Prud'hommes“ oder in Deutschland unter dem Namen „Gewerbegerichte“ bekannt sind, zu tun, im zweiten Falle haben wir es dagegen mit Organen zu tun, die der Verständigung dienen sollen. Solche Organe sind z. B. die in England bestehenden „Boards of Conciliation“. Ferner müssen wir diese der Vermittlung dienenden Organe, wenn wir ihre Entwicklungsgeschichte studieren wollen, auch ihrem Ursprung nach, d. h. darnach unter-

dem Wachstum ihrer Bedürfnisse auch ihr Streben nach Verbesserung ihrer Lebenslage immer lebhafter und keineswegs schwächer wird (vgl. die psychologische Erklärung, die L. Brentano für diese Tatsache gibt: Versuch einer Theorie der Bedürfnisse, S. 52 u. ff.). Wir dürfen daher annehmen, daß die Kämpfe zwischen Kapital und Arbeit mit der Hebung des Volkswohlstandes keineswegs geringer an Zahl werden, sondern vielmehr zunehmen. Hierbei ist es aber durchaus nicht notwendig, daß diese Bestrebungen und die hieraus entspringenden Differenzen immer die Form gewerblicher Konflikte annehmen, wie sie sich in der Gegenwart abspielen. Weiter unten werden wir zeigen, daß diese Bestrebungen unter dem Einfluß der auf Verständigung und friedlichem Austrag gerichteten vermittelnden Tätigkeit auch andere zivilisiertere Formen annehmen können.

scheiden, ob die Initiative zur Schaffung eines solchen Organs von Privatpersonen oder von der Regierung ausgeht. Hiernach kann man alle Organe des Schieds- und Schlichtungswesens in offizielle und private einteilen. Wie wir weiter zeigen werden, ist die Initiative zur Gründung solcher der Vermittlung bei gewerblichen Konflikten dienenden Organe von der Regierung ausgegangen, und lange Zeit hindurch gab es daher nur offizielle Institutionen, die die Vermittlung bei gewerblichen Konflikten übernahmen. Weil jedoch diese Organisationen keineswegs genügten, machte sich schon in der zweiten Hälfte des XIX. Jahrhunderts das Bedürfnis nach privaten Organen geltend, die der Vermittlung dienen und die lediglich auf Initiative von Privatpersonen gegründet werden konnten. In der heutigen Zeit hat diese private Vermittlung bei gewerblichen Konflikten in England ihre größte Ausdehnung erreicht. Und endlich kann man noch eine freiwillige und eine obligatorische Vermittlung bei gewerblichen Konflikten unterscheiden, wenn man von der Frage ausgeht, ob die Parteien dazu gezwungen werden können, sich an die Einigungsämter zu wenden oder nicht.

Eine freiwillige Vermittlung bei gewerblichen Konflikten haben wir dann, wenn es gänzlich von dem Wunsch und Willen der beteiligten Parteien abhängt, ob sie die der Vermittlung dienenden Organe in Anspruch nehmen wollen oder nicht. Obligatorisch ist die Vermittlung bei gewerblichen Konflikten hingegen dann, wenn ein offener Bruch, d. h. ein Streik oder Lockout, vom Gesetz entweder überhaupt verboten ist, oder wenn das Gesetz einen solchen Konflikt wenigstens nicht gestattet, bevor die Angelegenheit vom zuständigen Einigungsamt geprüft worden ist. Hiernach haben wir zwei spezifische Arten der obligatorischen Vermittlung bei gewerblichen Konflikten zu unterscheiden. Die obligatorische Schiedsgerichtsbarkeit (in Neuseeland) und die vorhergehende Prüfung des Konfliktes (in Kanada). Demgemäß können wir also alle existierenden Formen der Vermittlung bei gewerblichen Konflikten folgendermaßen einteilen:

I. Freiwillige Vermittlung.

1. Offizielle Organe.
 - a) Schiedsgerichte,
 - b) Einigungsämter.
2. Private Organisationen.

II. Obligatorische Vermittlung.

1. Die obligatorische Prüfung.
2. Die obligatorischen Schiedsgerichte.

Es liegt nicht in unserer Absicht, eine erschöpfende Darstellung aller hierher gehörigen Formen der Vermittlung bei gewerblichen Konflikten zu geben. Für die Aufgabe, die wir uns hier gestellt haben, ist es

vollkommen ausreichend, wenn wir nur die typischen Formen der Vermittlung bei gewerblichen Konflikten in Betracht ziehen, wie sie sich in der oben angeführten Tabelle darstellen. Um uns ein Bild von der Tätigkeit und der Stellung der Regierungsgewalt zur Frage der Vermittlung bei gewerblichen Konflikten machen zu können, wollen wir etwas näher auf ein typisches Beispiel, nämlich auf die Organisation und die Funktionen der Gewerbegerichte eingehen, wie sie zuerst in Frankreich entstanden sind und später auch in Deutschland eine weite Verbreitung gefunden haben.

Wir wollen dann ausführlicher auf die Geschichte der englischen Gesetzgebung eingehen, soweit sie die Vermittlung bei gewerblichen Konflikten betrifft, da diese Gesetzgebung hier gegenwärtig ihre relativ höchste Entwicklungsstufe erreicht hat.

Das beste Beispiel für die Organisation und die Tätigkeit der privaten Vermittlung bei gewerblichen Konflikten stellt gegenwärtig gleichfalls England dar. Sowohl in den Vereinigten Staaten von Nordamerika als auch in Deutschland und auf dem Kontinent im allgemeinen gibt es zunächst nur Ansätze zu einer privaten Vermittlung bei gewerblichen Konflikten, die uns nur wenig Material für eine Würdigung der hier untersuchten Erscheinung liefern können. Ein typisches Beispiel für die obligatorische Vermittlung bei gewerblichen Konflikten bietet die moderne Gesetzgebung über den Minimallohn in Victoria, die dann später das Vorbild für das Neuseeländische Gesetz über die obligatorischen Schiedsgerichte und für den eigenartigen Versuch der kanadischen Regierung wurde, die Wirkungen der gewerblichen Konflikte durch Einführung einer vorhergehenden obligatorischen Prüfung abzuschwächen. Wir wollen hier etwas näher auf diese Beispiele eingehen; das letzte verdient unsere besondere Beachtung, da diese Erscheinung bisher in der Literatur noch so gut wie gar nicht erörtert worden ist.

2.

Die Einführung der *Conseils de Prud'hommes* in Frankreich steht in engstem Zusammenhang mit der Abschaffung des Zunftsystems und mit verschiedenen Versuchen, dies System wenigstens teilweise wieder einzuführen ¹⁾.

Noch kurz vor der Abschaffung der Zünfte durch das Gesetz vom 16. August des Jahres 1790 wurde eine besondere Institution „Prud-

¹⁾ Ausführlichere Daten über die Tätigkeit der französischen *Conseils de Prud'hommes* während der ersten Jahre nach ihrer Gründung kann man in einem Memorandum von Sir George Grey, das am 11. Aug. 1855 dem Unterhaus unterbreitet wurde (vgl. P. P. 526, 1855), sowie in einem Memorandum von Sir H. Halferd finden, das dieser im Jahre 1856 der parlamentarischen Kommission vorlegte. Vgl. Report from the Select Committee on Masters and Operatives (Equitable Councils of Conciliation 343) Appendix Nr. 9.

hommes assesseurs“ gegründet. Diese prud'hommes assesseurs waren Sachverständige, die bei der friedlichen Regelung der Arbeitsverträge mitzuwirken hatten. In der Epoche der Restauration, als Napoleon noch erster Konsul war, wandte die Regierung ihre Aufmerksamkeit der Organisation einer Vertretung der gewerblichen Interessen zu. Zu diesem Zweck wurden gegen Ende des Jahres 1802 in 22 wichtigen Zentren des Landes besondere Handelskammern (Chambres de Commerce) gegründet. Ein Jahr später, am 22. Germinal des Jahres XI wird die Frage nach der Vertretung der gewerblichen Interessen ihrer Lösung näher gebracht durch Gründung der „Chambres consultatives de manufactures, fabriques, et métiers“. Diese beratenden Kammern bestanden aus 20—30 industriellen Unternehmern und Fabrikdirektoren, die die gemeinsamen Interessen der der Industrie angehörenden Kreise vertraten. Die Kammern hatten der Regierung über die Lage der Industrie Bericht zu erstatten und Maßnahmen zur Hebung der „manufactures, arts et métiers“ vorzuschlagen. Außer vielen anderen Bestimmungen, enthält dieser Akt auch die folgende, daß die Prüfung der Mißverständnisse und Streitigkeiten zwischen Arbeitern und Unternehmern der Administration (Polizei) und der Magistratur obliegt. Dieser Umstand gab den Anstoß zur Gründung eines besonderen der Vermittelung bei gewerblichen Konflikten dienenden Institutes für solche Fälle, in denen die Polizei und die Magistratur nicht kompetent waren.

Das äußere Ereignis, das, wie man allgemein annimmt, den Anlaß zur Gründung der Conseils de Prud'hommes gab, war der Besuch, den Napoleon im Jahre 1805 der Stadt Lyon abstattete. Während dieses Besuches wandten sich die Vertreter der Seidenindustrie mit der Bitte an ihn, er möge einige von den Einrichtungen, die im Jahre 1791 zugleich mit den Zünften abgeschafft worden waren, wieder herstellen. Die Unternehmer wiesen in ihrem Gesuch u. a. darauf hin, daß es nötig sei, besondere Organe zur Prüfung und Schlichtung von Streitigkeiten, die auf Grund des Arbeitsvertrages mit den Arbeitern entstehen, einzuführen. Die Folge dieses Gesuchs war das Gesetz vom 18. März 1806, durch das in Frankreich ein besonderes der Vermittelung bei gewerblichen Konflikten dienendes Organ, das Conseil de Prud'hommes, geschaffen wurde. Anfangs wurden nur in der Stadt Lyon solche Conseils de Prud'hommes gegründet, später jedoch wurden sie auf Grund des Gesetzes auch in anderen industriellen Zentren (villes de fabrique) eingeführt.

Die wahre Natur dieser neuen Form der Vermittelung bei gewerblichen Konflikten geht mit großer Klarheit aus der Einleitung zu diesem Gesetzesakt hervor, die denselben Regnault de St. Jean d'Angely zum Verfasser hat, von dem auch die Initiative zur Gründung der oben erwähnten Chambres de Commerce ausgegangen war.

In seiner Einleitung spricht sich der Verfasser der Gesetzesvorlage recht günstig über einige Seiten des verflornten Régimes aus. Damals hätte die Industrie noch eine straffe und mächtige Organisation besessen, die sie mit dem Fall des alten Régimes eingebüßt hätte. Der erste Versuch, die industrielle Organisation wieder herzustellen, wäre das Gesetz über die Chambres de Commerce, aber die Gründung von Handelskammern genüge noch nicht, das werde schon durch den Umstand bewiesen, daß zwischen Personen, die der Industrie angehören, Konflikte entstünden, und daß diese durch die allgemeinen Organe der Administration und Polizei nicht in befriedigender Weise beigelegt werden könnten, und doch sei zur Beilegung der Konflikte, die sich aus den gewerblichen Beziehungen ergeben, eine besondere Vorbereitung und eine genaue Kenntnis der allgemeinen Lage eines Industriezweiges notwendig; diese könne man jedoch nur bei solchen Personen voraussetzen, die selbst der Industrie angehörten. Aus solchen Gründen bringe die Regierung eine Gesetzesvorlage über ein besonderes Organ ein, das der Schlichtung gewerblicher Konflikte dienen solle.

Wenn wir noch einige Zusätze und Ergänzungen aus späterer Zeit (das Gesetz vom Jahre 1809, 1810 und besonders das vom Jahre 1853) hinzunehmen, so stellt sich die Organisation der französischen Conseils de Prud'hommes bis gegen Ende des XIX. Jahrhunderts in etwa folgender Weise dar ¹⁾:

Die Conseils de Prud'hommes werden auf einen motivierten Antrag der Handelskammer oder der Gewerbekammer und auf Grund einer besonderen Verfügung des Handelsministers, die die Zustimmung des Staatsrats finden muß, gegründet. In seiner Verfügung bestimmt der Minister die Gesamtzahl der Mitglieder des neugegründeten Gerichtshofs. Laut Gesetz müssen diese Gerichte, außer dem Vorsitzenden und dem Vizepräsidenten, mindestens 6 Mitglieder zählen. Der Minister gibt ferner an, auf welche Industriezweige sich die Tätigkeit des Gerichts zu erstrecken und wieviel Vertreter jeder Industriezweig in das Gericht zu entsenden habe.

Das Wahlrecht besitzt ein jeder Unternehmer (patron), der über 25 Jahre alt ist und 5 Jahre lang eine Gewerbesteuer bezahlt hat, und zwar mindestens 3 Jahre lang in dem Bezirk, auf den sich die Tätigkeit des Gerichtshofs erstreckt. Von den Arbeitern haben die höheren An-

¹⁾ Wir haben hier die Organisation der „Conseils“ im Auge, wie sie zu einer Zeit bestand, als dieses System der Schlichtung gewerblicher Konflikte von Frankreich auch auf Deutschland und England übergrief und hier den Anlaß zur Gründung ähnlicher Institutionen gab. Über die Organisation der modernen Conseils de Prud'hommes (nach dem Gesetz von 1892) vgl. die offizielle Publ. De la Conciliation et de l'Arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers en France et à l'Étranger. Office du Travail 1893.

gestellten (chef d'ateliers, contremaitres) ebenso wie die gewöhnlichen Arbeiter (ouvriers) das Wahlrecht, wenn sie über 25 Jahre alt, mindestens 5 Jahre in demselben Berufszweig tätig sind und nicht weniger als 3 Jahre ihren Wohnsitz in ein und demselben Bezirk haben.

Das passive Wahlrecht, d. h. das Recht, zum Mitglied des Gerichtshofs gewählt zu werden, wird mit 30 Jahren und durch die Kenntnis von Lesen und Schreiben erworben.

Jede Partei wählt ihre Vertreter in einem besonderen Wahlakt und in verschiedenen Wahlräumen. Die Zahl der Mitglieder, die von beiden Parteien gestellt wird, muß die gleiche sein. Sämtliche Mitglieder wählen einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten aus ihrer Mitte. Jeder von diesen kann einer der beiden Parteien angehören, niemals aber beiden zugleich, d. h. wenn einer von ihnen der Arbeiterpartei angehört, muß der andere aus der Mitte der Unternehmer gewählt werden¹⁾. Beide werden auf ein Jahr gewählt. Der Gerichtshof wird alle 3 Jahre zur Hälfte erneuert, wobei die ausscheidenden Mitglieder wieder gewählt werden können.

Dies ist die Organisation der französischen Conseils de Prud'hommes. Was die Funktionen dieser Institution anbelangt, so haben diese Gerichte vor allem die Aufgabe, gewerbliche Streitigkeiten zwischen Arbeitern und Unternehmern oder zwischen den Arbeitern ein und desselben Unternehmens zu untersuchen und zu prüfen. Die zur Untersuchung stehende Frage darf die Grenzen des geltenden Arbeitsvertrages nicht überschreiten, d. h. das Gericht hat nicht das Recht, über den künftigen Arbeitsvertrag Bestimmungen zu treffen. Die Tätigkeit des Gerichts vollzieht sich in zwei Phasen; zunächst wird der Konflikt in mehr privater Weise durch ein besonderes bureau particulier oder bureau de conciliation geprüft.

Die beteiligten Parteien erscheinen entweder freiwillig oder auf Aufforderung der benachteiligten Partei. Die andere Partei wird zunächst vom Gericht durch einen einfachen Brief benachrichtigt, der vom Sekretär unterzeichnet sein muß. Wenn sie nicht erscheint, erhält sie eine weitere offizielle Aufforderung (citation) durch den Gerichtsvollzieher. Erscheint dann die Partei noch immer nicht vor Gericht, so hat die benachteiligte Partei das Recht, zu verlangen, daß die strittige Frage vor dem höheren Gerichtshof (bureau général) zur Verhandlung kommt. An diesen werden auch alle Angelegenheiten verwiesen, die zwar von der ersten Instanz geprüft worden sind, aber aus irgend einem Grunde nicht endgültig zum Austrag gebracht werden konnten.

Die Verhandlung vor dem bureau général hat den ausgesprochenen

¹⁾ Nach dem Gesetz vom Jahre 1853 wurden der Präsident und der Vizepräsident vom Kaiser nach eigenem persönlichem Gutdünken gewählt. Das Gesetz vom 7. Februar des Jahres 1880 kehrte jedoch zu der alten Praxis, wie sie im Jahre 1809 eingeführt worden war, zurück.

Charakter einer gewöhnlichen Gerichtsverhandlung mit allen dazu gehörigen Beweiserhebungen, Zeugenaussagen usw. Die Gerichtskosten werden in der Regel dem schuldigen Teil auferlegt¹⁾. Gegen das Urteil der *Conseils de Prud'hommes* kann man vor dem Gewerbegericht Einspruch erheben (wenn das Streitobjekt mehr als 200 Fr. beträgt)²⁾.

Außer der Appellation ist auch noch eine *demande en cassation* zulässig, wovon man jedoch nur sehr selten Gebrauch macht³⁾.

Das Urteil tritt drei Tage nach der „*signification*“ in Kraft, seine Nichtbeachtung und ein Verstoß gegen den Gerichtsbeschluß wird auf dem üblichen gerichtlichen Wege geahndet.

Die Tätigkeit der französischen *Conseils de Prud'hommes* beschränkt sich jedoch nicht auf die Schlichtung von Konflikten zwischen Kapital und Arbeit. Diese Gerichtshöfe haben noch eine Reihe anderer Funktionen („*attributions*“) strafrechtlich-polizeilichen Charakters. Nach dem Gesetze vom 3. August des Jahres 1810 gehört unter seine Kompetenz „*tout délit tendant à troubler l'ordre et la discipline de l'atelier, tout manquement des apprentis contre leurs maitres*“ usw. Nach dem Gesetze vom 11. Juni 1809 unterstehen diesen Gerichten auch noch andere Streitfragen rein gewerblichen Charakters, wie z. B. Fragen die sich auf Handelsmarken, Muster usw. beziehen. Endlich haben diese Gerichte nach dem Gesetze vom 1. Juni 1853 noch das Recht, bei allen Arten von Regierungsvorschlägen als Sachverständige zu fungieren.

Aus der soeben beschriebenen Zusammensetzung und den Funktionen der *Conseils de Prud'hommes* geht deutlich der allgemeine Charakter dieser auf die Schlichtung wirtschaftlicher Konflikte gerichteten Tätigkeit hervor. Die Eigentümlichkeit dieser Organe, durch die sie sich von allen anderen unterscheiden, besteht darin, daß sie nicht isoliert dastehen, sondern einen engen Zusammenhang mit anderen Institutionen haben, mit denen zusammen sie ein ganzes System der organisierten Vertretung allgemeiner gewerblicher Interessen bilden.

Zu demselben Typus von Organisationen gehören auch jene der Schlichtung von Konflikten zwischen Kapital und Arbeit dienenden Organe, die in Deutschland unter dem Namen „Gewerbegerichte“ bekannt sind.

Die Gewerbegerichte wurden nach dem Beispiele Frankreichs zuerst in der Rheinprovinz und dann in den anderen Teilen Deutschlands eingeführt. Diese Art der Schlichtung gewerblicher Streitigkeiten wurde zuerst durch eine Verfügung vom 26. November 1829 in 9 west-

¹⁾ Nach dem österreich. Forscher Dr. Ferd. Schmidt sind diese Kosten mitunter recht hoch, vgl. dessen Aufsatz „Wirksamkeit der Gewerbegerichte und ihre Fortbildung“. *Statist. Monatsschrift* 1899, S. 28 (Abzug).

²⁾ Nach dem Gesetz vom Jahre 1853. Das Gesetz vom Jahre 1809 zieht die Grenze tiefer, bereits bei 60 Fr. Das Gesetz von 1810 erhöht sie bis auf 100 Fr.

³⁾ Schmidt, loc. cit. S. 29.

fälischen Städten unter dem Namen „Fabrikengerichts-Deputation“ eingeführt und später in das preußische Gewerbegerichtsstatut vom Jahre 1845 aufgenommen.

In dem Gewerbegerichtsgesetz des Norddeutschen Bundes vom Jahre 1869 und im Gesetz von 1878 findet der Gedanke der Vermittelung bei gewerblichen Konflikten seine weitere Fortbildung und Entwicklung (§ 120a).

Im Jahre 1877 werden die Gewerbegerichte der Kompetenz der bei dem allgemeinen Gerichtsverfahren geltenden Normen entzogen und auch in Sachsen, Bremen und Hamburg eingeführt. Durch die Novellen vom 18. Juli 1881 und vom 6. Juli 1887 werden neben den Gewerbegerichten noch besondere Innungsschiedsgerichte geschaffen. Der oben angeführte § 120a des Gewerbegerichtsgesetzes, durch den die Gemeinden das Recht erhalten, besondere Gewerbegerichte zur Beilegung gewerblicher Konflikte zu gründen, hat in der Praxis keine sehr häufige Anwendung gefunden. Dies hing u. a. auch damit zusammen, daß das Gesetz keine bestimmten Hinweise auf die Organisation, die Tätigkeit, noch auf die wichtigsten Funktionen dieser Gerichte enthielt¹⁾.

Nachdem beim Reichstage zahlreiche Gesuche und Petitionen eingegangen waren, die die bestimmtere Normierung der auf die Schlichtung gewerblicher Konflikte gerichteten Tätigkeit betrafen, brachte die Regierung im Jahre 1889 im Reichstage eine Gesetzesvorlage über die Einführung besonderer Gewerbegerichte ein²⁾, die am 29. Juli 1890 in Kraft trat.

Dieses Gesetz, das bei seiner Beratung im Reichstage zahlreiche Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten hervorrief, hat auch später noch vielfache Änderungen erfahren (im Jahre 1892, 1897 und besonders im Jahre 1901), und so kommt auch bis auf den heutigen Tag fast in jeder Session des Reichstags von neuem das Problem einer Revision der die Schlichtung gewerblicher Konflikte zwischen Kapital und Arbeit betreffenden Gesetzgebung zur Sprache.

Nach dem heute geltenden Gesetze³⁾ haben die Gewerbegerichte die Aufgabe, die Streitigkeiten zwischen Arbeitern und Arbeitgebern beizulegen⁴⁾. Das Gesetz gibt keine allgemeine Definition des Begriffs

¹⁾ J. Haas, Kommentar zum Gewerbegerichtsgesetz, 2. Aufl. Göttingen 1902, S. 5.

²⁾ Die Initiative zur Gründung „paritätisch“ zusammengesetzter Gewerkekammern ging von der sozialdemokratischen Partei aus, die schon 1877 und auch später noch mehrfach beim Reichstag sich hierauf beziehende Petitionen einreichte. Vgl. die Reichstagsrede des Abg. Legien vom 15. Jan. 1909 (Verhandlungen des Reichstags, stenogr. Ber., Bd. 234, S. 6299.)

³⁾ Gewerbegerichtsgesetz vom 29. September 1901.

⁴⁾ „Für die Entscheidung von gewerblichen Streitigkeiten zwischen Arbeitern einerseits und ihren Arbeitgebern andererseits“ (§ 1).

„Streitigkeiten“, sondern sucht das Gebiet, das der Kompetenz der Gewerbegerichte untersteht, durch eine Aufzählung der Motive oder Anlässe zu solchen Konflikten zu umgrenzen. Hierher gehören z. B. Streitigkeiten, die das Inkrafttreten, die Dauer und den Ablauf des Arbeitsvertrags sowie seine Durchführung, die Aushändigung oder den Empfang von Arbeitsbüchern sowie von Zeugnissen und Dokumenten aller Art betreffen. Ferner gehören hierher solche Konflikte, die aus dem bestehenden System der staatlichen Arbeitsversicherung entspringen (§ 4). Aus dieser Aufzählung kann man ersehen, daß das Gesetz unter „Streitigkeiten“ Konflikte von rein beruflichem, sozusagen technischem und nicht allgemein wirtschaftlichem Charakter versteht. Andere gewerbliche Konflikte, wie z. B. der Streik oder die Aussperrung, sind in dieser Aufzählung überhaupt nicht erwähnt. Die Vermittelung bei Konflikten dieser letzteren Art bildet eine besondere Aufgabe der Gewerbegerichte, die das Gesetz an einer anderen Stelle behandelt.

Jede Gemeinde, die nach der letzten Volkszählung mehr als 20 000 Einwohner zählt, muß notwendig ein Gewerbegericht haben (§ 2). Das Gericht besteht aus dem Vorsitzenden, dem Vizepräsidenten und den Beisitzern. Die Zahl der letzteren darf nicht geringer sein als vier (§ 10).

Der Vorsitzende und der Vizepräsident werden vom Magistrat gewählt und dürfen weder zur Partei der Arbeiter noch zu der der Unternehmer gehören (§ 12). Die Beisitzer werden zu gleichen Teilen von Arbeitern und Unternehmern gewählt (§ 13). Wenn die Wahlen nicht zustande kommen, werden die Mitglieder des Gerichts vom Magistrat oder von einem ihm entsprechenden Regierungsorgan ernannt (§ 18). An das Wahlrecht sind bestimmte Bedingungen geknüpft. Mitglied eines Gerichts kann nur eine Person werden, die über 30 Jahre alt ist und mindestens ein Jahr lang vor der Wahl weder für sich selbst noch für ihre Familie die Hilfe der öffentlichen Fürsorge in Anspruch genommen hat.

Die Beilegung von Streitigkeiten und Konflikten technischen Charakters ist nicht die einzige Funktion der Gewerbegerichte. Sie können auch als Einigungsämter bei gewerblichen Konflikten allgemein wirtschaftlichen Charakters dienen¹⁾. In solchen Fällen muß das Gericht aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern — zweien von jeder Partei — bestehen. Das so zusammengesetzte Gericht kann noch durch Vertreter beider Parteien ergänzt werden, und zwar hat jede von ihnen die gleiche Anzahl zu entsenden. Das Gewerbegericht kann sowohl während eines offenen Bruchs zwischen beiden Parteien, als auch zu einer Zeit, wo die

¹⁾ Die hierher gehörigen Bestimmungen bilden ein besonderes Kapitel in dem erwähnten Gesetzessakt. Vgl. 3. Abschnitt, Tätigkeit des Gewerbegerichts als Einigungsamt, §§ 62—74.

Arbeit noch im Gange ist, und die Differenzen zwischen Arbeitern und Unternehmern erst zu einem offenen Bruch zu führen drohen, in Anspruch genommen werden (§ 62). Die Prüfung des Konflikts kann einen doppelten Charakter tragen.

Zunächst schreiten die Mitglieder des Gerichts auf Aufforderung des Vorsitzenden zur Feststellung und Aufklärung des Tatbestandes. Zu gleicher Zeit sucht der Vorsitzende mit allen Mitteln eine Verständigung und Einigung zwischen beiden Parteien herbeizuführen. Wenn dies nicht gelingt, hat das Gewerbegericht einen Beschluß zu fassen (§§ 65—67). Da es den Beteiligten frei steht, sich an das Gewerbegericht mit der Bitte um Schlichtung der Streitigkeiten wenden oder nicht, hat auch die Entscheidung des Gerichts keine verpflichtende Kraft. Wenn beide Parteien dazu bereit sind, sich dem Beschlusse des Gerichts zu unterwerfen, so benachrichtigen sie den Vorsitzenden hierüber. Ist während einer bestimmten Frist keine derartige Erklärung beim Gericht eingelaufen, so bedeutet dies, daß die Parteien die Entscheidung des Gerichts nicht annehmen wollen (§ 68). In diesem Falle veröffentlicht das Gericht seinen Beschluß mit einem Hinweis darauf, daß die Verständigung nicht zustande gekommen sei, und daß die Parteien nicht geneigt seien, sich dem Urteile des Gerichts zu unterwerfen (§ 69). Da die Entscheidung des Gewerbegerichts keinerlei zwingende Kraft besitzt, hat dies d. h. die Veröffentlichung des Tatbestandes, den Zweck, einen moralischen Druck auf die Urheber des Konflikts auszuüben. Dies ist nach der Ansicht des Gesetzgebers die eigentliche Aufgabe des Gewerbegerichts als eines zur Schlichtung und Beilegung offener Konflikte zwischen Arbeit und Kapital berufenen Organs¹⁾. Darin liegt auch zugleich die Unvollkommenheit und Mangelhaftigkeit dieser Institutionen. In der Tat, kann ein solches Schlichtungsverfahren nur dann eine Bedeutung haben, wenn beide Parteien sich dazu bereit erklären, ihre Streitfrage dem Schlichtungsorgan zu übergeben und sich seinen Beschlüssen zu unterwerfen, oder wenn ihnen daran liegt, mit Hilfe eines solchen Gerichts die näheren Umstände und den dem Konflikt zugrunde liegenden Tatbestand aufzuklären und hierdurch zu einer gegenseitigen Verständigung zu gelangen. Aber dies alles ist nur dort möglich, wo die Beziehungen zwischen Arbeitern und Unternehmern bereits einen stabileren Charakter angenommen haben; allein unter solchen Verhältnissen hat es in der übergroßen Mehrzahl der Fälle für die Parteien keinen Zweck,

¹⁾ Haas bemerkt in seinem Kommentar hierzu: „Der Zweck der Bestimmungen der §§ 62—73 ist die soziale Versöhnung, nicht die Herstellung eines Friedens durch Gewalt. Die Tätigkeit des Einigungsamts soll auf dem moralischen Ansehen basieren, welches das Gewerbegericht durch seine Tätigkeit bei Entscheidungen von Streitigkeiten sich erworben hat.“ Kommentar zum Gewerbegerichtsgesetz, 2. Aufl., S. 150.

sich an eine offizielle Institution zu wenden, da sie die Möglichkeit haben, den Konflikt ohne Eingreifen eines unparteiischen Organs durch gegenseitige Verständigung und durch Unterhandlungen mit den Vertretern der entsprechenden Organisationen oder durch Hinzuziehung von Privatpersonen, deren Bewegungsfreiheit durch keinerlei offizielle Funktionen beeinträchtigt wird, beizulegen.

Die Gewerbegerichte in Deutschland teilen in dieser Beziehung das gemeinsame Schicksal dieser Art von Organen des Schieds- und Schlichtungswesens. Im günstigsten Falle sind sie überflüssig. Ihre Tätigkeit fällt dort, wo, wie dies für Deutschland gilt, die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit besonders zugespitzt sind, kaum ins Gewicht. Wo dagegen diese Beziehungen einen stabileren Charakter haben, wird die Funktion dieser Organe mit weit größerem Erfolge von dem privaten Schieds- und Schlichtungswesen übernommen¹⁾.

Als Organe des offiziellen Schieds- und Schlichtungswesens sind die deutschen Gewerbegerichte dadurch charakterisiert, daß sie keine speziellen Institutionen darstellen, sondern sich in ihren Funktionen an Institutionen allgemeineren gerichtlich administrativen Charakters anschließen, die den Zweck haben, bei Konflikten und Streitigkeiten rein technischer Art, zu vermitteln, wie sie heutzutage auf Grundlage des Arbeitsvertrags entstehen. Andererseits aber ist das Ziel dieser Institutionen allzu begrenzt und beschränkt, als daß ihre Tätigkeit alle Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit, die heute bereits außerordentlich kompliziert und mannigfaltig geworden sind, umfassen könnte.

Wie wir schon oben bemerkten, haben auch die französischen Conseils de Prud'homme, die den deutschen Gewerbegerichten zum Vorbild gedient haben, ein viel zu begrenztes und spezielles Ziel. Sie haben

¹⁾ Als die Gewerbegerichte eingeführt wurden, wurden von den Anhängern der Sozialreform große Hoffnungen auf diese Institutionen gesetzt. So z. B. bemerkt Stieda, „diese Organe hätten einen andern Weg gewiesen, der im Interesse des Friedens und zur Aufrechterhaltung guter Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitern eingeschlagen werden kann“. Conrads Hdw. III. Aufl., Art. Gewerbegericht, S. 648; vgl. auch seine Arbeit „Das Gewerbegericht“. Duncker und Humblot, Leipzig 1890. Auch Boehmert setzte (Arbeiterfreund 1903, S. 391) große Hoffnungen auf die neugegründeten Organe, und zwar hauptsächlich deshalb, weil durch sie die gewerblichen Konflikte weit mehr zu einer öffentlichen Angelegenheit würden: „Es wird hohe Zeit, daß die Kämpfe zwischen Arbeit und Kapital nicht als bloße Privatstreitigkeiten einzelner Unternehmer mit ihren Arbeitern, sondern als öffentlich rechtliche Angelegenheiten betrachtet und als Fragen des öffentlichen Rechts auch vor der Öffentlichkeit von Anfang an amtlich klargestellt und in erster Linie durch die Gewerbegerichte als erste lokale Instanz, event. durch die Landesbehörden oder Reichsbehörden durch besondere öffentliche Untersuchungskommissionen näher geprüft und dadurch größere Konflikte im Interesse der Gesamtheit der Bevölkerung verhütet werden.“

hauptsächlich die Aufgabe, Streitigkeiten und Differenzen, die sich aus den beruflichen und gewerblichen Verhältnissen ergeben, zu schlichten und beizulegen; übrigens wurde in Frankreich die Unvollkommenheit dieser Einrichtung schon längst empfunden, und so wurde am 17. Juli 1908 nachdem bereits eine ganze Reihe von Gesetzesvorlagen¹⁾ eingebracht worden war, endlich ein besorderer Conseil consultatif du travail als höchstes Organ für die Vertretung der Interessen des Kapitals und der Arbeit gegründet. Mit der Einrichtung dieses völlig neuen, der Schlichtung gewerblicher Streitigkeiten dienenden Instituts wird die Frage nach der Beilegung gewerblicher Konflikte zu einer Spezialfrage innerhalb der gesamten Tätigkeitssphäre der neugegründeten Institution.

Derselbe Weg wurde auch von der legislativen Politik in Deutschland eingeschlagen. Auch hier erhob sich die Frage, ob es nicht notwendig sei, ein spezielles Organ für die Vertretung der Interessen von Kapital und Arbeit zu gründen. Diese Frage wird in Deutschland gegenwärtig in zweifacher Weise formuliert und verstanden: in einem engeren Sinn; dann richtet sie sich auf die Gründung lokaler Einigungsämter zur friedlichen Beilegung der Differenzen und Streitigkeiten zwischen Arbeitern und Unternehmern, und in einem solchen Falle tragen die projektierten Organe den Namen „Arbeitskammern“.

Eine etwas andere Formulierung erhält dagegen die Frage, wenn man ihr einen weiteren Sinn gibt: um dauernde und stabilere Beziehungen zwischen dem Kapital und der Arbeit herzustellen, ist es notwendig, daß die Interessen der Arbeiter ihre Vertretung in ebenso festen, dauernden und vom offiziellen Recht anerkannten Organen finden, wie sie die Unternehmerschon längst in den Gewerbekammern, Handelskammern, Handwerkskammern, landwirtschaftlichen Kammern usw. besitzen. Als Analogon zu diesen Organen, die die Interessen des Kapitals vertreten verlangen die Vorkämpfer eines neuen Systems des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens in Deutschland die Gründung besonderer „Arbeiterkammern“, und so erhält die Frage durch die Forderung der Gründung von Arbeiterkammern einen neuen und weiteren Sinn. Unter diesen haben wir ein ganzes kompliziertes System der Vertretung des Kapitals und der Arbeit zu verstehen. Nach diesem Projekt sollen an jedem Orte besondere Kammern, die ausschließlich aus Vertretern der Arbeiter bestehen, gegründet werden (so wie in den Gewerbekammern ausschließlich die Unternehmer der städtischen Industrie oder in den Handelskammern allein die Kaufleute vertreten sind usw.). Diese Kammern sollen nur einen beratenden Charakter und keine exekutive, ausführende Ge-

¹⁾ Vgl. über einzelne von ihnen Waldeck-Rousseau: *Questions Sociales*, Charpentier, Paris 1900.

walt haben. Sie hätten Gesetzesvorschläge auszuarbeiten und der gesetzgebenden Versammlung entsprechende Anträge einzureichen. Ferner hätten die Arbeiterkammern aus eigener Initiative Enqueten und statistische Erhebungen zu veranstalten, sich durch Gutachten an der Beilegung und Schlichtung von Konflikten technischen Charakters zu beteiligen usw.¹⁾

Die zweite Instanz in dem projektierten System des Schieds- und Schlichtungsverfahrens soll durch besondere Organe, die „Arbeitsämter“ oder „Gewerbeämter“, die zu gleichen Teilen aus Vertretern der Arbeit und des Kapitals bestehen, gebildet werden. Diese Organe sollen keinen rein beratenden Charakter haben wie die Einigungsämter, sondern auch eine gewisse exekutive Gewalt, d. h. die Macht besitzen, den von ihnen ausgehenden Entscheidungen oder Bestimmungen Kraft zu verleihen. Wenn die Beilegung gewerblicher Konflikte solchen Institutionen anvertraut würde, würde jede Entscheidung zugleich die Sanktion eines autoritativen Organs erhalten.

Und endlich soll das ganze projektierte System einer Vertretung des Kapitals und der Arbeit seine Spitze in einer besonderen zentralen Institution, dem „Reichsarbeitsamt“, erhalten, das gleichfalls zu gleichen Teilen aus Vertretern des Kapitals und der Arbeit bestehen soll.

Dieses Projekt eines neuen Systems der Vertretung gewerblicher Interessen geht von den Mitgliedern der sozialdemokratischen Reichstagsfraktion aus und ist daher immer auf einen starken Widerstand von Seiten der anderen Parteien gestoßen. Der Haupteinwand, der gegen dieses System erhoben wird, das der Vertretung der gewerblichen Interessen des Kapitals und der Arbeit dienen soll, besteht darin, daß die Sozialdemokratie, die eine vieltausendköpfige wohldisziplinierte Arbeiterarmee hinter sich hat, einen allzu großen Einfluß auf diese Institutionen gewinnen könnte²⁾.

Man wird kaum damit rechnen können, daß das oben erwähnte System einer vollen Vertretung der Kapital- und der Arbeiterinteressen in Deutschland schon in der nächsten Zukunft seine Verwirklichung finden wird.

¹⁾ Vgl. Legiens Rede (Verhandlungen des Reichstags, stenogr. Berichte, Bd. 234, S. 6299 ff.).

²⁾ In dieser Beziehung ist die Bemerkung des Staatssekretärs v. Bethmann-Hollweg über die (sozialdemokratischen) Arbeiterorganisationen in Deutschland außerordentlich charakteristisch. „Kein Gesetzgeber hätte mit der Umsicht, mit der Energie, mit dem Organisationstalent, auch nicht mit dem rücksichtslosen Draufgängertum der gewerkschaftlichen Bewegung irgendwie in Konkurrenz treten können.“ Vgl. seine Reichstagsrede über diese Gesetzesvorlage vom 15. Jan. 1909. Verhandl. Bd. 234, S. 6284.

Tabelle 45.

Die Tätigkeit der Gewerbegerichte in Deutschland: Zahl der Fälle

Jahr	der Anrufung			des Zustande- kommens			der Unterwerfung unter den Schiedsspruch			
	von beiden Teilen	nur seitens der Arbeit- geber	nur seitens der Arbeiter	einer Verein- barung	eines Schieds- spruchs	weder einer Verein- barung noch eines Schieds- spruchs	seitens beider Teile	nur seitens der Arbeit- geber	nur seitens der Arbeiter	seitens keines Teiles
1902	25	119		35	10	40	2	1	12	4
1903	39	135		54	13	36	7	4	10	1
1904	7	156		80	21	47	10	3	5	3
1905	165	10	175	128	25	164	14	3	6	2
1906	253	6	234	195	38	20	29	3	4	2
1907	180	9	150	135	51	78	40	7	2	3
1908	181	6	134	151	35	76	26	6	3	—
Zus. Durch- schnitt	850 121	1 134 162		778 111	193 26	461 66	128 18	27 3	42 6	15 2

Wie noch unlängst die Erfahrung gelehrt hat, werden sogar weit bescheidene Forderungen und Vorlagen gegenwärtig vom Reichstag abgelehnt¹⁾.

Der Hauptgrund hierfür liegt in der feindlichen Haltung der konservativen Partei und der Regierung gegenüber den Arbeiterorganisationen, sowie darin, daß den Arbeitern das Koalitionsrecht noch nicht in vollem Maße zugestanden wird²⁾.

In dieser Beziehung hat Stieda vollkommen recht, wenn er erklärt, daß in Deutschland noch kein genügender Boden für eine erfolgreiche Betätigung der Organe des Schieds- und Schlichtungswesens vorhanden ist³⁾.

¹⁾ In der Session von 1908—1909 brachte die Regierung eine Gesetzesvorlage über die Arbeitskammern ein. (Vgl. Verhandlungen, Aktenstücke Nr. 1048, Bd. 250, II.) Das Projekt wurde an eine Kommission verwiesen, zu deren Vorsitzendem C. Legien gewählt wurde. Die Kommission brachte mehrere Änderungsanträge ein (vgl. Verhandl., Aktenstücke Nr. 1418, Bericht der 34. Kommission), worauf die Vorlage in zweiter Lesung vom Reichstag abgelehnt wurde.

²⁾ Bei der Beratung der oben erwähnten Gesetzesvorlage über die Arbeitskammern bemerkte der sozialdemokratische Abgeordnete C. Legien: „Wir können sie (nämlich die Gegensätze zwischen Kapital und Arbeit) nur einigermaßen ausgleichen, indem wir beide Faktoren im Wirtschaftsleben, Arbeiter wie Unternehmer, nach gleichen Grundsätzen behandeln, beiden Faktoren gleiche Rechte einräumen und ihnen die Möglichkeit geben, gleiche Macht entfalten zu können.“ Verhandl. d. Reichstags, Bd. 234, S. 6299.

³⁾ Vgl. den schon zitierten Aufsatz im Conrads, Hdw. S. 649.

Nach den offiziellen Daten läßt sich die auf Schlichtung und Beilegung gewerblicher Konflikte gerichtete Tätigkeit der deutschen Gewerbeberichte in vorstehender Tabelle (45) darstellen¹⁾.

3.

Die moderne Organisation des offiziellen Schieds- und Schlichtungsverfahrens bei gewerblichen Konflikten in England ist das Resultat einer langjährigen Entwicklung.

Um uns ein klares Bild über die wahre Natur dieser Organe zu machen, müssen wir etwas näher auf die Analyse der sich auf diese Frage beziehenden Gesetzgebungsakte eingehen.

Die neuere Geschichte dieser Gesetzgebung läßt sich in drei Perioden zerlegen²⁾.

Die erste Periode (1824—1867) ist charakterisiert durch den Versuch, das alte englische Recht, soweit es sich auf dieses Gebiet erstreckt, dadurch zu konsolidieren, daß die Beilegung von Konflikten dieser Art gerichtlichen Behörden — dem Friedensrichter — oder Schiedsgerichten anvertraut wird.

Die zweite Periode (1867—1889) ist durch den Versuch, die französische Gesetzgebung über die *Conseils de Prud'hommes* auf England zu übertragen, sowie durch eine Vermengung des Prinzips der Verständigung mit dem der Schiedsgerichtsbarkeit charakterisiert.

Die dritte Periode (die mit dem Jahre 1896 beginnt) wird durch den Versuch, eine deutliche Grenzlinie zwischen den beiden soeben erwähnten Prinzipien zu ziehen, durch Heranziehung der besonderen Regierungsorgane zu einer aktiveren Tätigkeit und durch die Durchführung des Prinzips der freien Verständigung charakterisiert.

Neben diesen drei deutlich hervortretenden Perioden der englischen Gesetzgebung, soweit diese das Schieds- und Schlichtungswesen betrifft,

¹⁾ Das Material über die Tätigkeit der deutschen Gewerbeberichte besteht hauptsächlich in einer Sammlung gerichtlicher Entscheidungen über die interessantesten Fälle und wird in dem offiziellen Organ des Verbandes deutscher Gewerbeberichte „Das Gewerbegericht“ (gegründet 1893) publiziert. Entsprechende statistische Daten werden von Zeit zu Zeit in dem offiziellen Organ, dem „Reichs-Arbeitsblatt“ veröffentlicht.

²⁾ Die gesetzliche Normierung des Schieds- und Schlichtungsverfahrens in England hat bereits eine lange Geschichte hinter sich. Die ersten Akte dieser Art gehören noch der mittelalterlichen Epoche des Zunftwesens an. Für die Aufgabe, die wir uns hier gestellt haben, ist es nicht erforderlich, daß wir auf weiter zurückliegende Epochen dieser Gesetzgebung zurückgreifen, da das Gesetz vom Jahre 1824 alle vorgehenden Akte konsolidiert hat, die sich allein auf die Arbeiter der Textilbranche in den verschiedenen Teilen des Königreichs beziehen und in enger Weise mit dem Verbote der Koalitionen in Zusammenhang stehen. Daher hat die ganze Gesetzgebung bis zum Jahre 1824, soweit die hier berührte Frage in Betracht kommt, keine große Bedeutung für den modernen Kapitalismus

läßt sich noch eine vierte Periode unterscheiden, die jedoch erst eben begonnen hat und die durch den Einfluß der australischen Gesetzgebung auf die Metropole charakterisiert wird. Wir stehen jedoch, wie schon bemerkt, erst im Beginn dieser Periode, und daher ist es noch recht schwierig, sich ein Urteil über die Bedeutung der hierher gehörigen Gesetzesexperimente zu bilden. Wir wollen daher zunächst von dieser vierten Periode absehen — sie läßt sich weit besser nach der Analyse der australischen Gesetzgebung behandeln — und wollen zuerst etwas näher auf die Gesetzgebung der drei ersten Perioden eingehen.

Die neuere Gesetzgebung, die sich auf das gewerbliche Schieds- und Schlichtungswesen bezieht, beginnt, wie wir schon oben bemerkt haben, mit dem Akt Georgs V., durch den alle bis dahin geltenden Normen der sich auf diese Frage beziehenden Gesetzgebung konsolidiert wurden¹). Das Gesetz vom Jahre 1824 beginnt mit einer langen Aufzählung der Motive, causes of dispute, die Anlaß zur Vermittlung zwischen Arbeitern und Unternehmern gaben. Hierher gehören Fragen, die sich auf den Arbeitslohn, die Arbeitszeit, auf eine anständige Bezahlung, auf die Zufügung von Verlusten, auf die Einführung von Maschinen, auf die Güte des Materials, sowie auf allerhand Klagen beziehen. Diese Liste läßt den Übergangscharakter jener Epoche ziemlich deutlich erkennen: es war die Zeit, als die junge Großindustrie noch gewisse Zustände vorfand, die aus dem Zunftsystern herstammten. Daher wird z. B. die Einführung von Maschinen als ein Anlaß für die Einleitung eines Schieds- oder Schlichtungsverfahrens angesehen.

In all den angeführten Fällen haben die beteiligten Parteien das Recht, wenn der Konflikt nicht durch gegenseitige Verständigung beigelegt werden kann, die Streitfrage dem Friedensrichter oder dem Magistrat einer bestimmten Gemeinde zu unterbreiten. Der Friedensrichter oder der Magistrat lassen sich die Sache darlegen und fällen auf Grund eines abgekürzten Verfahrens eine endgültige Entscheidung. Wenn eine oder beide Parteien nicht vor Gericht erscheinen, oder wenn eine von ihnen sich dem Urteile des Friedensrichters oder des Magistrats überhaupt nicht unterwerfen will, während die andere Partei darauf besteht, daß die Angelegenheit einem Schiedsgericht unterbreitet werde, hat der Richter nach Verlauf von 48 Stunden von dem Moment an gerechnet, wo die Klage bei ihm eingeht, und nicht später als nach drei Tagen (wobei die Sonntage nicht mitzählen) die andere Partei zu benachrichtigen, und wenn keine Nachricht von der Beilegung des Konflikts bei ihm eintrifft, eine bestimmte Anzahl von Schiedsrichtern (Arbitrators or Referees) zu ernennen, die zu einem Schiedsgericht zusammentreten. Der Richter

¹) Der vollständige Titel dieses Akts lautet: „An Act to consolidate and amend the Laws relative to the Arbitration of Disputes between Masters and Workmen“. 21 th June 1824 (5 Geo. IV, Cap. XCVI).

wählt hierzu mindestens vier und nicht weniger als sechs Personen, von denen die Hälfte Unternehmer oder Bevollmächtigte der Unternehmer, die andere Hälfte Arbeiter des betreffenden Industriezweiges sein müssen. Von diesen wählt jede Partei einen Schiedsrichter, und diese erhalten dieselben Rechte, die der Friedensrichter besitzt, d. h. „full Power to hear and finally determine such Dispute“.

Die Mitglieder des Schiedsgerichts versammeln sich an einem Ort und zu einer Zeit, die vom Friedensrichter bestimmt wird. Sie untersuchen den Fall, indem sie beide Parteien und die Personen, die mit der Angelegenheit vertraut sind, ver hören, wobei die ver hörten Personen sich eidlich verpflichten müssen, nur wahre Angaben zu machen. Wenn das Schiedsgericht aus irgend einem Grunde zu keiner Entscheidung kommen kann, muß es den Friedensrichter hiervon verständigen, und dann hat dieser das endgültige Urteil zu fällen¹⁾. Unterwirft sich eine Partei dem Urteile des Richters oder des Schiedsgerichts nicht, so wird sie zu einer Geldstrafe oder einer Freiheitsstrafe verurteilt.

Das Gesetz vom Jahre 1824 blieb mehr als 40 Jahre fast ohne jegliche Änderungen und Modifikationen, bis zum Jahre 1867, in Kraft²⁾, allein die durch dieses Gesetz geschaffenen Organe des Schieds- und Schlichtungswesens entfalteten nur eine äußerst geringe Tätigkeit³⁾.

Das Gesetz vom Jahre 1824 bildet die erste Phase in der Entwicklung der sich auf das gewerbliche Schieds- und Schlichtungsverfahren beziehenden englischen Gesetzgebung und läßt sich als ein selbständiger Versuch charakterisieren, besondere Einrichtungen zum Zweck gerichtlicher Prüfung der Konflikte zwischen Kapital und Arbeit zu schaffen und zwar durch Anpassung der diese Funktionen schon früher ausübenden Organe (der Friedensrichter) an die neue Aufgaben. Hierdurch erklärt sich auch der vollständige Mißerfolg dieses Versuchs: die

¹⁾ Das Urteil, das vom Schiedsgericht oder vom Friedensrichter gefällt wird, ist endgültig „the Award to be made . . . shall be final and conclusive between the Parties, without being subject to review or challenge by any Court or Authority whatsoever“.

²⁾ Das Gesetz vom 15. Juli 1837 (I Vict c. 57) verlängert die Frist, während der die Klage eingereicht werden kann. Diese Frist darf von da ab statt 6 Tage 14 Tage betragen. Zugleich werden gewisse Änderungen in der lokalen Verteilung der Friedensrichterstellen und Magistrate, bei denen die Klage eingereicht werden muß, eingeführt. Das Gesetz vom 8. u. 9. Vict., c. 77 u. 128 bezieht sich auf das Recht, Quittungen darüber auszustellen, daß die Arbeiter ihren Lohn erhalten haben (tickets of wages), und berührt die Frage nach der Schlichtung und Beilegung gewerblicher Konflikte fast überhaupt nicht.

³⁾ So bemerkt der Bericht der Parlamentskommission vom Jahre 1865: „This Act (1824) appears to be nearly in operative; hardly any one, whether master or workman, ever resorts to it, and its existence is unknown to many people.“ Report from the Select Committee on Masters and Operatives etc. P. P. 343, 1856, p. III.

Arbeiter mußten die Friedensrichter und die Magistrate notwendig als einseitige Vertreter der Unternehmerinteressen ansehen, und so war es nur natürlich, daß sie es nach Möglichkeit vermieden, sich an diese zu wenden.

Am 19. Februar 1856 wurde eine besondere parlamentarische Kommission eingesetzt, die hauptsächlich drei Gründe für den Mißerfolg des Gesetzes vom Jahre 1824 geltend machte¹⁾: erstlich konnte schon der Charakter der neugegründeten Organe, die an die gewöhnlichen Kriminalgerichte erinnerten, die Parteien nicht besonders dazu ermutigen, sich mit der Bitte um Hilfe an die Magistrate zu wenden. Zweitens wurden die Mitglieder des Gerichts ein jedes Mal ad hoc kurz vor der Verhandlung des Falls gewählt, und daher wußten die Parteien nie, wer die Mittlerrolle in dem Konflikt übernehmen wird, und drittens endlich waren die Arbeiter mißtrauisch gegen den Magistrat, da dieser in industriellen Bezirken meist aus Unternehmern oder doch aus ihnen nahestehenden Personen bestand²⁾. In derselben Session wurde dem Unterhaus vom Minister des Innern Gray ein Bericht über die Organisation des Schieds- und Schlichtungswesens in Frankreich und Belgien, d. h. über die schon oben beschriebenen Conseils de Prud'hommes vorgelegt³⁾.

Die Kommission vom Jahre 1856 hatte den Mißerfolg und die Unwirksamkeit der englischen Gesetze jener Zeit, die sich auf das Schieds- und Schlichtungswesen bezogen, festgestellt, und so konnte sie unter Berufung auf den Bericht Grays zum Schluss darauf hinweisen, daß es notwendig sei, die bestehende Organisation des Schieds- und Schlichtungswesens nach dem Vorbild des französischen Conseils de Prud'

¹⁾ Das oben zitierte Select Committee. Vgl. Report. P. P. 343. 1856.

²⁾ That the workmen object to magistrates in manufacturing districts inasmuch as they are generally manufacturers, or else in some way connected with manufacturers, Rep. p. III. Das Mißtrauen der Arbeiter gegen die Richter wird auch von einem der Kohlengrubenbesitzer in Lancashire, dem Unterhausmitglied Mackinon, das den Anstoß zur Revision der sich auf das gewerbliche Schieds- und Schlichtungsverfahren beziehenden Gesetzgebung gab, hervorgehoben. In seinem Antrag, eine besondere Kommission zu gründen — „to consider the inconvenience now felt in the country from the want of equitable tribunals by means of which any difference between masters and operatives might be satisfactorily adjusted“ — erklärt der Berichterstatter, daß, wie er sich auf Grund persönlicher Umfragen überzeugt habe, der Hauptmangel des bestehenden Schieds- und Schlichtungsverfahrens in dem Mißtrauen der Arbeiter gegenüber den Richtern liege. „In all the manufacturing towns of the chief manufacturers were generally justices of the peace, and, let their judgments in disputes between masters and men be ever so just and equitable, the workmen viewed them with prejudice, as judgments given by persons who were connected by the ties either of friendship or of common interest with their employers, and in fact, it was only natural for the workmen to suppose that the magistrates would favour their own class.“ Parl. Deb. 19. Februar 1856, Vol. 140, p. 982 ff.

³⁾ P. P. 526.

hommes umzugestalten. Zu diesem Zweck schlug die Kommission die Gründung besonderer Einigungsämter „Courts of Conciliation“ vor. Dazu aber war es nach der Ansicht einiger Mitglieder der Kommission keineswegs notwendig, das bestehende System des Schieds- und Schlichtungswesens abzuschaffen, sondern es genügte schon, einige seiner Grundbestimmungen abzuändern. So schlug die Kommission z. B. vor, die §§ 10 und 13, die sich auf die äußere Organisation des Schlichtungsverfahrens bezogen, durch andere zu ersetzen, nach denen die Parteien das Recht haben sollten, ohne Hinzuziehung des Friedensrichters oder des Magistrats zu gleichen Teilen Vertreter zu wählen, die dann ihrerseits einen Präsidenten aus ihrer Mitte ernennen sollten, doch sollte dieser letztere dem betreffenden Industriezweige nicht angehören dürfen. Ferner schlug die Kommission vor, die neugegründeten Schieds- und Schlichtungsorgane zu dauernden Institutionen zu erheben, während es früher üblich war, bei jedem einzelnen gewerblichen Konflikt erst ad hoc ein solches Organ zu schaffen und ins Leben zu rufen. Und endlich sollte den neugegründeten Organen nach dem Projekt der Kommission auch ein größeres Feld der Tätigkeit zugewiesen werden. Sie sollten das Recht erhalten, über alle Fragen zu entscheiden (to decide), die sich auf den geltenden Arbeitsvertrag beziehen — nur das Recht, den Arbeitslohn auch für die künftige Zeit festzusetzen, sollte ihm nicht zustehen¹⁾.

Diese letzte Frage, ob die Organe des Schieds- und Schlichtungswesens das Recht haben sollen, die allgemeinen Arbeitsbedingungen, wie sie im Arbeitsvertrag formuliert werden, auch für die künftige Zeit auszuarbeiten und festzulegen, ist entscheidend für das System des gewerblichen Schieds- und Schlichtungsverfahrens, wie es in der zweiten Entwicklungsperiode der englischen Gesetzgebung durch zahlreiche Gesetzesakte eingeführt wird.

Innerhalb einer Periode von 40 Jahren wurde im Parlament mehr als neunmal die Frage nach der Reorganisation des geltenden Systems des Schieds- und Schlichtungswesens erhoben, und jedesmal lehnte sowohl das Oberhaus wie das Unterhaus eine Normierung und Festsetzung der Arbeitsbedingungen für die Zukunft ab, mit anderen Worten, alle die zahlreichen Gesetzesvorlagen aus der Periode von 1856—1896 zielten lediglich darauf hin, Organe zu schaffen, die einen schon bestehenden Konflikt zwischen Arbeitern und Unternehmern beilegen sollten, und jeder Antrag, Maßnahmen, zur Verhütung solcher Konflikte zu ergreifen, wurde mit bewunderungswürdiger Konsequenz abgelehnt. Dies ist ein äußerst charakteristischer Zug in der Entwicklungsgeschichte des modernen Schieds- und Schlichtungsverfahrens bei gewerblichen Konflikten zwischen Kapital und Arbeit, der es wohl verdient, daß wir bei der Dar-

¹⁾ Report (343, 1856), p. IV u. ff.

stellung der weiteren Entwicklung der englischen Gesetzgebung etwas näher auf ihn eingehen.

Schon die Kommission vom Jahre 1856 bemerkt in ihrem Bericht, einzelne von den Personen, die sie befragt habe, hätten einen besonderen Wert darauf gelegt, daß die künftigen Organe des Schieds- und Schlichtungswesens das Recht haben sollten, die allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere soweit sie sich auf die Lohnfrage bezögen, auch für die künftige Zeit festzusetzen und zu normieren¹⁾. Aber wie wir schon oben bemerkt haben, verhielt sich sogar die Kommission in ihrem Projekt völlig ablehnend gegen die Übertragung einer solchen Funktion auf die neu zugründenden Einigungsämter (Courts of Conciliation).

Im Februar des Jahres 1867²⁾ wird die Frage nach der Reorganisation des Schieds- und Schlichtungsverfahrens bei Zusammenstößen zwischen Kapital und Arbeit aufs neue aufgeworfen. Der Urheber des neuen Projekts ist das Mitglied des Oberhauses, Lord St. Leonards, der dem hohen Hause eine Petition der Bauarbeiter einreicht. In seiner Rede vom 7. Februar des Jahres 1867 weist Lord Leonards auf die Notwendigkeit hin, besondere Organe zu schaffen, die die Aufgabe hätten, nicht etwa schon bestehende Streitigkeiten zu schlichten, sondern einen offenen Bruch zwischen beiden Parteien zu verhüten und diese zu Zugeständnissen und zu einer Verständigung geneigt zu machen, da es nach der Ansicht des Redners unmöglich sei, einen Streit, der bereits begonnen habe, auf gesetzlichem Wege beizulegen, in solchen Fällen herrsche nämlich ein tatsächlicher Kriegszustand zwischen Arbeitern und Unternehmern, und ein solcher Kampf könne daher nur durch den Sieg der einen oder anderen Partei entschieden werden³⁾.

Als es sich jedoch wenige Tage darauf bei der Beratung des Gesetzesantrags herausstellte, daß sich mit der Einführung der projektierten Einigungsämter zugleich notwendig die Frage erheben würde, ob diese Ämter auch das Recht haben sollten, die Arbeitsbedingungen für künftige Zeiten festzusetzen, geriet der Antragsteller in große Verlegenheit, und er

¹⁾ Vgl. den schon zitierten Report S. IV u. ff.

²⁾ Die Arbeiten der Kommission und der von ihr ausgearbeitete Gesetzesantrag hatten keine positiven Folgen. Wir übergehen hier die andern Gesetzesvorschläge aus dieser Periode, da sie kaum noch neues Material zu der hier untersuchten Frage hinzubringen. Einzelne von ihnen, wie z. B. das Projekt von Edward Bouverie (Bill 242) vom Jahre 1864, laufen einfach auf den Vorschlag hinaus, zum alten System zurückzukehren und alle gewerblichen Streitigkeiten an die gewöhnlichen Gerichte in den Grafschaften „Judge of any County Court“ zu verweisen.

³⁾ „To put a stop to a strike by law, when once it has commenced is perfectly impossible, because a state of war is then established between the master and his workmen, and this can be terminated by nothing but victory on the one side or the other.“ Parl. Deb. 7. Februar 1867, House of Lords. Vol. 185, p. 79.

beeilte sich, diesen Punkt aus seinem Projekt eines neuen der Schlichtung und Beilegung gewerblicher Streitigkeiten dienenden Organs gänzlich fallen zu lassen. Hierbei machte er eine äußerst charakteristische Bemerkung: was die Normierung des Arbeitslohnes anbelange, so sei dies eine Frage, die ihm selbst große Schwierigkeiten bereite¹⁾; die Arbeiter hatten nämlich in ihrer Petition mit großer Bestimmtheit darauf hingewiesen, daß ein Bedürfnis nach einem Organ bestehe, mit dessen Hilfe man sich über die Arbeitsbedingungen, die für die Zukunft gelten sollten, einigen und damit Konflikte verhüten könnte, die daraus entsprängen, daß die geltende Norm des Arbeitslohnes nicht eingehalten oder in willkürlicher Weise umgestoßen werde. Der Antragsteller, der sein Projekt im Interesse der Arbeiter eingebracht hatte, hatte nicht den Mut, ihrer Anregung Folge zu leisten und lehnte sie daher ab. „Die Arbeiter und die Unternehmer“, bemerkt der Redner, „wollen den Arbeitslohn mit Hilfe besonderer zu diesem Zwecke zu gründender Organe normieren und regulieren. Er persönlich aber protestiere dagegen.“

Der Redner berief sich hierbei auf die damals herrschende Lehre vom Angebot und der Nachfrage als den natürlichen Regulatoren des Arbeitslohns²⁾. So wurde denn der § 4, der ursprünglich in der Gesetzesvorlage stand, und nach dem Arbeiter und Unternehmer das Recht haben sollten unter Hinzuziehung des entsprechenden Organs Abkommen über den Arbeitslohn zu treffen, die für 12 Monate im voraus Gültigkeit haben konnten, auf Vorschlag des Lord Cranworth gestrichen. Der Urheber des Antrags gab hierzu seine Zustimmung³⁾, und so wird den neugeschaffenen Organen im Gesetz über das Schieds- und Schlichtungsverfahren, das bald darauf angenommen wurde⁴⁾, dieses Recht nicht zuerkannt.

Durch das Gesetz vom 15. August des Jahres 1867 wurde das bestehende System der Schlichtung und Beilegung gewerblicher Streitigkeiten (wie es durch das Gesetz vom Jahre 1824 eingeführt war) keineswegs abgeschafft, sondern nur erweitert; die Unternehmer und die Arbeiter erhielten das Recht, unter Genehmigung ihrer Majestät besondere „Equitable Councils of Conciliation or Arbitration“ zu gründen.

Wenn ein Unternehmer, der mindestens 6 Monate an einem bestimmten Orte seinen Wohnsitz hat, und die Arbeiter, die gleichfalls mindestens ein halbes Jahr am Orte ansässig und nicht weniger als

¹⁾ „As regard the rate of wages, it was a question which he himself approached with considerable hesitation“, heißt es in dem stenogr. Bericht. Ibid. S. 697.

²⁾ Ibid. S. 697 ff.

³⁾ Parl. Deb. House of Lords, 25. Februar 1867, vol. 185, p. 930.

⁴⁾ „An Act to establish Equitable Councils of Conciliation to adjust Differences between Masters and Workmen“, 30 and 31 Vict. Cap. CV.

7 Jahre in einem bestimmten Industriezweig beschäftigt sind, ein solches Organ zur Schlichtung von Streitigkeiten gründen wollen, müssen sie, nachdem sie sich zuvor untereinander verständigt haben, bei ihrer Majestät ein Gesuch einreichen: „to grant them a Licence to form such Council“, d. h. sie möge ihnen gestatten, ein solches Amt mit den Rechten der bestehenden Schiedsgerichtsorgane zu gründen. Die Königin oder der Staatssekretär des Innern sind bevollmächtigt, diese Erlaubnis zu gewähren, dies muß jedoch zuvor in der London Gazette sowie in einer der verbreitetsten lokalen Zeitungen öffentlich bekannt gegeben werden (§ 1). 30 Tage nach Bewilligung des Gesuches kann dann ein entsprechendes Organ gegründet werden, das so lange weiter besteht, bis es durch ein anderes ähnliches Organ ersetzt wird (§ 3). Die neugegründeten Organe bestehen aus 2–10 Mitgliedern und zwar zu gleichen Teilen von beiden Parteien (§ 2). Die Mitglieder verständigen sich über die Wahl eines Präsidenten, eines Sekretärs und der übrigen Beamten (§ 4). Nach ihren Funktionen unterscheiden sich die neugegründeten „Councils“ in nichts von den durch das Gesetz vom Jahre 1824 geschaffenen Schiedsgerichtsorganen, d. h. sie haben das Recht, Urteile zu fällen (awards), die einen endgültigen und entscheidenden Charakter (final and conclusive) haben. Hierbei wird die Unzulässigkeit von Abmachungen über den Arbeitslohn, die sich auf die Zukunft beziehen, besonders erwähnt „but nothing in this Act contained shall authorize the said Council to establish a Rate of Wages or Price of Labour or Workmanship at which the Workmen shall in future be paid.“ (§ 4).

Sowohl ihrem Namen nach (Council statt dem früheren Court), als auch nach ihren Funktionen und ihrer äußeren Organisation nach erinnern die durch das Gesetz vom Jahre 1867 eingeführten Organe an die französischen Conseils de Prud'hommes. Wie bei diesen letzteren hat die Prüfung der Streitfrage vor zwei Instanzen vor sich zu gehen. Die erste Instanz wird durch ein besonderes Komitee (Committee of Conciliation — das französische Bureau particulier) gebildet, dessen Aufgabe es ist, die streitenden Parteien zu einer friedlichen Verständigung zu veranlassen. Dieses Comité besteht nur aus zwei Mitgliedern, die das Council aus seiner Mitte erwählt. Die Zahl der Mitglieder ist absichtlich so beschränkt, damit jeder überflüssige Formalismus vermieden wird. Wenn es dem Komitee nicht gelingt, eine Verständigung zustande zu bringen, kommt die Angelegenheit vor die zweite Instanz, d. h. vor das eigentliche Gericht, „Council“, an dem sämtliche Mitglieder teilnehmen. Wohl zum Teil unter der Wirkung des französischen Gesetzes über das Schiedsgerichtsverfahren wird auch in England das Schieds- und Schlichtungsverfahren ausschließlich auf das Gebiet der beruflichen Arbeit beschränkt: nach dem Gesetz vom Jahre 1867 dürfen keinerlei Differenzen zwischen Herrschaften und Dienst-

boten an die Organe des Schieds- und Schlichtungswesens verwiesen werden (§ 17).

Alle späteren Akte, die sich auf das Problem des Schieds- und Schlichtungswesens beziehen, bis zum Gesetz vom Jahre 1889 fügen nichts zu der hier betrachteten Frage hinzu.

Das Gesetz vom Jahre 1872¹⁾ das auf Initiative von Männern erlassen wurde, die für die Sache der Arbeiter eintraten, (Mundella, Morley, Brassey, Hughes u. a.), bezweckt ebenso wie die Gesetzesvorlagen, die ihm vorangingen ²⁾, eine Erweiterung des Gesetzes vom Jahre 1824 (des § 13) und will eine freie Verständigung zwischen Arbeitern und Unternehmern über die Verweisung des zwischen ihnen schwebenden Konflikts an ein Schiedsgerichtsorgan erleichtern. Im Jahre 1875 wird die Frage nach der Erweiterung der Kompetenzen der Grafschaftsgerichte aufs neue aufgeworfen, denen sodann die Untersuchung und Prüfung der Streitigkeiten zwischen Unternehmern und Arbeitern anvertraut werden³⁾. Ebenso wenig Neuerungen werden durch das Gesetz vom Jahre 1889 eingeführt⁴⁾, zu dem das Mitglied des Oberhauses, Lord Chancellor, die Anregung gab⁵⁾. Das neue Gesetz verdient höchstens unsere Beachtung durch die außerordentliche Geschwindigkeit, mit der es durch sämtliche Instanzen hindurchging, sowie dadurch, daß es im Parlament ganz ohne jede Debatte angenommen wurde. Am 22. Februar wird das Gesetz im Oberhause eingebracht, am 6. Mai findet die zweite Lesung statt, an die sich gleichfalls keine Diskussion anschließt. Am 4. Juni wird es wiederum in dritter Lesung ohne Diskussion angenommen und an das Haus der Gemeinen verwiesen, wo bei der ersten und zweiten Lesung wiederum keine Debatte stattfindet. Ein Mitglied des Hauses G. Campbell bemerkt bloß bei der Einbringung der Gesetzesvorlage: „This is one of the Bills, which was slipped through last Wednesday without discussion, and the Government did not even take the trouble to explain its nature⁶⁾.“ Am 14. August wird das Gesetz in dritter Lesung angenommen und tritt dann ohne jegliche Abänderungen und Verbesserungen am 26. August in Kraft.

Dieses Gesetz ist, wie alle vorhergehenden Akte, die der zweiten Periode der sich auf das Schieds- und Schlichtungswesen beziehenden Gesetzgebung Englands angehören, durch zwei spezifische Eigentümlichkeiten charakterisiert. 1. bezieht es sich wie alle diese Akte trotz der

¹⁾ „The Arbitration“ (Masters and Workmen) Act, 1872, 35 u. 36 Vict., C. 46.

²⁾ Vgl. Bills 123, 213 u. a.

³⁾ Vgl. Bills 1875, 213, 259 u. 286.

⁴⁾ An Act for amending and consolidating the Enactments relating to Arbitration 26 August 1889 (52 u. 53 Vict., Ch. 49).

⁵⁾ Vgl. Bill (Nr. 5), die er am 22. Februar 1889 einbrachte.

⁶⁾ Parl. Deb. 1889, vol. 339, p. 220.

verschiedenen Titel und Namen, die sie tragen, ausschließlich auf die gerichtlichen Funktionen (des Schiedsgerichts) gegenüber bereits bestehenden Konflikten, und daher gestattet es 2. nicht, daß die von ihm geschaffenen Organe bei der Ausarbeitung und Festsetzung des Arbeitsvertrags für künftige Zeiten durch die Parteien hinzugezogen werden.

Dieses Recht wird den Organen des Schieds- und Einigungswesens zum ersten Mal im Jahre 1896 offiziell zuerkannt. Von diesem Jahre an kann man eine neue Periode der offiziellen Normierung und Regelung des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens in England datieren.

Es erhebt sich die naheliegende Frage: was war der Grund, daß den Organen des Schieds- und Schlichtungswesens das Recht, bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen für künftige Zeiten durch die Parteien mitzuwirken, solange und so hartnäckig aberkannt wurde? Die Parlamentsverhandlungen geben uns eine ganz bestimmte Antwort auf diese Frage. Wenn wir die Parlamentsberichte aus jener Zeit durchblättern, während der über die Frage des Schieds- und Schlichtungswesens debattiert wurde, überzeugen wir uns, wie völlig verständnislos sowohl die Verteidiger wie die Gegner der vorgeschlagenen Maßnahmen zur Beilegung gewerblicher Konflikte dem eigentlichen Kern des Schieds- und Schlichtungswesens gegenüberstehen; und wenn auch selbst heute noch die Grundprinzipien des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens nicht endgültig festgelegt, jedenfalls aber noch lange nicht allgemein anerkannt sind, so kann man sich leicht vorstellen, wie ungenau und unklar die Ansichten, die früher darüber herrschten, sein mußten, besonders in solchen Situationen, wo es notwendig war, bestimmte gesetzgeberische Normen über diese Frage auszuarbeiten. Diese Verständnislosigkeit findet ihren Ausdruck in der beständigen Vermengung des Prinzips der Verständigung oder Einigung (conciliation) mit dem der Schiedsgerichtsbarkeit (der gerichtlichen Prüfung und Urteilsfällung) und in der unbewußten Bevorzugung des ersten Prinzips. Diese seltsame Erscheinung findet nur darin ihre Erklärung, daß zu einer Zeit, als es tatsächlich schon private Organe gab, die der Vermittlung und Verständigung bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen für die Zukunft dienten — Organe, die durch die tatsächlichen Bedürfnisse selbst ins Leben gerufen worden waren — die Gesetzgebung diesem Prinzip sorgfältig aus dem Wege ging. Wir haben schon eine Erklärung für diese Tastache gegeben. In der Rede des Lord Leonards, eines Anwalts der Arbeiterinteressen, wird darauf hingewiesen, daß der Einführung dieses Prinzips hauptsächlich die Furcht vor einer Verletzung des Grundsatzes, nach dem die Höhe des Arbeitslohns oder der Preis der Arbeitskraft durch das Gesetz des Angebots und der Nachfrage normiert werden müsse, im Wege stand. Diese Berufung auf das „Gesetz des Angebots und der Nachfrage“ ist, wie wir schon oben bemerkt haben, charakteristisch für diese

Zeit. Diese Argumentation stammt aus der Zeit des Manchestertums, als noch die Furcht vor der Einmischung des Staats in den freien Kampf der Interessen außerordentlich groß war; besonders schrak man damals vor einer Regulierung der Norm für die Arbeitslöhne zurück. Hätte man den Organen des Schieds- und Schlichtungswesens dieses Recht verliehen, so wäre dies jener Zeit als Rückkehr zu einer vergangenen Epoche erschienen, als sich die Festsetzung der Lohnsätze noch unter Kontrolle der Regierung (der Friedensrichter) vollzog. Wie unberechtigt diese Befürchtung war und wie sehr sie auf einer völligen Verkennung der wahren Natur der damals erst eben beginnenden Organisation des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens beruhte¹⁾, dies wird aus dem folgenden mit genügender Deutlichkeit hervorgehen.

Hier müssen wir nur noch bemerken, daß es uns völlig an jeglichen Zahlendaten fehlt, nach denen wir uns ein Urteil über die praktischen Resultate der der Schlichtung und Beilegung gewerblicher Konflikte dienenden Tätigkeit dieser Epoche bilden könnten. Man kann annehmen, daß die Schiedsgerichte und Einigungsämter nur eine äußerst schwache Tätigkeit entfalten, da man es sich andernfalls schwer vorstellen könnte, warum die Frage nach der Schiedsgerichtsbarkeit und dem Einigungswesen im Parlament so häufig aufgeworfen und warum in jedem neuen Gesetzesakt auf die Unvollkommenheit und die Unwirksamkeit der bestehenden Organisation hingewiesen wurde²⁾.

Der Mißerfolg der offiziellen Organe des Schieds- und Schlichtungswesens machte sich um so mehr fühlbar, da gerade um diese Zeit, d. h. seit den sechziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts, in England allerhand Versuche unternommen wurden, auf persönliche Anregung Einzelner, private Organe zur Schlichtung gewerblicher Streitigkeiten zu gründen, ja diese Form des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens lieferte mit jedem Jahr immer mehr Beweise für ihre Lebensfähigkeit und lenkte die Aufmerksamkeit der Gesellschaft und der Presse auf sich. Man kann sagen, daß die mit dem Jahre 1896 einsetzende Periode der englischen Gesetzgebung gänzlich auf den Erfahrungen und Resultaten beruht, die mit der bereits in hoher Blüte stehenden Organisation des privaten Schieds- und Schlichtungswesens gemacht worden waren.

¹⁾ Der Vollständigkeit halber müssen wir auch noch auf den oben erwähnten Umstand achten, daß die englische Gesetzgebung, soweit sie sich auf diese Frage bezieht, in der Periode vom Jahre 1856—1889 völlig unter dem Einfluß des französischen Systems der *Conseils de Prud'hommes* stand, denen dieses Recht gleichfalls nicht zuerkannt wurde.

²⁾ Über die Tätigkeit der der Schlichtung gewerblicher Konflikte dienenden Organe bemerkt die Kgl. Kommission aus den Jahren 1892—1894 in ihrem Bericht: „All this machinery however, in spite of the frequent desire expressed in favour of enforceable arbitration, seems seldom, if ever, to have been put in motion.“ *Fifth and Final Rep. part I, p. 56.*

Es ist in dieser Beziehung besonders charakteristisch, daß die Anregung zu dem Gesetz vom Jahre 1896 vom Präsidenten der Board of Trades, Mundella ausgeht, einem Mann, der selbst Industrieller, schon um die Mitte der sechziger Jahre als einer der ersten und aus eigenem Antrieb bei sich in Bradford ein Organ zur Schlichtung und Verhütung gewerblicher Konflikte geschaffen hatte¹⁾.

Erst eine dreißigjährige Erfahrung hatte Mundella einen Einblick in die wahre Natur des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens verschafft, und so konnte er im Jahre 1894 in einer der Sitzungen des Unterhauses seine Ansicht über diese Frage folgendermaßen formulieren: „Die beste Methode, einen Konflikt beizulegen, ist folgende: man ruft eine gleiche Zahl von Vertretern beider Parteien zusammen, setzt sich um einen Tisch herum und berät unter völliger Wahrung der Gleichberechtigung die zwischen den Parteien schwebenden Streitigkeiten“²⁾. Auf Grund einer langjährigen Erfahrung kommt Mundella zur Überzeugung, daß das gerichtliche, formale Moment aus dem gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesen völlig ausgeschaltet werden muß. „Das auf ihm beruhende Gesetz vom Jahre 1872³⁾ ist in keinem einzigen Falle angewandt worden“ („there had never been a single case under it“), da sowohl die Unternehmer wie die Arbeiter allem, was an ein ordnungsmäßiges Gericht (a Court of Law) erinnerte, aus dem Wege gingen. Sie weigerten sich, dort zu erscheinen, wo ihnen ein Eid abgenommen wurde, wo Arbeitsbücher vorgelegt werden mußten und wo man überhaupt zu etwas gezwungen werden konnte (do things under compulsion)⁴⁾.

Drei Jahre vor Einbringung des Gesetzes (Conciliation Act vom Jahre 1896⁵⁾) verhandelte man im Parlament über mehr als 15 Gesetzesvorlagen, von denen einzelne zu lebhaften Diskussionen Anlaß gaben und zur Durchführung bestimmter und festerer Prinzipien bei der Organisation des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens führten.

Diese Prinzipien fanden einen Ausdruck in drei grundlegenden Bestimmungen des Gesetzes vom 7. August 1896. Das Gesetz erkennt erstlich an, daß die organisatorische Tätigkeit der gewerblichen Schieds- und Schlichtungsinstitutionen ein soziales Interesse und eine Bedeutung für den gesamten Staat hat, zweitens erhält die Regierung durch dieses

¹⁾ Vgl. *Arbitration, as a Means of Preventing Strikes*, by A. J. Mundella, Bradford, 1868.

²⁾ „The best method to obtain a settlement (is) to bring an equal number of each party to the difference to sit down together at a table there, upon the footing of equality, to discuss the differences between them.“ *Parl. Deb.* 19. Apr. 1894, vol. 23, p. 942.

³⁾ Zu dem Mundella gleichfalls die Anregung gab.

⁴⁾ *Ibid.* S. 943.

⁵⁾ *An Act to make better Provision for the Prevention and Settlement of Trade Disputes*, 7 th Aug. 1896, 59 and 60 Vict., Ch. 30.

Gesetz das Recht, sich nicht nur aktiv an der Beilegung bereits bestehender Konflikte zu beteiligen, sondern auch Maßregeln zur Verhütung eines offenen Bruchs zwischen Kapitalisten und Arbeitern zu ergreifen, und drittens sieht das Gesetz völlig von jeder ein für allemal geltenden und fixierten Form der Organisation des Schieds- und Schlichtungswesens ab und verlegt die ganze Frage aus der gerichtlichen Sphäre (der Schieds-Gerichtbarkeit) in das Gebiet rein ökonomischer Untersuchungen und Verhandlungen.

Der erste dieser Grundsätze ist in den Paragraphen 1 und 5 des Gesetzes niedergelegt. Nach dem 1. Paragraphen kann ein jedes Organ, das der Schlichtung bei gewerblichen Konflikten zwischen Kapital und Arbeit dient, offiziell durch die Board of Trade anerkannt werden, indem dieses Organ in die allgemeine Liste dieser Institutionen eingetragen wird.

Hierzu bedarf es nur einer einfachen Erklärung sowie einer Einreichung der Statuten und anderer ähnlicher Dokumente. Das in die Liste aufgenommene Organ verpflichtet sich, der Board of Trade das ganze vorhandene Material über seine Tätigkeit zur Verfügung zu stellen, worauf die Board of Trade ihrerseits verpflichtet ist, auf Grund dieses Materials sowie auf Grund verschiedener anderer Quellen dem Parlament von Zeit zu Zeit einen ausführlichen Bericht über die Tätigkeit dieser Schieds- und Schlichtungsorgane vorzulegen (§ 5). Somit wird gegenwärtig in England eine sorgfältige Statistik über diese Organe des Schieds- und Schlichtungswesens geführt; auch werden von Zeit zu Zeit in bestimmten Abständen äußerst interessante Zahlendaten veröffentlicht¹⁾. Der zweite von den oben angeführten Grundsätzen, der von dem aktiven Eingreifen der Regierung bei bereits bestehenden oder drohenden gewerblichen Konflikten handelt, findet seinen Ausdruck in den Paragraphen 2 und 4 des Gesetzes. Nach diesen ist die Board of Trade berechtigt, wenn irgendwo ein gewerblicher Konflikt entsteht, folgende Maßnahmen zu ergreifen:

a) Sie darf die näheren Umstände und den Anlaß zum Konflikt untersuchen und prüfen.

b) die Board of Trade darf aus eigener Initiative Maßnahmen treffen, die es den Parteien unmittelbar oder unter Hinzuziehung einer Person oder eines Organs ermöglichen, sich gemeinsam über die schwebenden Mißverständnisse auszusprechen, sie zu prüfen und wenn möglich eine friedliche Einigung herbeizuführen,

c) sie hat ferner das Recht, auf Antrag der beteiligten Parteien eine oder mehrere Personen zu „Friedensstiftern“ (as conciliator) oder

¹⁾ Vgl. Report by the Board of Trade of proceedings under the Conciliation (Trade Disputes) Act, 1896. Im Jahre 1910 erschien bereits der 7. Bericht über die Periode von 1907—1909.

zu Mitgliedern der Einigungsämter (Board of Conciliation) zu ernennen, und endlich

d) darf sie auf Wunsch der Parteien Schiedsrichter einsetzen (§ 2).

Außerdem kann die Board of Trade aus eigener Initiative in einer bestimmten Gegend Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse veranstalten, und, wenn sie es für nötig hält, im Einverständnis mit den Unternehmern und Arbeitern oder auf Wunsch eines Organs der lokalen Selbstverwaltung Institutionen zur Schlichtung gewerblicher Streitigkeiten für einen ganzen Bezirk oder für einen bestimmten Industriezweig gründen (§ 4).

Endlich läßt das Gesetz vom Jahre 1896 im § 3 die Fixierung einer einzigen Schablone oder Form der Organisation des Schieds- und Schlichtungswesens völlig fallen. Das Gesetz vom Jahre 1889, das von den Organen der Schiedsgerichtsbarkeit handelt, darf unter keinen Umständen auf Fälle angewandt werden, auf die das Gesetz vom Jahre 1896 Anwendung findet. Dieses letztere bezieht sich ausschließlich auf die Organe, die in der oben erwähnten Weise, d. h. auf Initiative der Regierung oder privater Personen, gegründet werden und die sich ausschließlich auf Prinzipien stützen, die auf der gegenseitigen Übereinkunft der beteiligten Parteien beruhen.

Das neue Gesetz setzt die Gesetze vom Jahre 1824, 1867 und 1872 außer Kraft (§ 7).

Durch diesen Akt wird die große Bedeutung der privaten Initiative für die Organisation des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens anerkannt. Ein Eingreifen der Regierungsgewalt findet nur in solchen Fällen statt, in denen sich die private Initiative als durchaus unzureichend erweist. Indem das Gesetz vom Jahre 1896 zugleich jedes Moment des Zwanges bei der Organisation des Schieds- und Schlichtungswesens ausschließt, stützt es sich lediglich auf die Autorität und die Macht der öffentlichen Meinung. Diese Seite der Frage wurde im Parlament bei Beratung dieses Akts häufig berührt und zwar im Zusammenhang mit einem anderen Problem: obnicht außer der Beilegung bereits bestehender Konflikte vor allem die Verhütung eines offenen Bruchs angestrebt werden müsse, und es wurde die Frage aufgeworfen, wie man es wohl, wenn es dennoch zu einem solchen offenen Bruche käme, der Gesellschaft möglichst klar und eindringlich vor Augen führen könne, wer der schuldige Teil sei.

So wies z. B. in einer Sitzung des Unterhauses vom 19. April 1894 einer der Abgeordneten (J. Peace) folgendermaßen auf die Bedeutung der zur Verhandlung stehenden Gesetzesvorlage hin: „Was ist der Zweck dieses Gesetzes? Ausschließlich dieser: zu verhüten, daß sich die Konflikte allzu sehr in die Länge ziehen, ohne daß die beteiligten Parteien vor ein Gericht gefordert werden müßten. Hinter diesem Akt steht die

zwingende Macht der öffentlichen Meinung. Wenn ein Unternehmer, oder wenn die Arbeiter die Vermittlung der Regierung ablehnen, wird sich die öffentliche Meinung gegen sie wenden. Sie wird erklären: ihre Sache ist offenbar schlecht, da sie nicht den Mut haben, öffentlich vor einem Einigungsamt über sie verhandeln zu lassen“¹⁾. Peace führt einen Fall aus seiner eigenen schiedsrichterlichen Praxis an. Er wurde einmal aufgefordert, an der Prüfung eines Konflikts teilzunehmen. Er entschied, daß der Arbeitslohn erhöht werden solle, aber die Arbeiter waren unzufrieden mit dem Urteil, das er gefällt hatte, und erklärten den Streik. Sie streikten indessen nur 14 Tage lang und waren dann genötigt, die Arbeit wieder aufzunehmen, da sich die öffentliche Meinung im ganzen Bezirk gegen sie wendete, weil sie sich dem Urteil des Schiedsrichters nicht unterworfen hatten²⁾.

Wir müssen übrigens bemerken, daß das Moment des Zwanges in der Organisation des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens, das den Systemen in den englischen Kolonien (siehe weiter unten) in so hohem Maße eigentümlich ist, auch in der Metropole immer mehr Verfechter findet. So wird einerseits nach dem Beispiel der Kolonien der Versuch gemacht, Konflikte zu verhüten, indem man in einzelnen Industriezweigen (wo das sogenannte Schwitzsystem „sweating“ herrscht) ein obligatorisches Lohnminimum einführt. Und andererseits erhebt sich im Jahre 1909 im Parlament die Frage nach der Gründung besonderer Gerichte, denen die Prüfung gewerblicher Konflikte übertragen werden soll (Court of Arbitration). Dem Spruch dieser Gerichte sollte durch Verhängung einer Geldstrafe von 10 Pfund Sterling pro Tag wegen jeder Übertretung des Urteils Geltung verschafft werden³⁾. Die Vorlage wurde indessen im Sommer des Jahres 1910 vom Parlament abgelehnt⁴⁾.

Wenn wir uns ein klareres und vollständigeres Bild vom Charakter des offiziellen Schieds- und Schlichtungswesens in England machen wollen, müssen wir noch etwas ausführlicher auf ein neueres Beispiel dieser Art aus dem Gebiete des Eisenbahnwesens eingehen.

In England befinden sich bekanntlich sämtliche Eisenbahnlinien in den Händen privater Gesellschaften. Auf beiden Seiten, sowohl auf der der Unternehmer als auch auf der der Arbeiter, bestehen starke Organisationen. Im Jahre 1907 entstand zwischen beiden Parteien ein Konflikt,

¹⁾ Parl. Deb. 1894, vol. 23, p. 945.

²⁾ Ibid. p. 945 u. ff.

³⁾ Trade Disputes Bill (80) 1909.

⁴⁾ Die Frage nach Einführung staatlicher Schiedsgerichte zur Prüfung gewerblicher Konflikte wird auf den Kongressen der Trade Unions schon seit ihrer Entstehung (im Jahre 1868) aufgeworfen, aber keiner der Anträge, die sich auf diese Frage beziehen, hat bisher die Zustimmung des Kongresses gefunden.

bei dem es sich unter anderem auch um die Anerkennung der Arbeiterverbände handelte, aber dank dem Eingreifen der Regierungsorgane führte der Konflikt nicht zu einem offenen Bruch, er gab vielmehr den Anlaß zum Abschluß eines Kollektivvertrages und zur Gründung eines Organs, das der Schlichtung und Beilegung von Konflikten zwischen den angestellten Eisenbahnern und den Unternehmern dienen sollte¹).

Das allgemeine Schema dieser Organisation ist folgendes: jede Kompagnie, der eine bestimmte Eisenbahnlinie oder ein ganzes Eisenbahnnetz angehört, errichtet ein zentrales Einigungsamt (Central Conciliation Board), das aus einem oder mehreren Vertretern der lokalen Einigungsämter besteht (sectional conciliation boards). Jede Kategorie von Eisenbahnarbeitern hat in jedem einzelnen Bezirk ihr besonderes lokales Einigungsamt. Jedes dieser Ämter (ihre Anzahl hängt von der Länge der Eisenbahnlinie und von der Zahl der Arbeiter ab) besteht aus einem oder mehreren Arbeitervetretern des betreffenden Bezirks und der betreffenden Kategorie oder eines bestimmten Berufs, sowie aus einer gleichen Anzahl von Direktoren oder andern Vertretern der Eisenbahnkompagnie. Diese Einigungsämter haben die Pflicht, sämtliche Fragen, die sich auf eine Herabsetzung oder Erhöhung des Arbeitslohns und der Arbeitszeit beziehen, zu prüfen und zu untersuchen. Jedes Mißverständnis zwischen beiden Parteien muß im allgemeinen in der üblichen Weise von den Sekretären der entsprechenden Organisation geprüft werden. Wenn die Parteien im Verlaufe von zwei Monaten zu keiner Einigung kommen, wird die Angelegenheit dem lokalen Einigungsamt (Sectional Conciliation Board), das zu diesem Zwecke sofort einberufen werden muß, unterbreitet.

Wenn das lokale Einigungsamt den Konflikt nicht in befriedigender Weise beilegen kann, so kommt die Angelegenheit vor das zentrale Einigungsamt, und wenn auch hier keine Verständigung erzielt wird, so wird die Sache an ein Schiedsgericht verwiesen. In diesem Fall wählen beide streikenden Parteien auf Grund einer gemeinsamen Vereinbarung einen Schiedsrichter (Arbitrator); können sie sich jedoch hierüber nicht verständigen, so wird der Arbitrator von dem Speaker des Unterhauses und von einem der Mitglieder des Appellationsgerichts (Master of Rolls) ernannt.

Das Urteil, das von dem Einigungsamt (Conciliation Board) gefällt wird, gilt als endgültig und ist für beide Teile innerhalb eines Zeitraums von mindestens 12 Monaten verbindlich. Die Entscheidung des Arbitrators

¹) Sowohl der Kollektivvertrag als auch die Daten über das Schiedsgerichtsorgan sind in einem besonderen Bericht: Report to the Board of Trade upon Matters connected with the Establishment and Working of Railway Conciliation Boards, set up in accordance with the Agreement of the 6-th November 1907 (Cd. 4534), 1909, veröffentlicht.

gilt gleichfalls für alle beteiligten Personen, und zwar gilt sie für einen Zeitraum, der in dem Urteil selbst angegeben wird. Die auf diese Weise geschaffene Organisation des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens bleibt mindestens 7 Jahre lang in Kraft.

Der Vertrag wurde von den Arbeitern und Unternehmern der bedeutendsten Eisenbahnkompagnien unterschrieben. Bald darauf schlossen sich noch weitere 35 Gesellschaften diesem Abkommen an.

Einige Eisenbahngesellschaften, die dem Abkommen nicht beigetreten waren, führten andere Organe zur Beilegung von Konflikten bei sich ein. Von den übrigbleibenden Kompagnien, die sich dem Abkommen nicht angeschlossen haben, gehört die Mehrzahl zu den kleineren Eisenbahngesellschaften. Nach der offiziellen Zählung vom Jahre 1909 gehören 97 % sämtlicher Eisenbahnarbeiter des Königreichs zu Eisenbahnbetrieben, die eine von den oben angeführten Organisationen zur Beilegung von Konflikten bei sich eingeführt haben¹⁾.

Von dem Grad der Verbreitung und dem Umfang der Tätigkeit der Schieds- und Schlichtungsorgane, wie sie durch das Gesetz vom Jahre 1896 eingeführt wurden, geben folgende Zahlen eine genügende Vorstellung.

Tabelle 46.

Jahr	Zahl der beigelegten Konflikte
1896—1897	48
1898—1899	23
1900—1901	54
1902—1903	38
1904—1905	26
1906—1907	59
1908—1909	117
Insgesamt in 14 Jahren	365

Von 365 Fällen eines Schieds- oder Schlichtungsverfahrens fanden 234, d. h. 64 % auf Wunsch beider Parteien, 82 Fälle oder etwas mehr als 22 % auf Wunsch der Arbeiter und 24 Fälle, gegen 6 %, auf Wunsch der Unternehmer allein statt. In den früheren Berichten über die auf die Schlichtung gewerblicher Konflikte gerichtete Tätigkeit der Board of Trade wurde gewöhnlich darauf hingewiesen, daß die Regierungsorgane hauptsächlich von den Arbeitern zum Zweck der Vermittelung bei Konflikten in Anspruch genommen wurden. In dem letzten Bericht

¹⁾ Ausführlichere Daten über einzelne besondere Abweichungen von dem allgemeinen Schema, über die Art und den Charakter der Vertreterwahlen, über die Verteilung und die Zahl der lokalen Organe usw. finden sich in dem Berichte selbst. Für den allgemeinen Stand der Frage haben diese Daten keine Bedeutung.

der sich auf die 2½ jährige Tätigkeit der Board of Trade, während der Periode von 1907—1909 bezieht, wurden unter 133 Fällen die der Schlichtung gewerblicher Konflikte dienenden Organe 92 mal von beiden Parteien gemeinsam angerufen¹⁾, während also die Regierung in der Periode vom Jahre 1896—1907 nur in 61 % aller Fälle um Vermittlung bei gewerblichen Konflikten ersucht wurde, wuchs während der letzten Periode von 1907—1909 die relative Zahl dieser Fälle bis auf 70 % an. Unter der Gesamtzahl der Fälle trugen 56 den Charakter eines offenen Konflikts, während in 77 Fällen der offene Bruch zwischen beiden Parteien durch das Eingreifen von Einigungsämtern vermieden werden konnte. Die hier angeführten Zahlen geben nur ein ungenügendes Bild von dem Grad der Verbreitung und der Tätigkeit der der Schlichtung und Beilegung gewerblicher Streitigkeiten dienenden Organe in England, da sich aus dem einzelnen Konflikt kaum Schlüsse ziehen lassen. Daher ist es notwendig einzelne Fälle eines solchen Schieds- oder Schlichtungsverfahrens etwas näher kennen zu lernen. Zahlreiche Daten dieser Art finden wir in dem schon erwähnten Bericht der Board of Trade. Die Analyse einzelner hierher gehöriger Fälle kann uns ein vollständigeres Bild von der Tätigkeit eines solchen Organs liefern.

So z. B. gelang es im Jahre 1907, einen Generalstreik der Eisenbahnangestellten abzuwenden. Im Oktober des Jahres 1907 beschloß der mächtige Verband der „Amalgamated Society of Railway Servants“²⁾, mit großer Stimmenmehrheit den Streik zu erklären, durch den fast der gesamte Eisenbahnverkehr im ganzen Königreich lahmgelegt werden sollte. Durch ihr energisches Eingreifen brachte die Board of Trade eine Verständigung zwischen beiden Parteien zustande, und im November desselben Jahres unterschrieben die Vertreter der oben genannten Trade Union sowie die der Eisenbahngesellschaften einen Vertrag, auf Grund dessen 45 Eisenbahnkompagnien sich verpflichteten, ein dauerndes Organ zur Schlichtung und Beilegung von Konflikten zu gründen, ein Organ, das die Aufgabe haben sollte, alle Streitigkeiten beizulegen und einen offenen Konflikt zwischen den Parteien zu verhüten³⁾.

Ein anderer bedeutsamer Fall ereignete sich im Jahre 1908 in der Metallindustrie und zwar im Südosten des Königreichs. Die Unternehmer hatten den Lohn herabgesetzt, und 24 von 27 Trade Unions hatten ihre Zustimmung dazu gegeben, während die drei übrigen Ver-

1) Vgl. Seventh Rep. by the Board of Trade of Proceedings under the Conciliation (Trade Disputes) Act, 1896, p. 2 u. ff.

2) Der im Jahre 1907 106 000 Mitglieder zählte und einen Fonds von 370 000 Pfund Sterling besaß. (The Reformers' Year Book 1908, p. 170.)

3) Vgl. den oben zitierten Rep. on the Establishment and Working of Railway Conciliation Boards.

bände den Streik erklärten, an dem ungefähr 11 000 Arbeiter teilnahmen. Durch vermittelndes Eingreifen der Regierung kam zwischen den Vertretern beider Parteien eine Einigung zustande, und die Sekretäre der Trade Unions befürworteten diese Einigung. Als man jedoch zur Abstimmung schritt, erklärte sich die Mehrzahl der Streikenden gegen die Annahme der gekürzten Lohnsätze, und der Streik nahm seinen Fortgang.

Einige Zeit darauf übernahm die Board of Trade auf Aufforderung der Arbeiter abermals die Vermittlerrolle in diesem Konflikt, und diesmal gelang es ihr, eine Verständigung zwischen beiden Parteien herbeizuführen und dem Streik ein Ende zu machen.

Im Januar desselben Jahres brach in Nordengland ein Streik der Schiffsbauarbeiter aus und zwar gleichfalls infolge einer Reduktion der Löhne. Im Mai ergriff der Streik alle bedeutenden Docks von England, und die Zahl der Streikenden wuchs bis auf 35 000 an. Die Board of Trade legte sich ins Mittel, und mit ihrer Hilfe wurden die Bedingungen für eine Verständigung ausgearbeitet. Bei der Abstimmung sprach sich eine große Mehrheit der Arbeiter zugunsten der Annahme dieser Bedingungen aus, und zu Beginn des Monats Juni wurde die Arbeit wieder aufgenommen. Dieser Konflikt hatte das Ergebnis, daß die mächtige Unternehmerorganisation (Employers Federation) und mehrere Trade Unions einen Vertrag abschlossen, auf Grund dessen ein dauerndes Organ zur Schlichtung von Streitigkeiten gegründet wurde. Beide Parteien verpflichteten sich, es nie zu einem offenen Bruch kommen zu lassen, bevor dies Organ die zwischen ihnen schwebenden Streitfragen geprüft hätte¹⁾.

Die hier angeführten Fälle genügen, um uns eine Vorstellung von dem allgemeinen Charakter der durch das Gesetz vom Jahre 1896 geschaffenen Organe zu vermitteln. Das Ergebnis dieses Gesetzes war dieses, daß gegen Ende des Jahres 1909 in England bereits 277 Einigungsämter (Boards of Conciliation) bestanden²⁾ und zwar 260 in den einzelnen Industriezweigen und 17 Bezirksämter und Ämter gemischten Charakters.

4.

Neben der oben erwähnten, unter Mitwirkung der Regierung geschaffenen Form und Organisation des Schieds- und Vermittelungswesens, haben in England gegenwärtig noch andere private Organe zur Schlichtung gewerblicher Streitigkeiten eine große Verbreitung gefunden.

Die ersten Versuche, eine private Organisation zur Schlichtung

¹⁾ Ibid. p. 4. Vgl. auch die andern dort angeführten Fälle.

²⁾ Sowohl registrierte wie nicht registrierte. Vgl. den oben zitierten Rep. S. 6.

gewerblicher Konflikte zu schaffen, stammen bereits aus den dreißiger Jahren des vergangenen Jahrhunderts. Ein solcher Versuch, ein Organ zur Schlichtung und Beilegung von Streitigkeiten ins Leben zu rufen, wurde z. B. 1836 in der Töpferindustrie, 1839 in der Teppichindustrie usw. gemacht¹⁾.

Allein bis zum Beginn der zweiten Hälfte des XIX. Jahrhunderts hatten all diese Versuche nur einen sporadischen Charakter und blieben daher ohne Erfolg. Ein dauerndes systematisches Schieds- und Schlichtungswesen, das auf die Initiative von Privatpersonen zurückgeht, gibt es in England erst seit dem Jahre 1860, d. h. seit der Gründung eines besonderen Organs zur Schlichtung gewerblicher Streitigkeiten in der Trikotagenfabrikation zu Nothingham. Dieses Organ wurde auf Grund einer Idee und unter Mitwirkung des Industriellen, späteren Mitglieds des Unterhauses und Handelsministers Mundella, errichtet. Das Experiment Mundellas fand bereits einen recht günstigen Boden vor und zwar sowohl in der Organisation der Arbeiter und Unternehmer als auch in dem Umstand, daß die Gesellschaft (die Literatur und die Presse) die Notwendigkeit einer solchen Institution zur Schlichtung und Beilegung gewerblicher Streitigkeiten einsah.

Seit dieser Zeit, d. h. seit den sechziger Jahren, macht sich in England ein ununterbrochener Fortschritt auf allen Gebieten des privaten Schieds- und Schlichtungswesens bemerkbar. Diese Entwicklung hat gegenwärtig ihren Ausdruck in einem äußerst komplizierten System gefunden, auf das die Arbeiterbewegung in Großbritannien mit Recht stolz sein kann²⁾.

Die privaten Organe zur Schlichtung gewerblicher Streitigkeiten³⁾ haben nicht immer lediglich die Aufgabe, gewerbliche Konflikte zu schlichten und beizulegen. Viele von ihnen werden auch zu dem Zweck gegründet, solche Konflikte zu verhüten.

So z. B. haben die außerordentlich zahlreichen Einigungsämter (Boards) in der Kohlenindustrie hauptsächlich den Zweck, die Festsetzung der Lohnsätze zu regeln. In diesem Industriezweig werden die Arbeitslöhne nach einem eigentümlichen System ausgezahlt. Gewöhnlich wird eine allgemeine Norm — „Standard“ — festgesetzt, wonach dann

¹⁾ Vgl. Rules of Associations of Employers and Employed in den Berichten der Kgl. Kommission 1892—1894, S. XXXV, u. ff.

²⁾ Die Geschichte der privaten Organe zur Schlichtung gewerblicher Konflikte in einzelnen Industriezweigen ist ausführlich behandelt in der vorzüglichen Untersuchung von A. So to w: Einigungswesen und Schiedsgerichtsbarkeit zwischen Arbeitern und Unternehmern in der Großindustrie Englands, St. Petersburg 1902.

³⁾ Äußerst interessante Daten hierüber enthält der vor kurzem veröffentlichte Regierungsbericht: Report on Rules of Voluntary Conciliation and Arbitration Boards and Joint Committees (Cd. 3788) 1907, auf den wir uns bei der folgenden Darstellung hauptsächlich beziehen.

auf Grund der Marktpreise für Kohle alljährlich ausgerechnet wird, um wieviel Prozent diese „Norm“ (Standard) erhöht oder reduziert werden muß. Bis zum Jahre 1907 gab es in der Kohlenindustrie 17 solche Einigungsämter, deren Tätigkeit sich auf annähernd 700 000 Arbeiter erstreckte. Während der zehnjährigen Periode vom Jahre 1897—1906 beteiligten sich diese Ämter an der Beilegung von 4436 Konflikten, wobei in 38 Fällen ein offener Bruch zwischen Kapital und Arbeit vorlag¹⁾.

In der Maschinen- und Schiffsbauindustrie gibt es besondere Organe zur Prüfung der sich aus der Abgrenzung der Berufsarbeit (demarcation of work) ergebenden Fragen. 1907 gab es 18 derartige Organe, deren Tätigkeit sich auf 40 000 Arbeiter erstreckte. Nach einer offiziellen Berechnung wurden in der zehnjährigen Periode vom Jahre 1897 bis 1906 770 Fälle vor diesen Organen verhandelt. Davon führten nur 9 zu einer Arbeitseinstellung²⁾. In der Eisen- und Stahlindustrie haben die Einigungsämter die Kontrolle über die Lohnsätze nach dem Prinzip der sogenannten „gleitenden Skala“ (Sliding Scales) zur Aufgabe. Daneben aber gibt es auch spezielle Organe zur Beilegung gewerblicher Konflikte. Die offizielle Quelle zählte im Jahre 1907 10 derartige Institutionen, deren Tätigkeit sich auf ungefähr 50 000 Arbeiter erstreckte. Während der zehnjährigen Periode von 1897—1906 beteiligten sich diese Ämter an der Beilegung von 342 Konflikten, von denen nur drei einen offenen Bruch zur Folge hatten³⁾. Von den übrigen Industriezweigen, die die größte Zahl von Einigungsämtern aufzuweisen haben, kommen hauptsächlich die Textilindustrie, die Schuhmacher- und Bauindustrie in Betracht.

In der Textilindustrie kommen dauernde Einigungsämter nicht sehr häufig vor. Im Weberei- und Spinnereigewerbe werden oft besondere Verträge zwischen Arbeitern und Unternehmern abgeschlossen. Nach diesen Verträgen müssen alle Streitigkeiten zunächst von den Sekretären der entsprechenden Organisationen — der des Arbeiterverbandes und der des Unternehmerverbandes — geprüft, beraten und nach Möglichkeit beigelegt werden. Wenn die Unterhandlungen der Sekretäre zu keinem Ergebnis führen, dann übernimmt das lokale „joint committee“ die Vermittlerrolle. Durch dieses Komitee und durch die Sekretäre wurden im Jahre 1906 455 Konflikte beigelegt, ohne daß es dabei zu einem Streik gekommen wäre⁴⁾.

In der Schuhindustrie besteht seit dem großen Generalstreik vom Jahre 1895, an dem über 46 000 Arbeiter beteiligt waren, ein

¹⁾ Vgl. den oben erwähnten Report, S. VII.

²⁾ Ibid. p. X.

³⁾ Ibid. p. IX.

⁴⁾ Ibid. p. XI.

Vertrag zwischen den Arbeitern und den Unternehmern, in dem besondere Richtlinien für den Fall von Konflikten, sog. „*Terms of Settlement*“ festgelegt sind. Nach diesen muß jede Streitigkeit zwischen Arbeitern und Unternehmern zunächst von den Vertretern beider Parteien geprüft werden. Wenn diese zu keiner Verständigung gelangen, wird die Angelegenheit einem Schiedsgericht aus zwei Mitgliedern (*Arbitrators*), und zwar aus je einem von beiden Parteien unterbreitet. Gelingt es auch diesen nicht, den Streit beizulegen, so wendet man sich an einen Schiedsrichter (*an umpire*), worauf dieser ein endgültiges Urteil fällt.

Während der zehnjährigen Periode vom Jahre 1897—1906 wurden 922 Konflikte beigelegt, von denen nur 8 von einer Arbeitseinstellung begleitet waren. Die Gesamtzahl der Einigungsämter betrug im Jahre 1907 18, und ihre Tätigkeit erstreckte sich auf 20 000 Arbeiter¹⁾.

Im Baugewerbe gibt es zurzeit 99 Institutionen zur Schlichtung gewerblicher Konflikte, deren Tätigkeit sich auf 112 000 Arbeiter erstreckt²⁾. Bis zum Jahre 1904 trugen all diese Institutionen einen rein lokalen Charakter. Im Dezember des Jahres 1904 kam man jedoch auf den Gedanken, ein Einigungsamt für die organisierten Arbeiter und Kapitalisten des ganzen Landes zu gründen. Dieses nationale Amt (*national Board*) eröffnete seine Tätigkeit im Oktober des Jahres 1905. Nach den Satzungen dieses Amtes³⁾ muß jeder Konflikt dem lokalen Komitee (*Standing Committee*), das aus Vertretern der Unternehmer und der Arbeiter eines bestimmten Berufs zusammengesetzt ist, zur Prüfung vorgelegt werden⁴⁾.

Wenn das Komitee keine Verständigung herbeiführen kann, wird die Angelegenheit an das lokale Einigungsamt (*Conciliation Board*) verwiesen. Die Tätigkeitssphäre dieses Amtes erstreckt sich über einen ganzen Bezirk, und in diesem Amt sind sämtliche Spezialitäten und Branchen des Baugewerbes vertreten. Wenn es auch diesem Amt nicht gelingt, eine Einigung zustande zu bringen, so wird die Sache weiter an das Zentralamt (*Centre Board*) verwiesen, dessen Tätigkeitssphäre wiederum eine größere Anzahl von Bezirken umfaßt, die mehrere Grafschaften umschließen⁵⁾.

Die letzte Instanz, die die endgültige Entscheidung über den Konflikt zu fällen hat, ist das nationale Amt oder ein von diesem eingesetztes

¹⁾ *Ibid.* p. XI.

²⁾ *Ibidem.*

³⁾ Die Satzungen dieses Amtes sind in dem zitierten Report S. 2—7 abgedruckt.

⁴⁾ Jede Spezialität oder jede Branche des Baugewerbes hat ihr eigenes Einigungsamt.

⁵⁾ So z. B. erstreckt sich die Tätigkeit des Nördlichen Zentralamts (*Northern Centre*) auf die drei nördlichen Grafschaften Yorkshire, Lancashire und Cheshire.

Schiedsgericht. Außerdem bestehen in verschiedenen Gegenden noch besondere Verträge zwischen Arbeitern und Unternehmern. Um keine ständigen Organe zur Schlichtung von Streitigkeiten gründen zu müssen, schließen Unternehmer und Arbeiter ein Abkommen, auf Grund dessen sie sich verpflichten, nur im Falle eines Konflikts ad hoc ein Schiedsgericht oder Einigungsamt einzuberufen¹⁾.

Aus den angeführten Beispielen kann man ersehen, daß das private Schieds- und Schlichtungswesen in England nicht überall die gleichen Funktionen hat, und daß die Institutionen dieser Art gegenwärtig eine sehr verschiedene Organisation haben.

Die Organe des privaten Schieds- und Schlichtungswesens lassen sich in zwei Kategorien einteilen und zwar nach der Art der Betriebe, innerhalb derer sie tätig sind. Die überwiegende Mehrheit dieser Institutionen zur Schlichtung von Streitigkeiten erstreckt ihre Tätigkeit lediglich auf einzelne spezielle Industriezweige. Die übrigen haben einen bestimmten Bezirk unter sich, und ihre Tätigkeitssphäre erstreckt sich auf mehrere Industriezweige.

Die erste Kategorie von Institutionen zur Schlichtung gewerblicher Streitigkeiten kann man spezielle Einigungsämter (trade boards) die zweite, allgemeine oder Distriktsämter (district and general boards) nennen. Diese letzteren schließen sich eng an die lokalen Handelskammern (Chambers of Commerce) und Gewerbekammern (Trade Councils) an. Sie entfalten bei gewerblichen Konflikten nur eine geringe Tätigkeit, während der zehnjährigen Periode von 1897—1906 wurden mit ihrer Hilfe nur 33 Konflikte beigelegt.

Somit konzentriert sich die ganze Tätigkeit des privaten Schieds- und Schlichtungswesens in den speziellen Einigungsämtern (trade boards).

Die Organisation dieser Ämter wird, soweit die Beilegung gewerblicher Konflikte in Frage kommt, in den Satzungen nicht überall in gleicher Weise formuliert.

Nach einzelnen Statuten hat sich die Beilegung von Konflikten in rein mechanischer Weise zu vollziehen. Nach andern ist zur Beilegung eines Konflikts stets eine vorhergehende Verständigung beider Parteien notwendig. Einzelne Statuten endlich enthalten überhaupt nichts über die Art der endgültigen Beilegung von Konflikten.

Von diesen drei Formen des freiwilligen Schieds- und Schlichtungswesens hat die erste die größte Bedeutung. Obwohl von der Gesamtzahl (178) der von der offiziellen Quelle²⁾ zusammengetragenen Statuten etwas mehr als die Hälfte (96) dieser ersteren Form entspricht,

¹⁾ Vgl. den oben zitierten Report, S. XII.

²⁾ Vgl. den oben zitierten Report.

erstreckt sich doch die Tätigkeit dieser Einigungsämter auf eine außerordentlich große Zahl von Arbeitern. So z. B. unterstehen im Bergbau und in der Metallindustrie von 818 000 Arbeitern, die von den Organisationen des freiwilligen Vermittelungswesens Gebrauch machen, 703 000 Einigungsämtern von dem oben beschriebenen Typus.

Was im einzelnen die Organisation der Einigungsämter dieser Art anbetrifft, so ist sie gleichfalls sehr verschieden und mannigfaltig. Nach einzelnen Statuten steht die Urteilsfällung bei einem Konflikt Organen und Personen zu, die von der Board of Trade ernannt werden. So z. B. steht es nach den Satzungen des Einigungsamts für die Kohlenindustrie des Bezirks Durham dem Ministerium (Board of Trade) frei, einen Schiedsrichter (umpire) zu ernennen, wenn die Parteien sich nicht über die Wahl eines solchen einigen können. Nach den Satzungen des Einigungsamts für die Straßenbahngesellschaften in Huddersfield muß eine unparteiische Persönlichkeit, die der Straßenbahnerbranche fern steht, einstimmig zum Vorsitzenden gewählt werden. Wenn sich Meinungsverschiedenheiten ergeben, darf das Ministerium einen Kandidaten aufstellen, der von dem Einigungsamt bestätigt wird. In diese Kategorie gehören auch die Einigungsämter der Schuhmacher, die Schuhwaren auf Bestellung der Regierung u. a. verfertigen, sowie ferner alle Einigungsämter, auf die sich das Gesetz vom Jahre 1896 bezieht (siehe oben).

Die Mehrzahl der Einigungsämter dieser Art besitzen laut Statut dauernde Organe, die die Aufgabe haben, Streitigkeiten zu prüfen und ein endgültiges Urteil zu fällen. Diese Organe haben verschiedene Namen: chairman, president, arbitrator, referee, umpire u. a. Aber trotz der Mannigfaltigkeit der Namen haben alle diese Organe doch ähnliche Funktionen: sie besitzen alle in irgend einer Weise schiedsrichterliche Funktionen (arbitration), d. h. sie haben ein endgültiges Urteil zu fällen, wenn das Einigungsamt selbst nicht imstande ist, eine Verständigung zwischen den Parteien herbeizuführen. Hierher gehören die Einigungsämter in der Kohlenindustrie einzelner Grafschaften. So gibt es z. B. in Northumberland ein solches Organ, „den neutralen Vorsitzenden“ (a neutral chairman), der entweder von dem Einigungsamt selbst gewählt wird und im Falle von Meinungsverschiedenheiten von dem Vorsitzenden des Grafschaftsrats, oder in anderen Gegenden (in Cumberland) vom Kronrichter (in den Federated Districts) oder vom Speaker des Unterhauses usw. ernannt wird. Zuweilen werden die Funktionen eines solchen „neutralen Vorsitzenden“ in den Satzungen genau festgelegt. So z. B. hat in Bezirken Federated Districts, Radstock District of Somerset und im südlichen Wales der „neutrale Vorsitzende“ nur die ausschlaggebende Stimme, und er gibt sein Votum zugunsten der einen oder andern Partei ab, wenn zwischen ihnen Meinungsverschiedenheiten

bestehen, hat aber nicht das Recht, ein Urteil zu fällen, in the nature of compromise (d. h. mit der Absicht, eine Einigung zustande zu bringen). In andern Gegenden (in Northumberland und in Cumberland) finden sich in den Satzungen keine Bestimmungen, durch die die Rechte eines solchen Organs eingeschränkt werden. In diesen beiden letzten Distrikten hat der „Vorsitzende“ die Verhandlungen zu leiten und nur, wenn die Parteien sich nicht verständigen können, Maßnahmen zu ihrer Einigung zu ergreifen oder nach eigenem Gutdünken ein Urteil zu fällen. Im südlichen Wales ist es anders. Das Einigungsamt tagt zunächst ohne Vorsitzenden, und dieser wird nur dann aufgefordert, seine Stimme abzugeben, wenn zwischen den Mitgliedern des Einigungsamts Meinungsverschiedenheiten entstehen. In einzelnen Distrikten (Federated District und Radstock District of Somerset) muß das Einigungsamt laut Statut zweimal ohne Vorsitzenden zusammentreten, und erst beim dritten Mal wird, wenn keine Einigung erzielt ist, der Präsident aufgefordert, seine Stimme, die ausschlaggebend ist, abzugeben. Zuweilen hat der Vorsitzende das Recht, die Sache an das Einigungsamt zurück zu verweisen und eine neue Verhandlung anzusetzen, wobei es ihm gestattet ist, sich selbst nach Belieben über die vorliegende Frage zu äußern. Nach den Satzungen der Einigungsämter für die Steinbrüche im Bezirk Cumberland haben außer den Einigungsämtern, an denen die Mitglieder in voller Zahl teilnehmen müssen, noch besondere Komitees zu tagen, denen die Prüfung unbedeutenderer Fragen, die sich lediglich auf lokale Probleme beziehen, obliegt, während im Plenum nur wichtigere Fragen von allgemeinerem Interesse zur Verhandlung kommen. Nach den Statuten des Einigungsamts in der Eisenbauindustrie ist ein solches Komitee oder „der neutrale Vorsitzende“ berechtigt, einen „unparteiischen“ Inspektor zu ernennen, der von beiden Parteien bestätigt werden muß und der verpflichtet ist, die mit einem Konflikt zusammenhängenden Fragen zu prüfen und über sie Bericht zu erstatten. Eine ähnliche Organisation besteht auch in anderen Industriezweigen, wie z. B. in der Eisenindustrie in Nordengland, in der Schiffsbauindustrie zu Mersey¹⁾, im Schuhmachergewerbe, im Baugewerbe u. a. Eine besondere Abart dieser Form von Einigungsämtern bilden solche Ämter, die das Recht der endgültigen Urteilsfällung einer Persönlichkeit (arbitrator, umpire, referee) übertragen, welche meistens ad hoc vom Maire der Stadt und vom Vorsitzenden der Handelskammer ernannt wird. Hierher gehören die Einigungsämter in der Schraubenmutter- und Bolzenfabrikation (South Staffordshire) in den Färbereien (Leicester), die Einigungsämter der Dockarbeiter in Bristol usw.

¹⁾ Hier gibt es besondere „demarcation committees“ (Kommission von Sachverständigen zur Prüfung von Streitigkeiten mit verwandten Berufen).

In den Gewerben, die sich durch eine besonders komplizierte Technik auszeichnen (oder in solchen Fällen, wo der Konflikt eine gewisse technische Grundlage hat), dürfen die Organe, die das endgültige Urteil zu fällen haben, nicht aus unbeteiligten, dem betreffenden Industriezweige fernstehenden Personen (neutral, independent usw.) bestehen, sondern sie müssen ausschließlich aus solchen Personen, die mit der Technik der Produktion wohl vertraut sind, d. h. aus Vertretern der beteiligten Parteien zusammengesetzt sein. Dem entsprechend enthalten auch die Satzungen der Einigungsämter in der Kohlenindustrie in dem Baugewerbe, in der Schiffbauindustrie usw. hierauf bezügliche Klauseln.

Trotz einiger Unterschiede in der die endgültige Urteilsfällung betreffenden Organisation bilden alle hierher gehörigen Einigungsämter eine gemeinsame Kategorie oder einen gemeinsamen Typus des freiwilligen Schieds- und Schlichtungswesens, da die Frage nach der Fällung des endgültigen Urteils in ihren Statuten überall berücksichtigt und in bestimmter rein automatischer Weise entschieden wird.

Wie wir schon oben bemerkt haben, ist dieser Typus des freiwilligen Schieds- und Schlichtungswesens gegenwärtig in Großbritannien am weitesten verbreitet.

Außer diesem Typus gibt es noch zwei andere Formen des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens, die sich durch die Art der Urteilsfällung von den obenerwähnten Formen unterscheiden. Hierher gehören solche Einigungsämter, in deren Statuten die Gründung von Organen, denen die Fällung des endgültigen Urteils obliegt, nicht vorgesehen ist, sondern die es den beteiligten Parteien überlassen, in jedem einzelnen Falle ad hoc ein solches Organ einzusetzen. Aber selbst wenn es solche Organe gibt, so treten sie doch nur auf Grund einer vorhergehenden Verständigung in Tätigkeit. Hierher gehört die Mehrzahl der Einigungsämter im Baugewerbe.

Einen dritten Typus des freiwilligen Schieds- und Schlichtungswesens in England bilden endlich solche Einigungsämter, nach deren Statuten es überhaupt keine besonderen Organe gibt, die rechtsgültige Urteile fällen können, sondern jeder Konflikt lediglich durch eine Verständigung oder Einigung beider Parteien selbst beigelegt werden muß. Hierher gehören z. B. die Einigungsämter in der Textilindustrie von Lancashire. Nach deren Statuten müssen, sobald irgend welche Differenzen entstehen, die Sekretäre der entsprechenden Arbeiter- und Unternehmerorganisationen zusammenberufen werden, und diese müssen den Versuch machen, sich darüber zu verständigen, wie der Konflikt beizulegen sei. Wenn Meinungsverschiedenheiten entstehen, wird die Sache an das lokale Komitee (local joint committee) verwiesen. Gelingt es auch diesem nicht, die Streitigkeiten beizulegen,

so wird die Angelegenheit von der Generalversammlung der Unternehmerorganisation und des zentralen Arbeiterverbandes geprüft. Die gleiche Form des Schieds- und Schlichtungswesens wurde im Jahre 1898 (nach einem großen Streik) auch in der Maschinenindustrie, engineering trade, eingeführt.

Alle drei oben angeführten Formen des freiwilligen Schieds- und Schlichtungswesens haben das miteinander gemein, daß die Einigungsämter in der Regel zu gleichen Teilen aus Vertretern der organisierten Unternehmer und der organisierten Arbeiter bestehen, indessen gibt es doch auch einzelne Ausnahmen. So z. B. nehmen die Unternehmer an einzelnen Einigungsämtern, denen die Abgrenzung der Berufsarbeitssphären obliegt (Demarcation Boards), überhaupt nicht teil. Diese (d. h. die Unternehmer) werden mitunter durch Personen vertreten, die von den lokalen Handelskammern ernannt werden. Ferner werden die Mitglieder der Einigungsämter in einzelnen Produktionszweigen, wie z. B. in der Eisenindustrie nicht von den Verbänden, sondern von den Betrieben gewählt.

Was die Deckung der Ausgaben für die organisatorische Tätigkeit des freiwilligen Schieds- und Schlichtungswesens anbelangt, so gilt die allgemeine Regel, daß alle sich hierauf beziehenden Gebühren, die Gehälter der Mitglieder, der von den Parteien ernannten Richter, Sachverständigen usw. von beiden Parteien zu gleichen Teilen bezahlt werden. In der Eisenindustrie werden die Kosten aus einem besonderen Fonds gedeckt. Dieser wird aus kleinen periodischen Beiträgen (gewöhnlich in der Höhe von einem Penny pro Kopf und je zwei Wochen) vom Arbeitslohn eines jeden Arbeiters und von der gesamten Lohnsumme, die den Arbeitern eines bestimmten Betriebes (einer Firma) ausgezahlt wird, gebildet.

Die Statuten einzelner Einigungsämter enthalten außerdem noch Bestimmungen über gewisse Kautionsgelder oder Garantiefonds (caution money und guarantee-fund). So z. B. haben nach den Statuten der Einigungsämter für die Dockunternehmen in Bristol, die Arbeiterverbände und die Unternehmerorganisationen je 300 Pfund Sterling einzuzahlen. Diese Summe soll eine Garantie dafür bilden daß Unternehmer und Arbeiter die zwischen ihnen bestehenden Verträge einhalten und sich den Beschlüssen des Einigungsamts unterwerfen werden. Macht sich eine Partei einer Übertretung dieser Bestimmungen schuldig, so hat sie 300 Pfund Sterling Schadengeld zu bezahlen, oder der geschädigten Partei ihre hierdurch entstehenden Verluste zu ersetzen. Bei der Dyers Association Wages Board in Bradford gilt die Bestimmung, daß jede Partei je 500 Pfund Sterling einzuzahlen hat, was eine Garantie für die Unterwerfung unter die künftigen Entscheidungen und Verfügungen des Einigungsamts darstellen soll. Eine Übertretung dieser Be-

stimmungen zieht eine Geldstrafe nach sich, deren Höhe von dem Einigungsamt festgesetzt wird.

Im Jahre 1890 trafen die Unternehmer und Arbeiter in der Schuhmacherbranche ein Abkommen über die Art, wie die zwischen ihnen schwebenden Streitigkeiten geschlichtet werden sollten. Es sind dies die bekannten „Terms of Settlements“. Um eine Sicherheit für die Einhaltung dieses Vertrages zu schaffen, beschlossen beide Parteien, einen Fonds in der Höhe von 2000 Pfund Sterling anzulegen, von denen die Föderation der Unternehmer den einen Teil, die National Union of Boot and Shoe Operatives den andern bezahlen sollte. Für den Fall, daß der Vertrag durch eine Partei verletzt werden sollte, wurde Lord James aus Gilford zum Schiedsrichter ernannt. Bereits 1899, d. h. ein Jahr nach der Gründung des Fonds, verurteilte Lord James die Arbeiter zu einer Zahlung von 300 Pfund Sterling an die Unternehmer, weil die ersteren sich geweigert hatten, Vertreter in das Einigungsamt zu wählen, den Streik erklärt und damit den Vertrag gebrochen hatten. Im Jahre 1903 wurden beide Parteien zur Zahlung von je 10 Pfund Sterling verurteilt — die Unternehmer, weil sie während eines Konflikts gegen die Untersuchung und Prüfung gewissersich auf bestimmte Streitigkeiten beziehender Fragen protestiert hatten, die Arbeiter, weil sie es geduldet hatten, daß einzelne Mitglieder des Verbandes die Arbeit niederlegten¹⁾.

Tabelle 47.

Zahl der Konflikte, die von Einigungsämtern beigelegt wurden.

Jahr	Von den speziellen		Von den allgemeinen		Von Bezirks- ämtern		Zusammen		
	Streiks	Konflikte ohne Streik	Streiks	Konflikte ohne Streik	Streiks	Konflikte ohne Streik	Streiks	Konflikte ohne Streik	Zusammen
1897	11	783	—	—	1	5	12	788	800
1898	10	746	—	—	—	6	10	752	762
1899	5	669	1	—	1	2	7	671	678
1900	5	603	—	1	—	2	5	606	611
1901	12	694	—	—	—	2	12	696	708
1902	8	694	—	1	—	1	8	696	704
1903	10	785	1	—	—	3	11	788	799
1904	7	638	1	—	—	4	8	642	650
1905	6	829	—	1	1	2	7	832	839
1906	12	680	—	2	—	3	12	685	697
Zus.	86	7 121	3	4	3	30	92	7 156	7 248

Soweit wir nach den uns zur Verfügung stehenden Zahlendaten urteilen können, betätigen sich die Organe des freiwilligen Schieds-

¹⁾ Vgl. den oben zitierten Report p. XXV, 190.

und Schlichtungswesens in England weit mehr in der Richtung einer Verhütung offener Konflikte, als in der der Beilegung bereits bestehender gewerblicher Streitigkeiten. Die Tätigkeit dieser Organe während der zehnjährigen Periode vom Jahre 1897—1906 findet ihren Ausdruck in vorstehender Tabelle.

Wie wir schon oben mehrfach erwähnt haben, ist der einzelne Konflikt ein sehr mangelhafter Maßstab für den Umfang der Tätigkeit solcher der Schlichtung und Beilegung gewerblicher Streitigkeiten dienender Organe. Leider besitzen wir jedoch keine ausführlicheren Daten über diese Frage. Bis zu einem gewissen Grade können wir uns hierüber nach den Gesamtzahlen eine Vorstellung machen, die die Tätigkeit aller bestehenden Organe zur Beilegung offener Konflikte, d. h. Streiks, in England widerspiegeln. Diese Tätigkeit findet ihren Ausdruck in folgender Tabelle.

Tabelle 48.
Tätigkeit der Schieds- und Schlichtungsorgane (bei Streiks) ¹⁾.

Jahr	Offizielle Institutionen ²⁾		Private Institutionen ³⁾		Einzelpersonen		Zusammen	
	Konflikte	aktiv Streikende	Konflikte	aktiv Streikende	Konflikte	aktiv Streikende	Konflikte	aktiv Streikende
1899	3	1 149	10	832	27	7 034	40	9 015
1900	4	567	6	1 743	20	6 431	30	8 741
1901	13	9 382	12	1 862	12	3 680	37	14 924
1902	6	824	9	881	12	1 313	27	3 018
1903	7	1 362	12	1 906	9	1 224	28	4 492
1904	4	14 749	8	2 551	16	3 818	28	21 118
1905	2	499	7	1 221	16	5 258	25	6 978
1906	6	2 142	14	4 331	26	4 304	46	10 777
1907	9	2 264	11	2 831	25	8 201	45	13 296
1908	16	27 710	11	11 132	29	119 434	56	158 276
Zus.	70	60 648	100	29 290	192	160 697	362	250 635

Diese Daten über das Schieds- und Schlichtungswesen beziehen sich, wie wir soeben bemerkt haben, ausschließlich auf die offenen Konflikte zwischen beiden Parteien. Daher sind sie nur ein Teilausdruck für die Tätigkeit der der Beilegung und Schlichtung gewerblicher Streitigkeiten dienenden Organe, da wir keine Daten über die Tätigkeit dieser Organe besitzen, soweit sie auf eine Verhütung von Streiks gerichtet ist.

¹⁾ Vgl. Rep. on Strikes and Lockouts 1908, p. 104.

²⁾ So nennen wir die durch das Gesetz vom Jahre 1896 geschaffenen Organe.

³⁾ Die sogenannten „Trade Boards“, „District and general Boards“, „Trades Councils“ und andere.

Aus der Zusammenstellung der oben angeführten Daten und der allgemeinen Zahlendaten über die gewerblichen Konflikte in England geht hervor, daß diese Form des Schieds- und Schlichtungswesens sich bisher noch auf kein sehr großes Gebiet der Arbeiterbewegung erstreckt. So wurden während der oben erwähnten zehnjährigen Periode von 1899—1908 nur 7 % sämtlicher Konflikte durch Organe des Schieds- und Schlichtungswesens beigelegt. Zugleich aber verdient der Umstand unsere Beachtung, daß nach der Zahl der aktiv am Streik beteiligten Arbeiter die unter Hinzuziehung von Organen des Schieds- und Schlichtungswesens beigelegten Konflikte einen weit höheren Prozentsatz — gegen 20 % — darstellen. Man darf also annehmen, daß man sich weit häufiger bei großen und umfangreichen Streiks an die Organe des Schieds- und Schlichtungswesens wendet, was für die Würdigung der auf Schlichtung und Beilegung gewerblicher Konflikte gerichteten Tätigkeit in England von großer Bedeutung ist, und endlich verdient das letzte im Bericht berücksichtigte Jahr eine besondere Beachtung. Im Jahre 1908 nahmen von 223,9 tausend Arbeitern, die aktiv am Streik beteiligt waren, 158,2 tausend, d. h. ungefähr 70 %, die Hilfe der Organe des Schieds- und Schlichtungswesens in Anspruch. Ob wir es hier nur mit einem vereinzelten Ausnahmefall zu tun haben — dies wird die Zukunft lehren. Jedenfalls ist es bedeutsam, daß die schiedsrichterliche Tätigkeit, wenn auch nur in einem einzelnen Jahr, bei offenen Konflikten zwischen beiden Parteien — einen solchen Umfang annehmen konnte.

5.

Es sind hauptsächlich drei Momente, durch die die spezifische Eigenart der australischen Arbeitergesetzgebung bedingt wird: die geringe Dichte der Bevölkerung, die demokratische Regierungsform und die relative Einfachheit des wirtschaftlichen Lebens ¹⁾. Diese Faktoren sind die Ursache des lebhaften Tempos in der Entwicklung der Arbeitergesetzgebung, welches sich nicht sowohl darin äußert, daß neue fundamentale Gesetze erlassen, als daß die alten beständig ergänzt und abgeändert werden.

Nach einer treffenden Bemerkung von Ernest Aves²⁾, von dem die

¹⁾ Eine fast vollständige Übersicht über die offiziellen Quellen und die Literatur zur Frage nach dem Stand der Sozialpolitik in Australien findet sich bei Käthe Lux in den Aufsätzen „Arbeiterbewegung und Arbeiterpolitik in Australasien von 1890—1905“. Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik. N. F. VI, B. (1907), S. 30 f.

²⁾ Der von der Regierung zur Erforschung der wirtschaftlichen Lage der Arbeiter nach Australien entsandte E. Aves hat das Resultat seiner Forschungen in dem umfangreichen, außerordentlich interessanten Werk „Report to the Secretary of State for the Home Department on the Wages Boards and Industrial Conciliation and Arbitration Acts of Australia and New Zealand“ niedergelegt. P. P. Cd. 4167, 1908.

neuesten Forschungen über Australasien herrühren, kommt noch ein allgemeiner Faktor zu den bereits angeführten Momenten hinzu: es ist dies der Umstand, daß das wirtschaftliche Leben Australiens noch immer das eigentliche Feld für soziale Experimente darstellt. Wo aber die Gesetzgebung den Charakter des Experimentierens trägt, wird man wie man dies nicht anders erwarten kann, mit sehr raschen Wandlungen und beständigen Ergänzungen und Neuerungen in der Entwicklung der geltenden fundamentalen Prinzipien zu rechnen haben. Dies erklärt auch die Tatsache, daß sich während der sehr kurzen Periode, während der es in Australien eine Arbeitergesetzgebung gibt, in den einzelnen Staaten eine ungeheure Menge von Gesetzen angehäuft hat, die beständig außer Kraft gesetzt und durch neue ersetzt werden mußten, noch ehe sie Zeit hatten, sich zu konsolidieren. Dieser Umstand kann übrigens als bester Beweis für die Tatsache dienen, daß alle bisher in Australien gemachten Versuche, regelnd in den Verlauf gewerblicher Konflikte einzugreifen, noch sehr weit von einer bestimmten systematischen Methode entfernt sind. In dieser Beziehung bildet die australische Gesetzgebung für die theoretische Forschung ein außerordentlich anziehendes und dankbares Objekt. Die wirtschaftlichen Verhältnisse sowohl als auch die Arbeitergesetzgebung sind in den verschiedenen Staaten Australiens äußerst mannigfaltig und verschiedenartig. Daher würde eine erschöpfende Untersuchung über die dortigen Zustände eine ausführliche Beschreibung jedes einzelnen Staates zur Voraussetzung haben. Da wir jedoch die Grenzen des uns gesteckten Themas nicht überschreiten wollen, und da es uns vor allem auf die Frage nach der gesetzlichen Organisation des Schieds- und Schlichtungswesens ankommt, können wir uns hauptsächlich auf zwei Länder beschränken, die unserer Ansicht nach für das hier untersuchte Problem als besonders typisch in Betracht kommen. Diese beiden Länder sind der Staat Victoria und Neuseeland. Obwohl die Gesetzgebung in beiden Ländern auf dasselbe Ziel hinstrebt, tritt sie doch von zwei verschiedenen und selbständigen Richtungen her an das Problem heran. Alle übrigen Staaten Australiens verfolgen das gleiche Ziel; wenn auch mit gewissen Abweichungen, auf einem dieser beiden Wege; daher verdienen diese Staaten nur insofern unsere Aufmerksamkeit, als die beiden oben erwähnten Richtungen der Gesetzgebung in ihnen wesentliche und bedeutsame Abänderungen und Ergänzungen erfahren.

Das gemeinsame Ziel — die Verhütung und Beilegung gewerblicher Konflikte — wird, wie wir bereits bemerkt haben, in Victoria und in Neuseeland in verschiedener Weise erreicht. In Victoria ist die Gesetzgebung gewissermaßen bestrebt, die Möglichkeit von Konflikten zwischen Kapital und Arbeit überhaupt auszuschalten, und daher konzentriert sie ihre ganze Kraft auf den Kampf gegen die unverhältnismäßig niedrig

stehenden Arbeitslöhne. Zu diesem Zwecke werden besondere Institutionen gegründet, die für die Normierung und Durchführung eines Lohnminimums zu sorgen haben. Wir müssen übrigens bemerken, daß in Australien gegenwärtig überall der Achtsturentag eingeführt ist, und daß es dort beinahe überhaupt nicht vorkommt, daß die Kapitalisten die Arbeiterorganisationen nicht anerkennen, wie es ja auch in Australien überhaupt keine eigentliche „Arbeitgeberpolitik“ gibt. Daher ist es erklärlich, daß die Lohnfrage in Australien die wichtigste Seite an dem gesamten Problemkomplex der Arbeiterfrage bildet. Aber wenn wir auch dem Lohnproblem diese dominierende Stellung zuerkennen, so können wir doch in der Arbeitergesetzgebung Victorias keineswegs eine erschöpfende Lösung der Frage nach den gewerblichen Konflikten erblicken, besonders nicht, sofern es sich um Staaten handelt, in denen der europäische Kapitalismus bereits seinen Einzug gehalten hat. In dieser Beziehung zeugt das neuseeländische System des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens von einem feineren Verständnis für die gegenwärtige Wirtschaftslage, besonders für die wirtschaftlichen Verhältnisse einer künftigen Zeit, wenn der heute in Europa herrschende Kapitalismus einmal auch die exotischen Länder seinen Grundsätzen und Normen unterworfen haben wird. Und obwohl die neuseeländische Gesetzgebung unter ganz außergewöhnlichen, eigenartigen Verhältnissen zustande kam, wird sie sich dennoch weit leichter an die allgemeinen wirtschaftlichen Zustände, wie sie in Europa herrschen, anzupassen vermögen. Die neuseeländische Gesetzgebung läßt die Möglichkeit von Konflikten zwischen Kapital und Arbeit offen, ist jedoch bestrebt, offene Zusammenstöße zwischen beiden Parteien in Form von Streiks und Aussperrungen zu verhüten. Zu diesem Zweck sehen die neuseeländischen Gesetze die Einrichtung obligatorischer Schiedsgerichte vor, die jeden Konflikt zu prüfen haben, und deren Urteile dieselbe Kraft wie eine gerichtliche Entscheidung haben. Die neuseeländische Gesetzgebung beschränkt sich auch nicht ausschließlich auf die Frage nach dem Arbeitslohn, wie denn überhaupt die gesetzliche Organisation des Schieds- und Schlichtungswesens hier viel weiter greift, als die Gesetzgebung des Staates Victoria. Daher ist das neuseeländische System auch für die hier berührte Frage von weit größerer Bedeutung.

Indessen sind auch die Erfahrungen, die im Staat Victoria gemacht worden sind, für uns von Interesse. Einmal bilden sie die Grundlage, von der die Entwicklung der neuseeländischen Gesetzgebung ausgeht, und zweitens sind sie auch an und für sich beachtenswert genug, da wir hier ein rationales System der Bekämpfung des sogenannten „Schwitzsystems“ vor uns haben. In dieser Beziehung verdienen die Erfahrungen, die man in Victoria gemacht hat, um so mehr unsere Aufmerksamkeit, als sie, wie die Tatsachen aus der neuesten Zeit beweisen,

leicht auch auf alte Kulturländer mit einer hohen industriellen Entwicklung wie z. B. auf England angewandt werden können ¹⁾).

Wir wollen daher etwas näher auf die gesetzgeberischen Erfahrungen in diesen beiden Ländern eingehen. Wir beginnen mit Victoria.

Die Einrichtung besonderer Institutionen („Special Boards“) zur Festsetzung eines Minimallohnes steht in Victoria in engstem Zusammenhang mit der allgemeinen Arbeitergesetzgebung, und die sich hierauf beziehenden Bestimmungen sind in demselben Gesetzesakt enthalten, der von der Fürsorge für die Gesundheit der Arbeiter und von hygienischen Maßnahmen handelt ²⁾).

Die Arbeitergesetzgebung in Victoria darf wohl als die fortgeschrittenste und modernste Gesetzgebung in ganz Australasien bezeichnet werden, und obwohl einzelne Staaten, wie wir es unten sehen werden, in einzelnen besonderen Punkten noch radikaler vorgegangen sind, so gilt doch der Staat Victoria mit Recht als der Pionier der australischen Arbeitergesetzgebung. Wir wollen daher etwas näher auf die Entwicklungsgeschichte der Arbeitergesetzgebung Victorias eingehen, da diese ein hohes Interesse darbietet und zugleich ein schönes

¹⁾ Wir müssen hier betonen, daß das Beispiel Victorias für Europa von Bedeutung werden kann, aber nicht etwa, sofern wir es mit einem ganzen System der Bekämpfung gewerblicher Konflikte zu tun haben; es stellt vielmehr nur eine partielle Lösung der besonderen Frage nach der Ausbeutung der sogenannten Sweaters in dem „Schwitzsystem“ (in der Hausindustrie) dar. Da wir hier nicht näher auf die Frage nach den neuen Methoden des Kampfes gegen das Übel des „Schwitzsystems“, wie sie in England sowohl von der Regierung, als auch von der Gesellschaft angewandt werden, eingehen können, wollen wir nur auf einige Werke hinweisen, die sich mit dieser Frage beschäftigen: „Report from the Select Committee on Home Work P. P. 264, 1908, ferner auf die außerordentlich interessanten Berichte der Kommission zur Untersuchung der Armenfrage, die vor kurzem ihre Sitzungen beendet hat. Reports of the Royal Commission on Poors Laws and Relief of Distress, P. P. 4499 und besonders auf den Appendix. Vol. XVI, Rep. on the Relation of Industrial and Sanitary Conditions to Pauperism. By Mr. A. D. Steel-Maitland and Miss R. E. Squire, P. P. 4653, 1909. Appendix, vol. XVII, Rep. on the Effect of Out-Door Relief on Wages and the Conditions of Employment. By Miss C. Williams and Mr. Th. Jones. P. P. 4690. Von der in der letzten Zeit mächtig angewachsenen Literatur zu dieser Frage sind besonders folgende Arbeiten beachtenswert, die eine große Menge faktischer Daten enthalten: Home industries of Women in London. Rep. of an Inquiry by the Investigation Committee of the Womens Industrial Council, 1908 und Rep. of the National Conference on Sweated Industries 1907. Die Frage des Schwitzsystems hat in England durch die Einrichtung besonderer Ämter zur Festsetzung eines Lohnminimums nach dem Beispiel Australiens ihre Lösung gefunden. Vgl. das Gesetz Trade Boards Act, 1909 (9 Edw., 7 Ch. 22) und den Nachtrag zu diesem: Statutory Rules and Orders, No. 430 und 431 (1909).

²⁾ In dem konsolidierten Fabrikgesetz: Factories and Shops Act 1905, Nr. 1975, über einzelne Abänderungen vgl. Victorian Year-Book 1908—1909 by A. M. Laughton, S. 377 u. ff.

Beispiel dafür ist, mit welcher Schwierigkeit sich neue Prinzipien unter dem gegenwärtigen kapitalistischen System durchsetzen.

Die Frage nach der Regelung der zwischen Kapital und Arbeit bestehenden Beziehungen wurde in der Presse bereits zu Beginn der achtziger Jahre aufgeworfen, während der die wirtschaftlichen Verhältnisse in Australien sich besonders ungünstig gestalteten. Auf das Drängen der Presse wurde im Jahre 1882 eine Königl. Kommission einberufen, die die Arbeitsverhältnisse in der Industrie untersuchen sollte. 1884 wurden die Arbeiten dieser Kommission in zwei Bänden veröffentlicht. Einer dieser Bände war der Spezialfrage nach den staatlichen Schieds- und Schlichtungsverfahren bei gewerblichen Konflikten und nach den Courts of Conciliation gewidmet. Der andere Band behandelte die umfassendere Frage nach der Aufrichtung von Garantien für die Einhaltung des Arbeitsvertrags und nach der Bekämpfung des Schwitzsystems (sweating). Auf Grund der Ergebnisse der ersten Untersuchung arbeitete die Kommission ein Projekt über die Einführung obligatorischer Schiedsgerichte in Form besonderer Courts of Conciliation aus, deren Entscheidungen Gesetzeskraft erhalten sollten. Allein dieses Projekt fand nicht die Zustimmung der Regierung und der Gesetzgebung.

Dagegen lenkte die zweite von den beiden Fragen, die von der Kommission bearbeitet worden waren, nämlich die Frage nach der Bekämpfung des Schwitzsystems, wie es unter dem Namen „home work“ und „sub-contract system“ verbreitet ist, die Aufmerksamkeit der Regierung und der Arbeiter auf sich. In dem Bericht der Kommission fand diese Frage eine kategorische Formulierung: eine von den 39 Thesen, die von der Kommission aufgestellt wurden, lautet: „Das Schwitzsystem muß verboten werden“ (The sweating system shall be prohibited). Die Erhebungen der Kommission vom Jahre 1888 hatten ein Gesetz zur Folge (Factories and Shops Act), in dem unter anderem auch der Begriff der „gesetzlichen Fabrik“ aufgestellt wird. Eine solche „gesetzliche Fabrik“ (legal factory) darf nicht weniger als sechs Lohnarbeiter (mit Einschluß der Gesellen) beschäftigen¹⁾. Darüber hinaus wurden jedoch keine entscheidenden Schritte gegen das Schwitzsystem unternommen. Die Unterscheidung der „Fabriken“ von Unternehmen, in denen das Schwitzsystem herrscht, sowie die Einführung einer besonderen Inspektion, der die ersteren unterstehen sollten, kündigte bereits weitere Maßnahmen

¹⁾ Nach der heute in Victoria geltenden Gesetzgebung wird jedes Unternehmen als „gesetzlich“ betrachtet, d. h. es wird registriert und steht unter der Aufsicht der Inspektion, wenn es vier oder mehr Lohnarbeiter (die Gesellen mitgerechnet) beschäftigt; aus hygienischen Gründen gilt jede Bäckerei ohne Rücksicht auf die Zahl der Arbeiter und jedes Unternehmen der Konfektionsbranche, in dem ein Chinese beschäftigt ist, als „gesetzlicher Betrieb“, der der Aufsicht der Fabrikinspektion untersteht.

gegen das Schwitzsystem an. Das Schwitzsystem lag plötzlich offen vor den Augen der Gesellschaft da, und in der Presse machte sich bald eine heftige Erregung über dieses Übel bemerkbar. Im Jahre 1893 wurde eine parlamentarische Kommission „zur Untersuchung der Wirkungen des Gesetzes auf jene Erscheinung, die man im gewöhnlichen Leben „Sweatertum“, nennt, sowie auf die hygienischen Zustände in den Fabriken und Unternehmen“ einberufen.

Der Bericht dieser Kommission ließ vor den Augen der Gesellschaft ein Bild der himmelschreienden Ausbeutung und der fürchterlichen hygienischen Zustände erstehen, unter denen die von den Sweatern ausgebeuteten Arbeiter lebten. Die Verhandlungen der parlamentarischen Kommission vom Jahre 1886 hatten den Erfolg, daß ein provisorisches Gesetz erlassen wurde, laut dem zum ersten Mal auf 4 Jahre sogenannte „Wages Boards“ oder „Special Boards“, wie sie vom Gesetz bezeichnet werden, gegründet werden sollten.

Anfangs erstreckte sich der Einfluß dieser Ämter nur auf folgende Industriezweige: auf die Konfektion, auf die Kleiderfabrikation, auf die Schuhmacherbranche und die Bäckereien. Für diese Produktionszweige wurden „Special Boards“ eingerichtet, die aus einem Vorsitzenden, 2—5 Unternehmern und einer gleichen Anzahl von Vertretern der Arbeiterschaft bestanden und die die Aufgabe hatten, einen Minimallohn festzusetzen, der in den oben erwähnten Industriezweigen als „gesetzliches“ Minimum gelten sollte.

Allein nach Ablauf von 4 Jahren wurde das Gesetz keineswegs außer Kraft gesetzt; es wurde vielmehr noch weiter ausgebaut. Von weiteren Industriezweigen wird ihm im Jahre 1900 noch die Fleischerbranche unterstellt, und bald darauf wird vom Gesetz noch die allgemeine Bestimmung hinzugefügt, daß jedes Gewerbe, jeder Industriezweig, sowie jeder Beruf und jedes Handelsgewerbe in die Geltungssphäre des Gesetzes einbezogen werden kann, wenn eine der beiden Kammern des Parlaments eine derartige Verfügung erläßt. Ferner wurde noch eine besondere Bestimmung hinzugefügt, auf Grund deren die Fabrikinspektion verpflichtet ist, darauf zu achten, daß auch altersschwache und schwächliche Arbeiter wenigstens das gesetzliche Lohnminimum erhalten. In demselben Jahre (1900) wird eine besondere Kommission einberufen, um die Frage noch weiter zu untersuchen. Die Mitglieder dieser Kommission werden in andere Teile Australasiens entsandt und bringen ein reiches Material von dort mit, das von ihnen während der Jahre 1902 und 1903 in mehreren umfangreichen Bänden veröffentlicht wird. Die Kommission kommt zum Schlusse, daß es notwendig sei, drei Arten von Maßnahmen zu ergreifen: erstens sei es nötig, die allzu üppig wuchernde Arbeitergesetzgebung zu kodifizieren, ferner müsse das Prinzip des gesetzlichen Minimallohns durch das Prinzip der Schiedsgerichtsbarkeit ersetzt werden,

was in der Gründung von Einigungsämtern und Schiedsgerichten seinen Ausdruck finden müsse, und endlich legt die Kommission ein eigenes Projekt eines solchen Verfahrens zur Schlichtung und Beilegung gewerblicher Konflikte vor ¹⁾.

Nur einer dieser Vorschläge der Kommission wurde berücksichtigt. Im Jahre 1905 erscheint ein allgemeiner Consolidating-Act, der alle Gesetze aus früherer Zeit in sich zusammenfaßt. Allein schon im Jahre 1907 werden neue Gesetze erlassen, die die älteren ergänzen sollen, was bald eine neue Kodifizierung zur Notwendigkeit machen wird.

Wir müssen übrigens bemerken, daß alle gesetzlichen Verfügungen bis zum Jahre 1902, die sich auf diese Frage bezogen, nur einen provisorischen Charakter trugen und erst im Dezember dieses Jahres Gesetzeskraft erlangten. Dabei liegt zwischen dem Ablauf der Frist, während der diese Gesetze Gültigkeit hatten, und ihrer Erneuerung infolge gewisser Veränderungen in den gesetzgebenden Instanzen ein bestimmter Zeitraum, während dessen die gesetzliche Normierung der Arbeitslöhne außer Kraft tritt. Aber auch das Gesetz selbst hatte nur bis zum 31. Oktober 1903 Geltung. Um diese Zeit erscheint ein neuer Akt, durch den die gesamte geltende Gesetzgebung, die sich auf diese Frage bezieht, eine grundlegende Änderung erfährt ²⁾. In der zehnjährigen Periode vom Jahre 1896 bis zum Jahre 1905 wird die Gesetzgebung über die Normierung des Arbeitslohnes in Victoria achtmal umgestoßen. Schon dies allein läßt erkennen, wie schwer sich das neue Prinzip der staatlichen Vermittlung bei gewerblichen Konflikten Eingang verschafft und auf die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit Einfluß gewinnt.

Der gegenwärtige Stand der sich auf die Festsetzung eines Minimallohns beziehenden Gesetzgebung in Victoria ist etwa folgender.

Vor allem hat das ursprüngliche Motiv zur Gründung von Spezialämtern (Special Boards) gegenwärtig bereits stark an Gewicht verloren. Erstens wird durch das Gesetz vom Jahre 1907 die Zahl der Produktionszweige, auf die sich das Gesetz über den Minimallohn erstreckt, noch erweitert. Zu den obengenannten vier Branchen kommen jetzt noch fünf neue hinzu ³⁾. Und zweitens bedarf es heute keiner Hinweise auf eine allzuschlechte Bezahlung oder auf die Ausbeutung der „Sweaters“ mehr. Es genügt schon, wenn das Parlament erklärt, die Gründung von „Special Boards“ in diesem oder jenem Zweige der Volkswirtschaft sei

¹⁾ Wir entnehmen diese Daten dem Bericht von Aves, da es uns trotz aller Bemühungen nicht möglich war, in die Arbeiten der Kommission selbst Einblick zu gewinnen. Sie waren weder in der Bibliothek des British Museum noch in den Akten des Londoner Generalsekretariats von Victoria zu finden.

²⁾ Es genügt, wenn wir hier erwähnen, daß der neue Akt mehr als die Hälfte aller Bestimmungen des Gesetzes vom Jahre 1902 annulliert.

³⁾ Dies sind folgende Produktionszweige: das Fuhrwesen, das Baugewerbe, die Steinbrüche und der Holzhandel.

wünschenswert, um die Regierung sofort zur Gründung eines solchen Amtes zu veranlassen. Darin liegt auch eine Erklärung für die außerordentlich mannigfaltige und ausgebreitete Tätigkeit dieser Institutionen.

Es genügt wohl, wenn wir darauf hinweisen, daß neben Minimallöhnen in der Höhe von 15 Schilling pro Woche, wie sie ein Arbeiter in der Schuhmacherbranche oder in Wäschefabriken bezieht, z. B. in der Eisenindustrie, im Buchdruckergewerbe u. a. auch Minimallöhne von 60 oder sogar 84 Schilling pro Woche vorkommen (vgl. unten Tabelle 49).

Die Anregung zur Gründung von Special Boards in dem einen oder anderen Industriezweig kann vor allem von den Arbeitern selbst ausgehen. Sie motivieren jedoch ihre Forderungen durchaus nicht immer mit einem Hinweis auf die Ausbeutung durch die Unternehmer oder auf die mangelhafte Bezahlung. So z. B. wandten sich im Jahre 1908 die in der Produktion landwirtschaftlicher Maschinen beschäftigten Arbeiter mit der Bitte um Einrichtung eines Spezialamtes für dieses Gewerbe an die Regierung. Diese Ämter sollten die Arbeitslöhne für den Fall regulieren, daß das Parlament der Föderation die Produkte der einheimischen Industrie besteuern sollte und zwar hauptsächlich mit Rücksicht auf die Fabrikbesitzer, die den Arbeitern ihren „gerechten Lohn“ (fair and reasonable wages)¹⁾ vorenthielten. Außer den Arbeitern ergreifen jedoch auch die Unternehmer die Initiative zur Gründung solcher Ämter und zwar, um sich gegen eine unlautere Konkurrenz zu schützen, und endlich schreitet mitunter auch die Regierung selbst in solchen Fällen, wo eine offenkundige Ausbeutung vorliegt, aus eigener Initiative zur Normierung des Arbeitslohnes, indem sie in den vom Gesetz vorgesehenen Gewerben, Spezialämter einrichtet. Aber auch für die Erweiterung der Sphäre, auf die sich die staatliche Regelung der Lohnminima erstreckt, ist keine komplizierte und sich auf ganz besondere Umstände und Verhältnisse beziehende Motivierung erforderlich. Es genügt, wie wir oben schon bemerkt haben, vollkommen, wenn das Parlament erklärt, die Gründung eines Spezialamtes sei wünschenswert („expedient“).

Die Spezialämter selbst haben folgende Organisation. Auf schriftlichen Antrag des Arbeitsministers wählen die Unternehmer und die Arbeiter eine gleiche Anzahl von Vertretern (2—5), die sich ihrerseits über die Wahl einer unbeteiligten Persönlichkeit zum Vorsitzenden ver-

¹⁾ Das Projekt eines solchen Neoprotektionismus wurde von dem Führer der Arbeiterpartei, Andre Fischer, im Parlament der Föderation eingebracht, aber der Senat der Föderation lehnte den Antrag ab. Augenblicklich (im April des Jahres 1910) besitzt die Arbeiterpartei im Parlament der Föderation die Mehrheit und zwar die absolute Mehrheit. Da Fischer sicherlich den Posten des Ministerpräsidenten einnehmen wird, ist es möglich, daß sein Antrag Gesetzeskraft erlangen wird.

ständigen. Die Zusammensetzung des Amtes wird in der offiziellen „Gazette“ publiziert, und wenn während 31 Tagen seit der Veröffentlichung der Kandidatenliste kein von einem Fünftel aller Unternehmer oder aller Arbeiter des betreffenden Produktionszweiges unterzeichneter Protest gegen sie einläuft, so werden die gewählten Vertreter vom Minister bestätigt.

Die tatsächliche Zusammensetzung der Ämter und ihre Tätigkeit sind sehr mannigfaltig und hängen meistens von vielen Zufällen ab. Es kommt sehr darauf an, ob die beteiligten Persönlichkeiten ihre Sache verstehen und ihren Aufgaben gewachsen sind. In dieser letzten Beziehung lassen sich zwei ganz verschiedene Richtungen unterscheiden. Eine Partei ist der Ansicht, daß die eigentliche Aufgabe dieser Ämter in der Versöhnung der Interessen des Kapitals und der Arbeit besteht und sucht daher nach Möglichkeit alle überflüssigen Förmlichkeiten zu vermeiden. Andere wieder halten die Ämter für Institutionen von richterlichem oder gesetzgebendem Charakter, die die Aufgabe haben, Urteile oder richterliche Entscheidungen zu fällen und verpflichtende Normen aufzustellen, denen sich beide Parteien unterwerfen müssen. Hieraus erklärt sich die Tendenz dieser Leute, bei den Sitzungen alle möglichen Formalitäten zu beobachten und das äußere Dekorament zu wahren. Nach der allgemeinen Überzeugung hat die erstere Form der Geschäftsführung mehr Aussicht auf Erfolg, während die zweite häufig zu ganz entgegengesetzten Resultaten führt. Beide Parteien scheiden oft in noch feindseligerer und gereizter Stimmung, als sie vorher zwischen ihnen bestand, und äußern ganz offenkundig ihre Abneigung und ihren Protest gegen das ganze System des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens. Es unterliegt keinem Zweifel, daß die Gesetzgebung selbst einen Teil der Schuld daran trägt, da sie es unterlassen hat, das Grundprinzip, das für die Tätigkeit dieser Ämter maßgebend ist, mit genügender Deutlichkeit und Bestimmtheit zum Ausdruck zu bringen. Das ursprüngliche Ziel, das man bei der Gründung dieser Ämter im Auge hatte — der Kampf gegen das Schwitzsystem — hat bereits seine Bedeutung verloren, und so kommt es, daß diese Institutionen sich immer mehr einer neuen Aufgabe: der Schlichtung gewerblicher Konflikte zuwenden. Hierbei geraten wie überall zwei Prinzipien miteinander in Streit: das Prinzip der Versöhnung und der Verständigung, das in England in den sogenannten Board of Conciliation seinen Ausdruck findet, und das Prinzip der Schiedsgerichtsbarkeit, das durch die sogenannten Courts of Arbitration vertreten wird. Die schon erwähnten zahlreichen Versuche, das gegenwärtig in Victoria bestehende System der Spezialämter durch eins von diesen beiden Systemen zu ersetzen, sind von der Gesetzgebung bisher noch nicht realisiert worden. Es ist ganz begreiflich, daß dieser Prozeß, der in den Bedürfnissen des Lebens selbst begründet ist, die

Tendenz hat, sich auch ohne Rücksicht auf das bestehende Gesetz durchzusetzen, und da dieses letztere bereits merklich an Inhalt zu verlieren beginnt und sich immer mehr in eine leere Form verwandelt, so hängt es natürlich von der zufälligen Zusammensetzung des Amtes ab, welchen Inhalt diese Form erhält.

Es ist somit sehr schwer, sich ein Urteil über die Tätigkeit der Spezialämter in Victoria zu bilden.

Nach dem Bericht von E. Aves wurden zu Beginn des Jahres 1908 in 52 Gewerben Spezialämter eingerichtet. Der Grad der Verbreitung dieser Ämter wird durch folgende Zahlen illustriert

	Zahl der registrierten Betriebe	Davon waren beschäftigt		
		männlichen Geschlechts	weiblichen Geschlechts	zusammen
Den Spezialämtern unterstehen	3 272	26 063	22 715	48 778
Den Spezialämtern unterstehen nicht	1 494	13 551	5 216	18 767

d. h. von der Gesamtzahl der registrierten Betriebe unterstand mehr als die Hälfte (68,7 %) den Spezialämtern, und von der Gesamtzahl der Industriearbeiter gehörten 72,2 % solchen Betrieben an, in denen ein gesetzlicher Minimallohn eingeführt war ¹⁾. Was besonders auffällig ist, ist der große Prozentsatz von Arbeiterinnen im Verhältnis zu dem der Arbeiter männlichen Geschlechts. Während von der Gesamtzahl der männlichen Arbeiter nur 65,8 % von dem Gesetz über den Minimallohn betroffen wurden, bildete die Zahl der Arbeiterinnen weiblichen Geschlechts, die zu dieser Kategorie gehörten, 81,3 % der Gesamtzahl. Dies findet seine Erklärung in dem Umstand, daß in Victoria wie überall in der Hausindustrie, die unter dem Namen des „Schwitzsystems“ bekannt ist, die weibliche Arbeit weit stärker vertreten ist, als die männliche. Das ursprüngliche Motiv für die Gründung der Spezialämter, das auch heute seine Bedeutung noch nicht gänzlich eingebüßt hat, bildete ja bekanntlich der Kampf gegen die Ausbeutung der „Sweater“.

Über die Ergebnisse dieser Tätigkeit der Spezialämter finden sich bei E. Aves folgende statistische Daten (vgl. die Tabellen 49—51).

Erstlich sind, wie wir schon oben bemerkt haben, die Minimallöhne in den verschiedenen Industriezweigen sehr verschieden. Aus der großen Tabelle, die Aves aufgestellt hat, kann man leicht ersehen, innerhalb welcher Grenzen das festgesetzte Minimum schwankt. So z. B. ist die

¹⁾ Nach dem letzten offiziellen Bericht (vom Ende des Jahres 1908) gab es 59 Ämter, deren Einfluß sich auf 67 000, d. h. also auf 88 % aller registrierten Arbeiter erstreckte. Vgl. Victoria 1909, Report of the Chief Inspector of Factories, Work-Rooms, and Shops. Dieser Bericht enthält zahlreiche Daten über die Tätigkeit von 49 der gegenwärtig bestehenden Ämtern, vgl. S. 15—58.

Tabelle 49.

Der durchschnittliche Minimallohn für erwachsene Arbeiter in Victoria (pro Woche).

Industrie- gruppen	Für Männer			Für Frauen						
	Maximal- lohn	Minimal- lohn	Durch- schnitts- lohn	Maximal- lohn	Minimal- lohn	Durch- schnitts- lohn				
Kleiderfabri- kation ¹⁾ . . .	Sch. 48	P. —	Sch. 35	Sch. 44	P. 4	Sch. 21	Sch. 16	P. —	Sch. 18	P. 2
Herstellung v. Lebensmitt. ²⁾	55	—	35	47	10	28	14	—	19	9
Metall- Holz- und Steinin- dustrie ³⁾ . . .	84	4½	38	48	2	34	16	—	24	4½
Polygraphische Gewerbe ⁴⁾ . . .	70	—	45	55	11	25	16	—	19	10
Andere Ge- werbe ⁵⁾ . . .	64	—	36	43	2½	30	17	6	25	2½

Tabelle 50.

Verteilung des gesetzlich eingeführten Minimallohns erwachsener Arbeiter nach verschiedenen Kategorien (Victoria).

Für Männer		Für Frauen	
Lohnkategorien	Zahl der Gewerbe	Lohnkategorien	Zahl der Gewerbe
Von 35—40 Schill.	10	Von 14—17 Schill.	8
„ 41—45 „	19	„ 18—21 „	12
„ 46—50 „	26	„ 22—25 „	6
„ 51—55 „	15	„ 26 und mehr	3
„ 56—60 „	12		
„ 61 und mehr	8		

¹⁾ Für Männer: boot, clothing, waterproof clothing; außerdem für Frauen: dressmakers, milliners, shirtmakers, underclothing.

²⁾ Für Männer: bread, butchers, flour, malt, aerated waters, brewers; für beide Geschlechter: confectioners, jam, pastrycooks.

³⁾ Für Männer: cycle makers, farriers, iron moulders, oven makers, tin smiths, plate glase, stone cutters, brick, coopers, mantelpieces, woodworkers, wicker; für beide Geschlechter: bedstead makers, brass workers, pottery, furniture, wire mattresses, bedding.

⁴⁾ Für Männer: engravers; für beide Geschlechter: printing, bookbinding, cardboard box.

⁵⁾ Für Männer: artificial manure, millet broom, fellmongers, tanners, candle makers; für beide Geschlechter: brush makers, cigar makers, soap and soda, starch, leather, goods, saddlery, jewellers, woollen.

untere Grenze für den Minimallohn eines männlichen Arbeiters gleich 35 Schilling pro Woche (in der Produktion wasserdichter Kleidungsstoffe und in der Fabrikation künstlicher Mineralwässer). Die obere Grenze wird durch einen Minimallohn von 84 Schilling, 4½ Pence pro Woche (bei den Steinarbeitern) bezeichnet. Für die weiblichen Arbeiterinnen besteht folgende untere und obere Grenze: 14 Schilling pro Woche (in der Konfektion und in der Marmeladenfabrikation) und 34 Schilling (in der Produktion von Drahtmatratzen).

Da die Frage nach der Höhe des Minimallohnes in der modernen nationalökonomischen Literatur häufig aufgeworfen wird, wollen wir hier einige Tabellen anführen, die auf Grund des außerordentlich reichhaltigen Materials von Aves aufgestellt sind. Diese Tabellen geben ein sehr klares Bild von der Höhe der Minimallöhne, wie sie in Australien allgemein üblich sind, da Victoria in dieser Beziehung keinen besonderen Platz unter den Staaten der australischen Föderation einnimmt.

Dies sind die Daten, die sich auf die Normen der Arbeitslöhne erwachsener Arbeiter beziehen und die untere Grenze der Löhne bezeichnen sollen. Damit ist jedoch die Frage nach den tatsächlichen Löhnen noch nicht entschieden. Es gibt eine ziemlich verbreitete Anschauung, wonach die von den Ämtern festgesetzten Minima de facto zugleich die maximalen Arbeitslöhne darstellen. Leider besitzen wir noch keine einigermaßen erschöpfenden Daten über diese Frage. Der Bericht von Aves enthält jedoch einige Zahlen, die immerhin, da uns vollständigere Daten nicht zur Verfügung stehen, einiges Licht auf diese Frage zu werfen geeignet sind.

So besitzen wir z. B. Daten über die Löhne von 193 Arbeitern der Kleiderfabrikation. Davon erhalten:

44 Arbeiter	20 Schilling	(Minimum) pro Woche
28 „	22 „	6 P. „ „ „
17 „	25 „	„ „ „
5 „	27 „	6 P. „ „ „
3 „	30 „	„ „ „
2 „	über 30 „	„ „ „

d. h. von 193 Arbeitern erhalten 55 (oder 28 %) mehr als das Lohnminimum.

In der Schuhmacherbranche erhalten:

35 Arbeiter	45 Schilling pro Woche	(Minimum)
18 „	48 „	„ „ „
16 „	50—60 „	„ „ „
5 „	über 60 „	„ „ „

d. h. von 74 Arbeitern erhalten 39 (oder 52 %) mehr als das gesetzliche Minimum.

Von 117 Weißnäherinnen erhielten (das Lohnminimum beträgt in diesem Gewerbe 16 Schill.):

	Tagelohn	Lohn für Überstunden	Zusammen
von 16 bis 20 Schill. pro Woche	16	35	51
„ 21 „ 22 „ 6 P. „ „	10	3	13
„ 23 „ 25 „ „ „	1	7	18
über 25 „ „	—	2	2
Zusammen	27	47	74

d. h. mehr als 63 % erhalten mehr als das gesetzliche Lohnminimum.

Alle hier angeführten Daten beziehen sich lediglich auf erwachsene Arbeiter. Die Gesetzgebung in Victoria regelt jedoch die Arbeit der Minderjährigen (der Gesellen und Lehrjungen), d. h. der Kategorie von Arbeitern, die der Ausbeutung durch die Unternehmer am meisten ausgesetzt sind, mit besonderer Sorgfalt. Die sich auf diese Kategorie beziehenden Daten lassen sich zu folgender Tabelle zusammenstellen.

Tabelle 51.
Die durchschnittlichen Minimallöhne minderjähriger Arbeiter (Victoria).

Industrie- gruppen ¹⁾	Für männliche Arbeiter				Für weibliche Arbeiter					
	Maximal- lohn	Minimal- lohn	Durch- schnitts- lohn		Maximal- lohn	Minimal- lohn	Durch- schnitts- lohn			
	Sch.	Sch.	P.	Sch. P.	Sch.	Sch.	P.	Sch. P.		
Kleiderfabrika- tion	35	2	6	17	6	20	2	6	9	8
Herstellung von Lebensmitteln	45	5	—	19	6	20	5	—	12	6
Metall-, Holz- u. Steinindustrie	40	5	—	20	5½	30	5	—	14	3
Polygraphische Gewerbe	36	5	—	16	9	28	5	—	13	2
Andere Gewerbe	40	5	—	15	1¼	20	5	—	11	—

Wir besitzen leider keine halbwegs vollständigen Zahlendaten, um uns eine Vorstellung von den tatsächlichen Resultaten der Tätigkeit der Spezialämter bilden zu können. Aber die wenigen Daten, die uns zur Verfügung stehen, werfen doch einiges Licht auf diese Frage. So z. B. ersehen wir aus den letzten Berichten der Fabrikinspektion ²⁾ über die Tätigkeit

¹⁾ Dies sind die gleichen Gewerbe wie in Tabelle 50.

²⁾ Ich entnehme daher diese Daten dem 29-th Victorian Year-Book (1908 bis 1909) by A. M. Laughton, Melbourne.

der gegenwärtig existierenden 49 Ämter, daß die Löhne aller Arbeiter (der minderjährigen mit eingeschlossen) von 32 Schilling 6 Pence im Jahre 1896 (d. h. vor der Gründung der Spezialämter) bis auf 44 Schilling 7 Pence im Jahre 1908 (als die Spezialämter bereits in voller Tätigkeit waren) emporgestiegen sind. Ebenso hat eine Lohnerhöhung in dem Schuhmachergewerbe stattgefunden und zwar von 23 Schilling 2 Pence im Jahre 1896, bis auf 28 Schilling 5 Pence im Jahre 1908. Dasselbe gilt für die Möbelindustrie, wo die Löhne von 29 Schilling 1 Pence bis auf 36 Schilling 8 Pence emporstiegen. Im Jahre 1900 betrug der Durchschnittslohn der Drucker 36 Schilling 11 Pence, während er im Jahre 1908 bereits 40 Schilling 10 Pence betrug. Im Töpfergewerbe stieg der Arbeitslohn von 28 Schilling 1 Pence (vor der Gründung der Spezialämter) bis auf 34 Schilling 7 Pence im Jahre 1908. Vor der Einrichtung von Spezialämtern (im Jahre 1901) erhielten die Bierbrauer einen Lohn von 34 Schilling 4 Pence. 1908 war der Lohn unter dem Einfluß der Ämter bis auf 44 Schilling 11 Pence emporgestiegen ¹⁾.

Was nun im besonderen das Schwitzsystem anbelangt, gegen das sich die Tätigkeit der Spezialämter im Anfang richtete, so sind die sich hierauf beziehenden Daten außerordentlich dürftig. Über die Höhe der Löhne gibt es so gut wie gar kein Material. Aus den Berichten der Fabrikinspektoren können wir (obwohl auch nur annäherungsweise) die Zahl der Arbeiter feststellen, die (von den Sweaters) Bestellungen aufs Haus erhielten. Die Unvollständigkeit dieser Daten hängt damit zusammen, daß laut dem Gesetz nur solche Betriebe registriert werden, die mehr als 4 und früher mehr als 6 Arbeiter beschäftigten. Es ist jedoch sehr leicht, sich der Registrierung zu entziehen, da eine solche Unterlassung nur mit einer geringen Geldstrafe in der Höhe von 10 Schill. die nicht einmal immer erhoben werden, geahndet wird. Aus den Berichten der Fabrikinspektoren geht im allgemeinen hervor, daß die Zahl der Personen, die bei Sweaters angestellt sind, abnimmt. So besitzen wir z. B. folgende Daten über die Zahl der in der Hausindustrie beschäftigten Personen (die meisten von ihnen sind registriert): Im Jahre 1897 waren 2382 Personen in der Hausindustrie tätig, im Jahre 1901 = 1093, im Jahre 1902 = 1121, im Jahre 1906 = 1569 ²⁾, im Jahre 1907 = 1602. Diese Daten erlauben jedoch kein Urteil über den Einfluß der Spezialämter auf die Verbreitung des Schwitzsystems.

¹⁾ Über die Bewegung der Löhne während der letzten 10 Jahre (1896 bis 1906) in Victoria vgl. den Bericht von Aves, Rep. S. 32 u. ff., wo zahlreiche Daten zu dieser Frage angeführt sind.

²⁾ Zu dieser Zahl bemerkt der Bericht: darunter „a large number still un-registered“ Report of the Chief Inspector of Factories, Workrooms and Shops“, 1909 (Victoria), S. 6.

6.

Die ersten Versuche in Neuseeland, Organe zur Schlichtung und Beilegung gewerblicher Konflikte zu gründen, stammen aus den neunziger Jahren des verfloßenen Jahrhunderts ¹⁾ und werden hier ebenso wie in Victoria durch den starken wirtschaftlichen Niedergang des Landes während der achtziger Jahre veranlaßt. Dieser wirtschaftliche Niedergang hatte eine heftige Konkurrenz zwischen Unternehmern und Arbeitern zur Folge, die schließlich einen außerordentlich günstigen Boden für die Entwicklung des Schwitzsystems schuf. Der Kampf gegen das Schwitzsystem war der Anlaß zur Ausarbeitung eines rationellen Systems staatlicher Regelung der zwischen Kapital und Arbeit bestehenden Beziehungen.

Im Jahre 1890 wurde eine Königl. Kommission unter dem Namen „Sweating Commission“ einberufen, die jedoch weit größere Aufgaben hatte, als man dies nach ihrem Namen voraussetzen konnte. Sie sollte die „gegenseitigen Beziehungen zwischen den Unternehmern einzelner Industriezweige und den in diesen Industriezweigen beschäftigten Arbeitern studieren.“ Aber die Kommission hatte noch nicht Zeit gefunden, ihre Untersuchung abzuschließen, als das Land bereits wieder in eine ganze Reihe gewerbliche Konflikte hineingezogen wurde.

In Neuseeland selbst brach ein Streik der Seeleute aus, einer der heftigsten Konflikte, die das Land je erlebt hat. Auf diesen folgte ein Streik der Tonder (der mit der Schafschur beschäftigten Arbeiter) sowie ein Streik der Bauarbeiter, zwei Streiks, die zuerst in Australien ausbrachen, und dann auf einzelne Teile Neuseelands übergriffen. All diese Ereignisse machten im Verein mit der Nachricht von dem gewaltigen Streik der Dockarbeiter in London vom Jahre 1889 einen außerordentlich tiefen Eindruck auf die neuseeländische Gesellschaft, und bald erhoben sich zahlreiche Stimmen, die laut und bestimmt Maßregeln gegen die Wiederholung solcher Konflikte zwischen Kapital und Arbeit forderten. In diese Zeit fällt der Sieg der liberalen Partei bei den allgemeinen Wahlen, und P. Reeves, der frühere Arbeitsminister und heutige Hauptkommissar und Ministerresident Neuseelands in London, übernimmt die Aufgabe, diesen Gedanken zu verwirklichen. Auf seine Initiative hin nimmt das Parlament im Jahre 1894 ein Gesetz an, das folgenden langen Namen trägt: Gesetz über die Friedens- und Schiedsgerichte in der Industrie, das die Gründung von Gewerkschaften und die leichtere Beilegung von gewerblichen Konflikten mit Hilfe von Friedens- und Schiedsgerichten

¹⁾ Eine außerordentlich vollständige Darstellung der Geschichte des gegenwärtigen Standes der Frage nach der gesetzlichen Normierung des gewerblichen Schieds- und Schlichtungsverfahrens in Neuseeland gibt Henry Brodhead in seiner umfangreichen Arbeit „State Regulation of Labour and Labour Disputes in New Zealand“. Whitcombe and Tombs 1908.

zum Ziele hat“. Dieses Gesetz, das auch den kürzeren Namen „Industrial Conciliation and Arbitration Act“ trägt, stellt nach Aves gegenwärtig den wichtigsten und bedeutsamsten Akt in der gesamten Gesetzgebung Neuseelands dar ¹⁾.

Wie wir bereits oben bemerkt haben, gab der Wunsch, mit dem Schwitzsystem aufzuräumen, sowohl in Neuseeland wie in Victoria dem Staate den Anlaß zum Eingreifen in die gewerblichen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit. Zu diesem Zwecke wird in Neuseeland nach dem Beispiel Victorias zunächst ein allgemeiner Minimallohn eingeführt. Es wird gesetzlich verboten, Personen zu einem Lohn anzuwerben, der in Neuseeland weniger als 5 Schilling pro Woche und in Victoria weniger als 2 Schilling 6 Pence beträgt. Ferner wird ebenso wie in Victoria der Plan zu einer gesetzlichen Einführung von Minimallohnen in den einzelnen Industriezweigen entworfen. Aber diese Maßnahmen tragen in Neuseeland einen anderen Charakter als in Victoria. Statt der „Spezialkammern“, deren Tätigkeit hauptsächlich gegen die Ausbeutung der Sweaters gerichtet ist, werden in Neuseeland Einigungsämter und Schiedsgerichte eingeführt. Dieser Unterschied entspringt aus der Lage der Dinge selbst. Die Hausindustrie und die mit ihr in Zusammenhang stehende Ausbeutung, wie sie beim Schwitzsystem üblich ist, hat in Neuseeland nie eine große Verbreitung gefunden. Nach Aves gab es in den neunziger Jahren im ganzen 18—20 Firmen, die Arbeiten durch Agenten aufs Haus vergaben, und höchstens tausend Heimarbeiter ²⁾. Infolgedessen bemerkt Aves: „The home worker is, I think, hardly a factor much less a problem in New Zealand“ ³⁾, und in der offiziellen Ausgabe fand sich vor einigen Jahren hierzu die Bemerkung, daß das Sweatertum in Neuseeland beinahe vollständig verschwunden sei ⁴⁾.

Aber selbst wenn wir annehmen, daß in Neuseeland, wie auch anderswo, das gesetzliche Verbot einer Sache noch keineswegs die Bedeutung hat, daß die verbotene Sache tatsächlich nicht existiert, so müssen wir doch anerkennen, daß das Schwitzsystem in Neuseeland nie eine solche Rolle gespielt hat wie in anderen Ländern. Daher ist es völlig begreiflich, daß die neuseeländische Arbeitergesetzgebung, die zwar unter dem Einflusse der Arbeitergesetzgebung Victorias zustande kam, einen völlig anderen Weg einschlagen mußte, wie dies auch in der Tat der Fall ge-

¹⁾ Vgl. den Report von Aves, S. 87.

²⁾ Der Bericht der Mehrheit der Kommission vom Jahre 1890 leugnet, daß das Schwitzsystem in Neuseeland überhaupt noch vorkommt. Der Bericht der Minderheit dagegen gibt das Vorkommen des Schwitzsystems in Neuseeland zwar zu, aber nur „to a very limited extent“. H. Brodhead, loc. cit. S. 2.

³⁾ Report S. 89.

⁴⁾ The labour Laws of New Zealand. Fourth edition, Wellington 1905, p. IV.

wesen ist ¹⁾. Wie wir bereits erwähnt haben, ist der Industrial Conciliation and Arbitration Act in engster Weise mit dem Namen von W. P. Reeves verknüpft. Reeves brachte sein Projekt zum erstenmal im Jahre 1891 im Parlament ein. In den Jahren 1892 und 1893 wurde es im Unterhause angenommen, aber das Moment des Zwanges, das Reeves in sein Projekt aufgenommen hatte, diente dem Oberhause zum Anlaß, es abzulehnen, und erst nach den allgemeinen Wahlen vom Jahre 1894, als die Zusammensetzung des Parlaments eine andere geworden war, trat das Gesetz von Reeves in Kraft.

Besonders beachtenswert ist der Umstand, daß diese Gesetzesvorlage wie ihr Urheber bemerkt, im Anfange nur geringes Interesse erregte und lange Zeit fast gänzlich unbeachtet blieb ²⁾. Ja, nach den Worten von Reeves zu urteilen, legte er selbst seinem Projekt keine allzu große Bedeutung bei. Jedenfalls aber gewann dieser Akt für Neuseeland eine weit größere Bedeutung und erregte bald in weiten Kreisen, in denen man sich für soziale Probleme interessierte, ein viel größeres Interesse, als dies die Anhänger dieser Form des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens jemals erwartet hatten.

Es ist wohl nicht nötig, daß wir ausführlich auf die Geschichte dieses Aktes eingehen. Sie ist bereits in zahlreichen Arbeiten von selbständigem oder auch kompilatorischem Charakter häufig genug dargestellt worden, und die, die sich für diese Frage interessieren, können sich leicht in den unten angeführten Arbeiten über sie informieren ³⁾. Für das Ziel, das wir uns hier gesteckt haben, genügt es, wenn wir auf die grundlegenden Bestimmungen dieses Aktes, der einen typischen Ausdruck für eine bestimmte Form des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens darstellt, sowie auf die nachträglichen Abänderungen und Zusätze (nach dem Gesetze vom Jahre 1908) verweisen.

Das neuseeländische System des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens beruht nach der geltenden Gesetzgebung auf folgenden Grundprinzipien ⁴⁾. Die Unternehmer und die Arbeiter bilden zum

¹⁾ Nach der Ansicht des schon oben erwähnten Sekretärs des Arbeitgeberverbandes von Canterbury, N. Brodhead, waren es die Arbeitgeber, die sich der Einführung dieses Aktes widersetzen. Von den Trade Unions wurde das Gesetz mit großer Zustimmung und Sympathie aufgenommen. Vgl. loc. cit. S. 9.

²⁾ Vgl. die interessanten Ausführungen, die W. P. Reeves in seinem Buche „The state experiments in Australia and New Zealand“, London 1902, Vol. II, S. 105 u. ff., hierüber macht.

³⁾ Vgl. die Untersuchungen von L. Vigourou, V. Clark, N. D. Lloyd, H. Schachner, D. Knoop und anderen, sowie die oben zitierten Arbeiten von Broadhead und Reeves in unserm bibliographischen Index, und ferner die russischen Arbeiten von Prof. Miklaschewsky (Schiedsgerichte und Einigungsämter), L. B. Skarshinsky (Streiks und Arbeitervereine) und andere.

⁴⁾ Die heute geltende Gesetzgebung ist, soweit sie sich auf diese Frage bezieht, in dem Industrial Conciliation and Arbitration Act, 1908 (Public. 82),

Schutz ihrer Interessen besondere Organisationen, sogenannte gewerbliche Verbände (industrial unions). Nach dem Gesetze hat jeder Verein, der aus drei oder mehr Unternehmern oder aus mindestens 15 Arbeitern besteht, das Recht, sich an die Registratur zu wenden und bei dieser die Eintragung des Vereins als einer gesetzlich konzessionierten industrial union, auf die sich die Wirkung des Aktes über das gewerbliche Schieds- und Schlichtungswesen erstreckt ¹⁾, zu beantragen.

Organe des Schieds- und Schlichtungswesens sind gegenwärtig: erstens die Einigungsämter (Council of Conciliation) und zweitens die Schiedsgerichte (Court of Arbitration).

Bis zum Jahre 1908 war das ganze Land in Industriebezirke eingeteilt, in denen es besondere Einigungsämter (Boards of Conciliation) zur Schlichtung und Beilegung der Konflikte zwischen den Arbeitern und Unternehmern des Bezirks gab. Diese Ämter wurden auf Anordnung des Gouverneurs gegründet und bestanden aus 3—5 Mitgliedern, von denen die Unternehmer die eine Hälfte, die Arbeiter die andere Hälfte wählten. Die so ernannten Mitglieder hatten dann ihrerseits eine bestimmte Persönlichkeit, die nicht der Industrie angehörte, zu wählen, die dann das Amt eines Vorsitzenden übernahm.

Wenn dann ein gewerblicher Konflikt ausbrach, hatte jede industrial union, die von diesem Konflikt in Mitleidenschaft gezogen wurde, das Recht, sich an das Einigungsamt oder an das Schiedsgericht zu wenden.

Wenn die Angelegenheit vor das Einigungsamt kam, konnte dieses nach einer gründlichen Prüfung der Frage einen Beschluß in Form eines Antrags („Recommandation“) fassen. Wurde dieser Antrag von beiden Parteien angenommen, so erhielt er Gesetzeskraft, d. h. er galt als bindender gewerblicher Vertrag (industrial agreement). Wurde

sowie in dem noch in demselben Jahre erlassenen Nachtragsgesetz: „Industrial Conciliation and Arbitration Amendment Act,“ 1908 (Public. 239) niedergelegt.

¹⁾ Im Jahre 1908 wurde dieses Minimum bis auf 2 für die Unternehmerverbände und bis auf 7 für die Arbeitervereine herabgesetzt. Die Trade Unions oder die Gewerkschaften als solche werden, sofern sie nicht als industrial unions eingetragen sind, von diesem Akt ignoriert. Außer der Registrierung der Arbeitervereine und den Unternehmerverbände läßt das Gesetz auch die Registrierung eines aus zwei oder mehr gewerblichen Verbänden bestehenden Arbeiter- oder Unternehmervereins als „industrial association“ zu. Im Jahre 1907 gab es auf Seiten der Unternehmer drei solche „Associations“ und 21 auf Seiten der Arbeiter. In dem Bericht über das Jahr 1909 (18 th Annual Report of the Department of Labour, 1909) gibt es keine Daten hierüber. Es werden ausschließlich die eingetragenen „industrial unions“ verzeichnet. Unter diesen gab es 122 Unternehmerverbände mit 3918 Mitgliedern und 325 Arbeiterverbände mit 49 347 Mitgliedern. Im Jahre 1909 gab es in Neuseeland im ganzen 78 848 Industriearbeiter. Der Einfluß des Gesetzes über das gewerbliche Schieds- und Schlichtungswesen erstreckte sich demgemäß auf 63 % sämtlicher Arbeiter.

dagegen der Beschluß des Amtes von keiner oder wenigstens von einer Partei nicht angenommen, so wurde die Angelegenheit an ein Schiedsgericht (Court of Arbitration) verwiesen, gegen dessen Urteil keine Appellation mehr möglich war.

Somit konnten sich nur Mitglieder eingetragener „gewerblicher Vereine“ an die Organe des Schieds- und Schlichtungswesens wenden. Im Fall eines Konfliktes hatten sie freie Wahl zwischen dem Einigungsamt und dem Schiedsgericht. War aber einmal der Konflikt vor eins dieser Organe verwiesen, so hatten weder die Arbeiter noch die Unternehmer, die miteinander im Streite lagen, das Recht, es zu einem offenen Bruch in Form eines Streiks oder einer Aussperrung kommen zu lassen, jede Übertretung dieser Bestimmung wurde mit einer Geldstrafe geahndet.

Im Jahre 1908 wurden an Stelle der Einigungsämter „Einigungsräte“ (Councils of Conciliation) eingeführt, die aus einem vom Gouverneur ernannten Kommissar (Conciliation Commissioner) sowie aus einer bestimmten Anzahl von Beisitzern (assessors) bestanden. Die letzteren wurden gleichfalls auf Empfehlung der Arbeiter und Unternehmer vom Gouverneur ernannt.

Das Wesen dieser Reform besteht darin, daß mit der Einführung der neuen Councils of Conciliation diese nunmehr zur ersten Instanz innerhalb der obligatorischen Organe des Schieds- und Schlichtungswesens erhoben werden; kein Konflikt darf von nun ab an das Schiedsgericht verwiesen werden, ehe er einem Council of Conciliation vorgelegen hat.

Durch die Einrichtung solcher Institutionen kommt in Neuseeland zum ersten Mal das Prinzip der Einigung und der Verständigung, das, wie wir schon gesehen haben, in England eine so starke Verbreitung gewonnen hat, in größerem Maßstabe zur Anwendung. Die Boards of Conciliation konnten diese Funktion nicht in erfolgreicher Weise durchführen, weil sie nicht den Charakter obligatorischer Organe besaßen und weil jeder, der mit dem Beschluß eines solchen Amtes unzufrieden war, seine Sache schleunigst vor das Schiedsgericht (Court of Arbitration) zu bringen trachtete. So kam es, daß die Boards of Conciliation schließlich jede Bedeutung verloren, und daß das System des neuseeländischen Schieds- und Schlichtungswesens auf eine „obligatorische Schiedsgerichtsbarkeit“ (Compulsory Arbitration) hinauslief, die zu heftigen Protesten von Seiten der Arbeiter wie der Unternehmer Anlaß gab. Sowohl die ersteren als auch letzteren verlangten, daß das Prinzip der Einigung und Verständigung häufiger zur Anwendung kommen und daß es an die Stelle der gerichtlichen Verhandlung und Untersuchung treten solle. Die Folge dieser Unzufriedenheit war der Erlaß des Gesetzes über die Einigungsräte (Councils).

Diese Councils, die die erste Instanz im gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesen bilden, haben die Funktionen gewöhnlicher

Einigungsämter, und daher werden sie in ihrer Tätigkeit durch keinerlei formelle Vorschriften und Bestimmungen beschränkt.

Ein jeder Kommissar (Couniliation Commissioner) kann sich persönlich und ohne Einhaltung besonderer Formalitäten mit den beteiligten Parteien in Beziehung setzen und ist verpflichtet, mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln die Parteien zu gegenseitigen Zugeständnissen zu veranlassen und eine Verständigung zwischen ihnen anzubahnen¹⁾. Nur wenn die Bemühungen des Kommissars erfolglos bleiben, kann der Fall einem Schiedsgericht zur Prüfung vorgelegt werden.

Es gibt nur ein solches Schiedsgericht (Court of Arbitration) für das ganze Land, und seine Kompetenzen gehen außerordentlich weit. Es besteht aus 2 Beisitzern und dem Vorsitzenden, die vom Gouverneur ernannt werden. Bis zum Jahre 1907 war der Vorsitzende des Schiedsgerichts ex officio der Richter des höchsten Gerichtshofs. Da sich jedoch in diesem Jahre eine ungewöhnlich große Anzahl von Streitfällen anhäufte, beschloß man, an die Spitze des Schiedsgerichts eine besondere Persönlichkeit zu stellen, „die das Recht hätte, den Posten eines Richters des höchsten Gerichtshofs zu bekleiden“. Nach seiner offiziellen Stellung, nach dem Gehalt, daß er bezieht, sowie nach seinen Rechten und Privilegien, ist der Vorsitzende des Schiedsgerichts dem Richter des höchsten Gerichtshofs gleichgestellt.

Die Mitglieder des Schiedsgerichtshofs werden auf 3 Jahre ernannt und zwar mit dem Recht, wiedergewählt zu werden.

Nach dem Gesetz hat das Schiedsgericht die Aufgabe, Konflikte beizulegen und Urteile zu fällen²⁾. Hiernach hängt die Art der Tätigkeit des Schiedsgerichts einerseits von dem Charakter der seiner Prüfung unterliegenden Fälle und andererseits von der Zusammensetzung des Gerichts ab. Eine besonders große Bedeutung hat in dieser Beziehung der Vorsitzende. Das Gesetz sichert dem Schiedsgericht außerordentlich große Kompetenzen zu. Es kann sich entweder in der Richtung einer Einigung und Verständigung betätigen, oder aber die vorliegenden Streitigkeiten im Wege eines gerichtlichen Verfahrens unter Beobachtung und Einhaltung des hierbei unvermeidlichen gerichtlichen Formalismus untersuchen und prüfen.

Früher, d. h. vor der Reform vom Jahre 1908, erregte das Schiedsgericht durch seinen Formalismus und dadurch, daß es die Verhandlungen verschleppte, häufig den Unwillen der Arbeiter. Es kam vor,

¹⁾ Vgl. den Bericht über die Tätigkeit der Kommissare (Conciliation Commissioners) im 18 th Report of the Department of Labour p. LXIX ff.

²⁾ Der § 76 lautet: „The Court shall have jurisdiction for the settlement and determination of any industrial dispute referred to it.“

daß ein Fall, der dem Schiedsgericht zur Prüfung überwiesen war, erst nach 6 Monaten seine Erledigung fand¹⁾.

Das neue Gesetz nimmt auf diese Schwerfälligkeit und Langsamkeit des Verfahrens Rücksicht: nach diesem Gesetze werden erstens Einigungsräte (Councils of Conciliation) eingerichtet, die die Streitfragen in erster Instanz wenigstens teilweise erledigen, zweitens wird ein Teil der Fälle (die die Aufsicht über die Durchführung der gerichtlichen Entscheidungen betreffen), an die gewöhnlichen Gerichte verwiesen, und drittens wird endlich eine bestimmte Frist festgesetzt, innerhalb der das Urteil gefällt werden muß: der Gerichtsbeschluß darf nicht später als einen Monat nach dem Eingang der Akten beim Gericht gefällt werden.

Bis zum Jahre 1908 konnte ein jeder Konflikt, der einem Organ des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens zur Prüfung vorgelegt wurde, in dreifacher Weise zur Entscheidung kommen: Entweder das Einigungsamt faßte einen Beschluß, d. h. der von ihm gestellte Antrag (recommandation) wurde von beiden Parteien angenommen, oder der Beschluß des Einigungsamts trug den formellen Charakter eines gewerblichen Vertrags, der Gesetzeskraft erlangte, oder endlich das Schiedsgericht fällte eine Entscheidung (award), gegen die keine Appellation mehr möglich war. Das Überwiegen der einen oder andern Art der Beilegung von Konflikten ist bis zum Jahre 1908 ein charakteristischer Zug im ganzen System des neuseeländischen Schieds- und Schlichtungswesens. Und wie die unten angeführten Daten beweisen, kam eine formelle Erledigung gewerblicher Konflikte durch Abschluß gewerblicher Verträge und Fällung gerichtlicher Entscheidungen weit häufiger vor als eine Beilegung von Streitigkeiten durch eine Einigung und Verständigung beider Parteien (vgl. Tabelle 52)²⁾.

Die Tätigkeit der neuseeländischen Organe des Schieds- und Schlichtungswesens während des Jahres 1908 läßt sich durch folgende Zahlen illustrieren³⁾.

Es wurden im ganzen 12 gewerbliche Verträge (ohne Inanspruchnahme eines Organs des Schieds- und Schlichtungswesens) abgeschlossen.

¹⁾ So z. B. entstand im Jahre 1907 in der Fleischexportbranche ein Konflikt zwischen Arbeitern und Unternehmern. Die Arbeiter forderten eine Lohnerhöhung und legten die Arbeit nieder. Als das Gericht sein Urteil fällte (d. h. nach 6 Monaten) war die Saison für die Fleischversorgung bereits vorüber, und ein Teil der Arbeiter war bereits fortgereist, um sich anderswo Arbeit zu suchen.

²⁾ Nach dem Bericht von Aves vgl. Report S. 93.

³⁾ Nach der offiziellen Quelle: 18 th Annual Report of the Department of Labour 1909, Wellington (New Zealand), N. 11.

Die Einigungsämter fällten Urteile in	262	Fällen
darunter in Form von „Anträgen“ in	9	„
„ „ „ „Interpretationen“ in	1	„
„ „ „ „ anderen Beschlüssen in	252	„
Vor das Schiedsgericht kamen	694	Fälle
davon fällte das Schiedsgericht Urteile (awards) ¹⁾ in	573	Fällen
in Form von „Interpretationen“ in	47	„
„ „ „ „ anderen Verfügungen in	47	„
die gewöhnlichen Gerichte fällten gerichtliche Entscheidungen bei gewerblichen Konflikten in	139	„

Tabelle 52.

Die Tätigkeit der Organe des neuseeländischen gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens bis zum Jahre 1907.

Jahr	Zahl der Konflikte, die endigten mit		
	der Annahme eines Antrags (recommandation)	mit dem Abschluß eines gewerblichen Vertrags	mit der Fällung eines Urteils ²⁾
1896	2	1	3
1897	4	5	8
1898	5	8	13
1899	8	15	15
1900	8	15	20
1901	11	24	27
1902	4	20	68
1903	5	19	38
1904	6	15	26
1905	4	8	38
1906	2	4	64
1907 (bis zum 31. Mai)	0	3	19

In den Jahresberichten des Arbeitsdepartements werden keine Daten über die Zahl der Arbeiter und der Betriebe veröffentlicht, auf die sich der Einfluß des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens erstreckt, aber man darf annehmen, daß ihre Zahl recht bedeutend ist;

¹⁾ Darunter nur 88 neue Fälle. Die übrigen 485 beziehen sich nur auf die Durchführung und Verwirklichung von Entscheidungen, die bereits früher ergangen waren. Über die Tätigkeit der neugegründeten Councils und der Kommissare (Conciliation Commissioners) besitzen wir noch keine Daten, aber man darf annehmen, daß das oben erwähnte Verhältnis der von den Councils ausgehenden Anträge (recommandations) und der Beschlüsse des Schiedsgerichts sich sehr zu Gunsten der ersteren verschieben wird.

²⁾ Die gerichtlichen Urteile (awards) lassen sich nicht immer von den gewerblichen Verträgen trennen. Daher gehört eigentlich ein Teil der Fälle aus dieser Kolonne in die zweite Kolonne, aber die Zahl der Fälle ist nicht sehr groß.

dafür spricht wenigstens der Umstand, daß auf Grund des Gesetzes vom Jahre 1908, das die obligatorische Zustellung der gerichtlichen Entscheidungen (awards) an alle in Frage kommenden Betriebe anordnet, gegen 50 000 Exemplare solcher gerichtlicher Entscheidungen versandt wurden. Wenn nun die Zahl der neuerlassenen Gerichtsentscheidungen nur 88 betrug, so bezog sich ein jedes Urteil durchschnittlich auf 500 Betriebe. Die Zahl der Betriebe, in denen Lohnarbeiter beschäftigt waren, erreichte im Jahre 1909 6000; folglich erstreckte sich die Tätigkeit der Schiedsgerichte in diesem Jahr auf ungefähr 8 % aller Betriebe.

Einer der wichtigsten und wesentlichsten Punkte, in denen sich das neuseeländische System des Schieds- und Schlichtungswesens von dem System unterscheidet, wie es in Victoria besteht, ist der große Umfang der Sphäre, auf die sich das gewerbliche Schieds- und Schlichtungsverfahren erstreckt. Als das Gesetz den Begriff des gewerblichen Konflikts („industrial disputes“) einführte, versuchte man es im Anfang, ihm einen sehr weiten Sinn zu geben: man verstand darunter einen jeden Konflikt auf dem Gebiete gewerblicher Verhältnisse — „any dispute arising as to industrial matters“. Das Gesetz vom Jahre 1908 sucht den Umfang des Begriffs „industrial matters“ konkreter zu fassen, gibt ihm aber dabei wieder einen außerordentlich weiten Sinn, indem es alle Fragen der Rechte, Privilegien, Pflichten und Sitten mit einschließt und außerdem noch besonders bemerkt, daß auch die Klagen der Arbeiter über die Unternehmer wegen Bevorzugung der unorganisierten Arbeit hierher gehören¹⁾.

Ist so der Umfang der „inneren“ Sphäre, auf die sich das Schieds- und Schlichtungswesen erstreckt, wenn dieser Ausdruck erlaubt ist, sehr groß, so ist andererseits auch die „äußere“ Sphäre seiner Anwendung außerordentlich weit: außer der Landwirtschaft und der Viehzucht (auf die das Schieds- und Schlichtungswesen nur indirekt und insofern einen Einfluß hat, als es zur Hebung des Wohlstands und des Lebensniveaus in den anderen und besonders in den verwandten Zweigen des Wirtschaftslebens beiträgt) gibt es wohl, wie man sagen kann, keinen einzigen Beruf und kein Gewerbe, auf die das Gesetz über das gewerbliche Schieds- und Schlichtungswesen keine Wirkung übt.

Es gibt wahrscheinlich in der ganzen Welt keinen Akt, der sich dem Umfang und der Sphäre seiner Wirkung nach mit der neuseeländischen Gesetzgebung über das gewerbliche Schieds- und Schlichtungswesen vergleichen könnte.

¹⁾ „The claim of members of an Industrial union of workers to be employed in preference to non-members.“ Es ist interessant, daß das Gesetz auch in bezug auf die Unternehmer für die Unparteilichkeit Sorge trägt, aber es versteht sich von selbst, daß eine solche Bestimmung keine reale Bedeutung haben kann.

Schon durch das Grundgesetz über das gewerbliche Schieds- und Schlichtungswesen wurde das Streikrecht beschränkt. Nach dem Amendment Act vom Jahre 1908 wurden die Streiks unter Strafe gestellt, und zwar indem man den Begriff Streik mit einem Bruch des Arbeitsvertrags oder einer Auflehnung gegen ein gerichtliches Urteil in Zusammenhang brachte, und für solche Vergehen wurden bestimmte Strafen festgesetzt.

Das Gesetz gibt eine sehr ausführliche Definition des Begriffs Streik (strike) und Aussperrung (Lock-out). Es zählt die Anlässe und die Motive auf, die gewöhnlich zu solchen gewerblichen Konflikten führen, und setzt sodann folgende Strafen fest: Wenn Unternehmer oder Arbeiter, zwischen denen Arbeitsverträge bestehen, oder die sich einem gerichtlichen Urteil unterworfen haben, einen offenen Bruch in Form eines Streiks oder Lock-out herbeiführen, werden sie zu einer Geldstrafe verurteilt: diese Geldstrafe beträgt 500 Pfund Sterling für einen Unternehmer und 10 Pfund Sterling für einen Arbeiter, der an einem Streik teilnimmt. Außer den Personen, die an einem solchen Konflikt beteiligt sind, werden auch die zur Verantwortung gezogen, die einen Streik oder einen Lock-out indirekt unterstützen oder begünstigen. Auch diese werden zu Geldstrafen verurteilt, und zwar ein Arbeiter zu einer Strafe in der Höhe von 10 Pfund Sterling und eine Person, die nicht dem Arbeiterstande angehört, zu einer solchen bis zu 200 Pfund Sterling. Diese Geldstrafen sind noch viel höher, wenn die Aussperrung oder der Streik in einem der Industriezweige ausbricht, die vom Gesetze namhaft gemacht werden. Dazu gehören die Gasfabriken, die Anstalten für elektrische Beleuchtung, die Wasserwerke, die Milchhandlungen, die Kohlenhandlungen und endlich das Verkehrs- und Transportwesen. Jeder Arbeiter, der an einem Streik in den oben erwähnten Industriezweigen teilnimmt, wird zu einer Geldstrafe bis zu 25 Pfund Sterling und jeder Unternehmer, der zu einer Aussperrung seine Zuflucht nimmt, zu einer Geldbuße bis zu 500 Pfund verurteilt.

Ähnliche Strafen drohen dem, der die Parteien bei einem Konflikt unterstützt oder begünstigt¹⁾.

Ein Vergehen gegen den Arbeitsvertrag oder gegen ein gerichtliches Urteil wird gleichfalls mit einer Geldstrafe geahndet: ein Arbeiter wird zu einer Geldstrafe bis zu 5 Pfund Sterling, ein Unternehmer zu einer solchen bis zu 100 Pfund Sterling verurteilt.

¹⁾ Bis zum Jahre 1908 galt die Bestimmung, daß jede Person, die aktiv an einem offenen Konflikt (einem Streik oder einer Aussperrung) teilnahm oder eine Partei während eines solchen Konfliktes unterstützte, zu einer Geldstrafe bis zu 5 Pfund Sterling verurteilt werden sollte. Der Amendment Act vom Jahre 1908 führt nicht nur bestimmte Abstufungen und Unterschiede in bezug auf Arbeiter und Unternehmer ein, sondern zeichnet auch noch bestimmte Industriegruppen aus, an denen weite Kreise von Konsumenten unmittelbar interessiert sind.

Nach dem Jahresberichte des Arbeitsdepartements wurden im Jahre 1909 folgende Geldstrafen verhängt:

die Unternehmer wurden in 1206 Fällen zu Geldstrafen in der Höhe von 3987 Pfund Sterling 8 Schill. verurteilt,

die Arbeiter in 364 Fällen zu 387 Pfund Sterling 5 Schill. 6 P.

Nach dem eigentlichen Sinne des Gesetzes wird in Neuseeland nicht jeder Streik und nicht jede Aussperrung strafrechtlich verfolgt. Strafbar sind nur solche Fälle, in denen die Parteien durch ein gerichtliches Urteil oder einen Arbeitsvertrag gebunden sind¹⁾.

Tatsächlich bestehen jedoch fast in sämtlichen Industriezweigen des Landes bestimmte Arbeitsverträge, oder aber es gelten für sie bestimmte Entscheidungen der Schiedsgerichte. In dieser Beziehung ist es von Bedeutung, daß sich die Kompetenz der Schiedsgerichte (Court of Arbitration) sogar auf solche Fälle erstreckt, wo überhaupt keine gewerblichen Konflikte vorliegen und wo niemand die Hilfe der Organe des Schieds- und Schlichtungswesens in Anspruch nimmt. Das Schiedsgericht hat das Recht, aus eigener Initiative, oder auf Aufforderung der Fabrikinspektion oder einer der interessierten Parteien Verfügungen zu erlassen, die für sämtliche Betriebe eines bestimmten Industriezweiges oder einer ihm nahe verwandten Branche, für einen bestimmten Bezirk oder sogar für das ganze Land gelten. Nach dem Gesetz hat das Schiedsgericht (Court of Arbitration) auch das Recht, Bestimmungen über die Minimallöhne, über die Begrenzung der Arbeitszeit sowie über die anderen Arbeitsbedingungen in der Industrie festzusetzen. Eine jede Verfügung dieser Art wird publiziert, und die Besitzer industrieller Betriebe sind verpflichtet, diese Verfügungen bei Gefahr einer Geldstrafe an einer für jedermann sichtbaren Stelle anzuschlagen, damit jeder Arbeiter die Möglichkeit habe, sie kennen zu lernen.

Es gibt noch keine einigermaßen vollständigen oder erschöpfenden statistischen Daten über die Ergebnisse dieses Systems des neuseeländischen Schieds- und Schlichtungswesens aus jüngster Zeit, aber selbst wenn wir im Besitze solcher Daten wären, wäre es dennoch sehr kühn, auf Grund dieser Tatsachen ein endgültiges Urteil über dieses System fällen zu wollen. Die ganz eigenartigen Verhältnisse, in denen hier die Arbeiter leben²⁾, die demokratischen Lebensformen, das relativ hohe

¹⁾ Der Artikel 111, Punkt 3 lautet: „This section (über die zu verhängenden Strafen) shall only apply when, in the district where the alleged offence is committed, and award or industrial agreement is in force relating to the trade in connection with which such strike or lockout has occurred or is impending.“

²⁾ Wir haben oben darauf hingewiesen, daß das Schwitzsystem (Sweating) in Neuseeland fast garnicht vertreten ist. Im Jahre 1903 konnte der Sekretär des Arbeitsdepartements offiziell konstatieren, daß Neuseeland auch von einem andern Übel des modernen Kapitalismus — der Arbeitslosigkeit — verschont geblieben ist. Ausführlicheres hierüber findet sich in dem Report of the Labour

Lebensniveau und endlich die kurze Zeit, während der diese Einrichtungen bestehen und solche soziale Experimente gemacht werden, sind gewichtige Gründe, die uns veranlassen sollten, mit unserem Urteile zurückzuhalten und keine abschließende positive Würdigung zu versuchen, trotz der großen Begeisterung, mit der die Anhänger dieses Systems für diese Form des Schieds- und Schlichtungswesens eintreten.

Aus den Berichten über das neuseeländische System des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens werden nur selten ausführlichere Daten über die Entscheidungen der Schiedsgerichte (Awards) veröffentlicht. Aber auch diese Daten sind sehr dürftig, da in ihnen die Zahl der Arbeiter, auf die sich ein Urteil erstreckt, nicht angegeben wird. E. Aves hat in seinem Berichte 64 solche Entscheidungen aus der Periode vom Jahre 1896 bis 1907 zusammengestellt. Diese Entscheidungen beziehen sich auf 35 Industriezweige und betreffen hauptsächlich den Arbeitslohn und die Arbeitszeit. In all diesen Fällen (mit Ausnahme von 3) wurde eine Erhöhung des Arbeitslohns und eine Abkürzung der Arbeitszeit verfügt¹⁾.

Aber wenn wir auch keine ausreichenden Zahlendaten besitzen, um uns ein Urteil über den Einfluß des neuseeländischen Schieds- und Schlichtungswesens auf alle Seiten des wirtschaftlichen Lebens bilden zu können, so haben wir doch die Möglichkeit, eine dieser Seiten genauer kennen zu lernen. Wir meinen hier die unmittelbaren Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit, die häufig zu Zusammenstößen in Form von gewerblichen Konflikten führen. Neuseeland hat sich neben vielen andern charakteristischen Namen auch den des „Landes ohne Streiks“ erworben²⁾, dieser Name entspricht auch heute noch tatsächlich der Wirklichkeit, und die wenigen Ausnahmefälle bestätigen nur die Regel. Die einzelnen Fälle, wo einmal ein Streik vorkommt (der meistens nur einen sehr geringen Umfang annimmt), lassen sich alle einzeln aufzählen. Einer der bedeutendsten Streiks war wohl der Streik der Fleischer. Wir wollen

Department vom Jahre 1903, S. 11. Schon dies weist Neuseeland innerhalb der Kulturländer eine ganz besondere Stellung an.

¹⁾ Diese Ausnahmen sind folgende: In einem Falle verlangten einige Arbeiter, die sich aushilfsweise als Kutscher hatten anwerben lassen, statt eines Schillings einen Lohn von 1 Schilling 1½ p. pro Stunde. Das Gericht verfügte jedoch, daß es beim alten Lohne (1 Schilling) bleiben sollte. In einem anderen Falle verfügte das Gericht, daß die Arbeitszeit in einer Mühle von 46 auf 48 Stunden erhöht werden sollte, und im dritten Falle schließlich wurde die Arbeitszeit in der Eisenfabrikation von 46½ auf 47 Stunden pro Woche erhöht. Vgl. den schon zitierten Report, S. 98 u. ff.

²⁾ „A country without strikes“ — der Titel eines Buches von N. D. Lloyd, ist ein sehr populärer und weitverbreiteter Ausdruck, der das neuseeländische System des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens charakterisiert.

etwas näher auf diesen Konflikt eingehen, da er, wie wir schon bemerkt haben, wohl einen der bedeutendsten Fälle aus der Zeit seit dem Erlaß des neuseeländischen Gesetzes über das gewerbliche Schieds- und Schlichtungswesen darstellt, und da die Geschichte dieses Konflikts eine gute Illustration für den Stand der von uns berührten Frage in diesem Lande bildet.

Der offizielle Bericht enthält folgende Darstellung dieses Konflikts¹⁾: Am 12. Februar des Jahres 1907 erklärten 121 Arbeiter der zwei bedeutendsten Firmen der Fleischer- und Fleischexportbranche den Streik, weil die Unternehmer die geforderte Lohnerhöhung nicht bewilligen wollten. Zwischen beiden Parteien bestand ein Arbeitsvertrag, der zu jener Zeit zwar abgelaufen war, der jedoch noch weiter in Kraft blieb, bis ein neuer Vertrag abgeschlossen war oder bis das Schiedsgericht seine Entscheidung gefällt hatte. Während der Vorverhandlungen hatten sich die Unternehmer zu einer Erhöhung des Lohns bereit erklärt, aber diese Lohnerhöhung erschien den Arbeitern als ungenügend, und sie forderten noch höhere Löhne, als die Unternehmer bewilligen wollten. Die Sache wurde auf Aufforderung der Regierung an das Schiedsgericht (Court of Arbitration) verwiesen, und dieses entschied, nachdem es die Angelegenheit geprüft hatte, daß, da der Arbeitsvertrag abgelaufen sei, kein Vergehen gegen das Gesetz vorliege, und daß der Akt über das gewerbliche Schieds- und Schlichtungsverfahren auf diesen Fall nicht anwendbar sei. Um diese Zeit verzichteten die Arbeiter einzeln in der Nähe von Wellington liegender Betriebe auf eine weitere Fortführung des Streiks und nahmen die Arbeit wieder auf. Dafür aber brach der Streik an mehreren anderen Stellen und zwar mit einer solchen Kraft aus, daß die Fleischversorgung und der Fleischexport in einzelnen Gegenden fast gänzlich aufhörte.

Das Schiedsgericht untersuchte der Reihe nach alle Fälle und entschied dahin, daß eine Verletzung des Gesetzes über das Schieds- und Schlichtungswesen (des Verbots, zu streiken, während der Arbeitsvertrag oder ein gerichtliches Urteil noch Gültigkeit hat) vorläge, da der Vertrag nur in den Betrieben, die in der Umgebung von Wellington lägen, abgelaufen sei. Das Ergebnis war, daß die Streikenden zu einer Geldstrafe von je 5 Pfund Sterling verurteilt wurden. Ein Teil der Arbeiter konnte sogleich die ganze Summe bezahlen, die Strafe der andern wurde vom Arbeitsdepartment bezahlt, das die Schuld der Arbeiter übernahm.

Das Ergebnis dieses Streiks wird durch folgende Tabelle illustriert (Tab. 53).

Obwohl es sich hier nur um einen unbedeutenden Fall handelte (besonders wenn man ihn mit Konflikten in Europa vergleicht), rief

¹⁾ Report of the Department of Labour (New Zealand) 1907, p. VI ff.

Tabelle 53.

Folgen des Streiks in der Fleischerbranche und im Fleischexport vom Jahre 1907.

Die vom Streik betroffenen Provinzen	Zahl der Streikenden	Zahl der zur Verantwortung gezogenen Arbeiter	Zahl der Freigesprochenen	Zahl der Verurteilten	Gesamtsumme der Geldstrafen Pf. St.	Davon wurden bezahlt Pf. St.
Wellington . .	121	121	121	—	—	—
Norden	46	46	—	46	} 1 335	485
Canterbury . .	273	226 ¹⁾	1	221 ²⁾		

dieser Streik in Neuseeland eine große Bewegung hervor, und sowohl in Presse als auch im Parlament erhoben sich immer wieder Stimmen, die eine Aufhebung des Streikverbots und die Einführung freiwilliger Einigungsämter nach dem Beispiele Englands forderten. Um jene Zeit bildete sich in der Gesellschaft die Anschauung heraus, daß das neuseeländische Gesetz über das gewerbliche Schieds- und Schlichtungswesen Mängel habe, und daß es nicht geeignet sei, in der Zukunft offene gewerbliche Konflikte zu verhüten³⁾. Diese Bewegung spiegelt sich in dem Projekt eines neuen Gesetzes über das gewerbliche Schieds- und Schlichtungswesen wieder, daß im Jahre 1907 im Parlament eingebracht wurde und bald darauf in Kraft trat⁴⁾.

Die beiden oben erwähnten Arten des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens, „die Spezialämter“ in Victoria und das neuseeländische System sind für Australien besonders typisch, da sich die Gesetzgebung anderer Staaten der australischen Föderation nur mit geringen Abweichungen an sie anschließt.

Dem Typus des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens, wie es in Victoria besteht, nähert sich die Gesetzgebung von Südaustralien und Queensland an, während die Gesetzgebung von Neu-Süd-Wales und Westaustralien mehr Ähnlichkeit mit dem neuseeländischen System hat.

¹⁾ Die 47 übrigen hatten sich entfernt, und ihr Aufenthaltsort war nicht zu ermitteln.

²⁾ Die 4 übrigen hatten sich entfernt, und ihr Aufenthaltsort war nicht zu ermitteln.

³⁾ Aves bemerkt in seinem Bericht hierzu: „The absence of active dispute, in the form either of strike or lock-out, does not necessarily imply the existence of a condition of real industrial peace, any more than in New Zealand does the recognition of a „dispute“ indicate that conditions of active and unrestrained conflict are impending“, siehe Report p. 107. Der Bericht zitiert die Anschauungen von verschiedenen Personen über diesen Gegenstand: Vertretern der Presse, des Parlaments, der Arbeiter und Unternehmer. Vgl. S. 105.

⁴⁾ Vgl. den oben erwähnten Industrial Conciliation and Arbitration Act Amendment, 1909.

Außer den beiden besonderen Systemen des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens, die wir oben geschildert haben, gibt es in Australien noch einen allgemeinen für die ganze Föderation geltenden Akt, der solche gewerbliche Konflikte betrifft, die sich über zwei oder mehr Staaten erstrecken.

Dieser für die ganze Föderation geltende Akt (The Federal Conciliation and Arbitration Act) wurde im Jahre 1904 nach einem hartnäckigen parlamentarischen Kampf angenommen. Die Meinungsverschiedenheiten, die bei der Beratung dieses Aktes im Parlament der Föderation entstanden, drehten sich hauptsächlich um die Frage nach der Rolle des Schiedsgerichts (Court of Arbitration), dessen spezifische Eigenart darin besteht, daß es gewissermaßen ein persönliches Organ, d. h. ein Organ darstellt, welches durch eine Persönlichkeit repräsentiert wird. Dieser verantwortliche Posten wird von einem der Richter des obersten australischen Gerichtshofs besetzt, der vom Generalgouverneur bestätigt werden muß. Dem „Präsidenten“ (wie diese Persönlichkeit heißt), können noch andere Personen, die über die entsprechenden technischen Kenntnisse verfügen, als Berater und Sachverständige zur Seite stehen. Die letzteren haben jedoch beim Erlaß von Entscheidungen keine Stimme. Der „Präsident“ hat das Recht, von jedem beteiligten Verband eine Garantie für die Durchführung der erlassenen Verfügungen zu verlangen, und obwohl die Garantiesumme nicht sehr groß ist (sie beträgt im äußersten Falle 100 Pfund Sterling), kann diese Bestimmung doch dazu beitragen, dem Gericht eine höhere Autorität zu verleihen. Außerdem wird eine Verletzung der vom Schiedsgericht der Föderation erlassenen Verfügungen von den lokalen Gerichten jedes einzelnen Staates geahndet.

Die Kompetenzen des Schiedsgerichts der Föderation erstrecken sich nicht nur auf gewerbliche Konflikte, die innerhalb der Industrie, sondern auch auf solche, die auf dem Gebiete der Viehzucht entstehen. Eine der ersten Streitigkeiten, die gleich nach der Einsetzung dieses Gerichts vor das Schiedsgericht gelangten, war ein Konflikt zwischen den Schafzüchtern und den mit der Schafschur beschäftigten Arbeitern (den Tondern.) Das Gericht entschied dahin, daß der Arbeitslohn um 20 % erhöht werden solle, womit der Konflikt beigelegt war¹⁾.

Keins der beiden australischen Systeme erhebt Anspruch und kann Anspruch darauf erheben, eine Panacee gegen sämtliche soziale Übel zu sein²⁾, die sich aus den gegenwärtig herrschenden Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit ergeben.

¹⁾ Report von Aves, S. 119.

²⁾ P. Kennaday bemerkt sehr richtig: „New Zealand and Victoria with their experiments in conciliation and arbitration of industrial disputes are not in fact the Utopia which fancy from a distance seems to paint them, a very Paradise

So verschieden an und für sich die Systeme des australischen Schieds- und Schlichtungswesens sind, sie sind sich doch darin ähnlich, daß sie alle einen bestimmten Versuch der Lösung einer allgemeinen und fundamentalen Frage darstellen. Es ist dies die Frage nach einem möglichst rationalen Ausgleich zwischen den sich widerstreitenden Interessen des Kapitals und der Arbeit unter möglichst starker Heranziehung der Gesellschaft und der in ihr latenten Kräfte, sowie unter voller Wahrung des Prinzips der Öffentlichkeit. Im Vergleich mit den Methoden der Beilegung gewerblicher Konflikte, wie sie in andern Ländern der europäischen Kulturwelt zur Anwendung kommen, und die wir oben beschrieben haben, stellen die australischen Systeme des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens ohne allen Zweifel einen Fortschritt dar. Darin liegt die Bedeutung der oben dargestellten Systeme, und nur in dieser Beziehung verdienen sie beachtet und studiert zu werden, d. h. nicht nur sofern in ihnen eine theoretische Lösung dieses Problems angestrebt wird, sondern auch hinsichtlich ihrer Anwendung¹⁾.

7.

Unter den heute herrschenden Formen des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens nimmt das Kanadische Gesetz über die obligatorische Prüfung der Konflikte, das einen offenen Bruch zwischen den streitenden Parteien vor Beendigung dieser Prüfung überhaupt nicht gestattet, eine ganz besondere Stellung ein. Der Zweck dieses Gesetzes besteht darin²⁾, die Konflikte vor die Öffentlichkeit zu bringen, die Gesellschaft über alle näheren Umstände in Kenntnis zu setzen und der öffentlichen Meinung auf diese Weise die Möglichkeit zu geben, ihr Urteil zu fällen und für die eine oder andere Seite Partei zu ergreifen.

Die ersten Versuche in Kanada, auf dem Wege der Gesetzgebung Organe zur Beilegung und Schlichtung gewerblicher Konflikte zu schaffen, stammen aus dem Jahre 1900. Der in diesem Jahre erscheinende Conciliation Act beruht gänzlich auf den Erfahrungen, die man in England gemacht hatte, aber im Gegensatz zur Metropole entfalteteten die kanadischen Einigungsämter nur eine außerordentlich geringe Tätigkeit. Im Laufe von 7 Jahren kamen vor den Einigungsämtern im ganzen 46 Konflikte zur Verhandlung, von denen nur 3 zu keinem offenen Bruche führten.

where the lion and the lamb lie down together in perfect peace and concord.“
The Yale Review, vol. XIX, No. 1 (1910), p. 50.

¹⁾ Die Möglichkeit einer solchen liegt, wie das Projekt von Millerand in Frankreich, sowie die modernen Erfahrungen, die man im Kampf mit dem Schwitzsystem in England gemacht hat, beweisen, auch für die fortgeschritteneren Länder der alten Welt nicht mehr in allzu weiter Ferne.

²⁾ The Industrial Disputes Investigation Act, 1907 (6—7 Edward VII).

Die Mangelhaftigkeit dieses Systems des Schieds- und Schlichtungswesens machte sich besonders während des verlustreichen Eisenbahnerstreiks auf der Linie Canadian Pacific Railway vom Sommer 1901 bemerkbar, und so gelang es dem Arbeitsminister in der Session des Parlaments vom Jahre 1902, ein Gesetz über die obligatorische Schlichtung und Beilegung von Konflikten auf schiedsrichterlichem Wege und über die Verhütung offener Konflikte (in Form von Streiks oder Aussperrungen) zur Annahme zu bringen. Aber da es sich hier noch um ein ganz neues Problem handelte, stieß dieses Gesetz in der Gesellschaft auf eine lebhaftige Opposition; auch von den Arbeitern wurde es sehr unfreundlich aufgenommen. Nach einem Jahr wird dieses Gesetz durch ein anderes ersetzt (Railway Labour Disputes Act). Auch dieses verzichtet nicht auf den Grundgedanken: offene Konflikte und Arbeitseinstellungen auf den Eisenbahnlinien zu verbieten. Es schwächt nur die Form dieses Verbotes etwas ab. Statt eines durch eine Person repräsentierten Organs, wie es durch das Gesetz vom Jahre 1902 geschaffen wurde, führt der neue Akt ein aus mehreren Mitgliedern zusammengesetztes Organ (Board of Arbitrators) ein, dem nicht nur die gerichtliche Prüfung, sondern auch die Untersuchung aller näheren Umstände, sowie die Herbeiführung einer Verständigung zwischen den streitenden Parteien übertragen wird. Zu diesem Zwecke ordnet das neue Gesetz an, daß jegliche Differenzen zwischen Unternehmern und Arbeitern zunächst vor einem Organ zur Verhandlung kommen sollen, das die Vermittlung zwischen den streitenden Parteien übernimmt. Nur in dem Falle, wenn es nicht gelingt, eine Einigung und Verständigung herbeizuführen, muß die Angelegenheit einem Schiedsgericht (Board of Arbitrators) zur Prüfung übergeben werden. Über die Tätigkeit dieser Schiedsgerichtsämter kann man noch nicht urteilen, da es auf den Eisenbahnlinien von Kanada bis zum Jahre 1907 nur ein einziges Mal zu einem Konflikt kam, der von Schiedsgerichtsorganen beigelegt wurde, ohne daß es dabei zwischen beiden Parteien zu einem offenen Bruch gekommen wäre.

Im Jahre 1906 brach ein sehr ernster Streik in der Kohlenindustrie aus. Er dauerte vom März bis zum Dezember, und so kam es, daß in den ersten Wintermonaten ein großer Mangel an Heizmaterial herrschte. Der Arbeitsminister übernahm auf das Drängen der Gesellschaft hin die Vermittlung bei diesem Konflikt, und als der Streik beendet war, gelang es der Regierung, im Jahre 1907 im Parlament ein Gesetz über die obligatorische Prüfung der Streitigkeiten vor dem offenen Ausbruch eines Konflikts zwischen beiden Parteien zur Annahme zu bringen.

Der neue Gesetzesakt setzt die alten Gesetze nicht außer Kraft, d. h. er erstreckt sich nur auf einzelne besonders namhaft gemachte Zweige der Volkswirtschaft, durch die die Interessen weiter Gesellschaftskreise stark in Mitleidenschaft gezogen werden. Es sind dies die sogenannten

Wirtschaftszweige „of public service utility“: wie die Wasserversorgung, die Beleuchtung und Heizung, die Verkehrsmittel usw. Der Sinn dieses Gesetzes besteht im wesentlichen darin, daß offene Konflikte in Form von Streiks und Aussperrungen zwischen beiden Parteien verboten sind, bevor die Streitfrage von einem Organ des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens allseitig und in entsprechender Weise geprüft worden ist. Beide Parteien sind dazu verpflichtet, dieses Organ mindestens 30 Tage vorher zu benachrichtigen, wenn sie die Absicht haben, die geltenden Bestimmungen über die Lohnhöhe und die Dauer der Arbeitszeit abzuändern. Das neue Gesetz wurde von den organisierten Arbeitern nicht sofort freundlich und beifällig aufgenommen. Anfangs stieß es in diesen Kreisen auf eine starke Opposition, die auch heute noch bei einem Teil der Arbeiterschaft fortbesteht¹⁾. Auf dem Kongreß der Canadischen Trade Unions vom September des Jahres 1907, auf dem ungefähr 33 000 organisierte Arbeiter vertreten waren, wurden jedoch die Prinzipien der neuen Gesetzgebung mit 81 gegen 19 Stimmen gebilligt, und ferner wurde mit einer Mehrheit von 59 gegen 22 Stimmen eine Resolution angenommen, in der die Ausdehnung dieses Akts auf alle übrigen Zweige der Volkswirtschaft gefordert wird²⁾. Die durch das Gesetz vom Jahre 1907 in den Vordergrund gerückte Frage ist so neu und eigenartig, daß es wohl am Platze ist, etwas ausführlicher auf sie einzugehen.

Vor allem wird in dem Gesetz der Versuch gemacht, die Sphäre seiner Geltung zu bestimmen; infolgedessen werden alle Zweige des Wirtschaftslebens aufgezählt, auf die sich die Wirkung des Gesetzes erstreckt.

Hierher gehören der Bergbau (die Kohlenindustrie), die Verkehrsmittel und Verkehrswege (die Eisenbahnen — sowohl die Dampfbahnen wie die elektrischen Bahnen, die Dampfschiffahrt, der Telegraphen- und Telephondienst usw.), ferner die Gasanstalten, die Anstalten für elektrische Beleuchtung und die Wasserwerke und Wasserleitungen; aber nicht alle Betriebe dieser Art gehören in die Einflußsphäre dieses Gesetzes, sondern nur solche, die mindestens 10 Arbeiter beschäftigen. Unter einem Arbeiter (employée) müssen wir hier eine solche Person verstehen, die von einem Unternehmer in einem der oben angeführten Industriezweige

¹⁾ Vgl. den Aufsatz von V. Clark in Bull. of the Bureau of Labor (Washington) 1910, Nr. 1, S. 11 u. ff.

²⁾ W. Edgar, The Settlement of Industrial Disputes in Canada im Journal of Pol. Economy vol. 16, February 1908, p. 93. Indem der Autor die oben erwähnten Tatsachen anführt, bemerkt er: „As regards the industries to which it specifically applies, it has already fulfilled the most sanguine hopes of its sponsors, and has been the means of promoting a better understanding between capital and labour, of removing many causes of friction, and of preventing incalculable loss to the community.“

„to do any skilled or unskilled manual or clerical work“, (d. h. zur Verrichtung bestimmter grober oder qualifizierter Handarbeiten oder Dienstleistungen), angestellt wird.

Die Oberaufsicht über die Durchführung dieses Gesetzes ist Aufgabe des Arbeitsministers. Die Einrichtung der Einigungsämter (Board of Conciliation and Investigation) dagegen ist die Aufgabe des Gouverneurs.

Wenn ein Konflikt zwischen Arbeitern und Unternehmern ausbricht und die Verhandlungen zwischen den beteiligten Parteien zu keinem Ergebnis geführt haben, können sich diese letzteren¹⁾ mit der Bitte an den Arbeitsminister wenden, dieser möge die Vermittlung und die Prüfung des Konflikts übernehmen. Der Minister ist verpflichtet, nicht später als 15 Tage, nachdem diese Aufforderung an ihn ergangen ist, sofern nur der Konflikt unter die allgemeinen Bestimmungen des Gesetzes fällt, das Einigungsamt (Board of Conciliation and Investigation) einzuberufen.

Das Einigungsamt besteht aus 3 Mitgliedern, die vom Minister bestätigt werden müssen und von denen eins von den Arbeitern, ein zweites von den Unternehmern und ein drittes von den beiden ersten Mitgliedern selbst auf Grund gegenseitiger Verständigung in Vorschlag gebracht werden²⁾. Dies dritte Mitglied übernimmt die Funktionen eines Präsidenten des Einigungsamtes³⁾.

Die Mitglieder gehören dem Einigungsamt nicht dauernd an, und das Amt selbst ist immer nur während eines einzelnen und bestimmten Konflikts tätig⁴⁾. Im allgemeinen ist es den Mitgliedern des Einigungs-

¹⁾ Der Ausdruck „may“ (können) hat den allgemeinen Sinn des Gesetzes gemäß die Bedeutung von müssen. Das Gesuch um Prüfung des Konflikts hat natürlich von der unzufriedenen Partei auszugehen, da diese ja einen offenen Bruch in Form eines Streiks oder einer Aussperrung provoziert hätte, wenn das Gesetz dies nicht ausdrücklich verböte.

²⁾ Bei der Beratung dieses Gesetzes verlangten die Unternehmer, daß die Zahl der Mitglieder bis auf 5 erhöht werde, damit auch die unorganisierten Arbeiter eine Vertretung fänden. Aber das Parlament wollte sich, wie Clark berichtet, nicht in einen Gegensatz zu den Interessen der organisierten Arbeiter stellen, da es sich die Unterstützung dieser letzteren für die wirksame Durchführung dieses Aktes sichern wollte. Vgl. Bull. of the Bureau of Labor (Washington), Nr. 71, 1908, May.

³⁾ Wenn sich die beiden Mitglieder des Amtes nicht über die Persönlichkeit die sie dem Minister als Unparteiischen und Vorsitzenden vorschlagen müssen, einigen können, so muß der Minister nach dem Gesetz den Präsidenten selbst ernennen. Diese Bestimmung gibt häufig zu Protesten Anlaß, da viele befürchten, hierdurch könnten politische Interessen und Erwägungen mit ins Spiel kommen. Es ist interessant, daß, wie Clark bemerkt, im östlichen Kanada die Unternehmer gegen diese Bestimmung protestieren, während sie im westlichen Kanada von den Arbeitern bekämpft wird. Ibid. p. 687.

⁴⁾ Da die Prüfung gewerblicher Konflikte eine gewisse Erfahrung erfordert,

amts verboten, ihr Amt niederzulegen, bevor das Protokoll der Sitzungen unterschrieben und an den Minister gesandt worden ist. Wenn die Prüfung des Konflikts beendet ist, oder wenn die Umstände und Verhältnisse die zum Konflikt geführt haben, in Wegfall gekommen sind, löst sich das Einigungsamt auf.

Bei der Prüfung selbst werden zahlreiche Formalitäten beobachtet, und sie entbehrt nicht einer gewissen Feierlichkeit. Alle Mitglieder des Einigungsamts haben, ehe sie ihr Amt antreten, vor dem Friedensrichter einen Eid abzulegen, daß sie die ihnen auferlegten Pflichten getreu und unparteiisch erfüllen und den Spruch des Gerichts sowie die Tatsachen, die sich bei der Prüfung des Konflikts ergeben werden, geheim halten wollen. Wenn der Streitfall besonders verwickelt ist, kann das Ministerium dem Einigungsamt noch die notwendige Zahl von Bureaubeamten (einen Sekretär, Schreiber, Rechnungsführer usw.) zur Verfügung stellen. Nach dem Gesetz erhalten sämtliche Mitglieder des Einigungsamts bestimmte Gebühren: und zwar bezieht der Vorsitzende 20 Dollar pro Tag (oder 10 Dollar, wenn er nur einen halben Tag beschäftigt ist), die übrigen Mitglieder erhalten vor der Wahl des Vorsitzenden, also vor Beginn der Sitzungen 5 Dollar pro Tag und 15 Dollar für einen ganzen (oder 7 Dollar für einen halben) Sitzungstag. Bei Gefahr einer Geldstrafe bis zu 1000 Dollar hat kein Mitglied das Recht, Entschädigungen, Dedikationen, Geschenke usw. anzunehmen.

Alle Kosten, die aus der Geschäftsführung und der Entschädigung der Mitglieder erwachsen, werden vom Staate getragen¹⁾.

Um zu verhüten, daß allzu viel kleine und unbedeutende Fälle, bei denen es unzweckmäßig wäre, einen so komplizierten Apparat wie das Einigungsamt (Board of Conciliation and Investigation) in Bewegung zu setzen, vor das Amt kommen, ist die Einreichung eines Gesuchs um Vermittelung beim Minister nach dem Gesetz mit außerordentlich zahlreichen Formalitäten verknüpft. Es ist nicht allein erforderlich, daß mehr als 10 Arbeiter an einem Konflikt beteiligt sind, damit das Einigungsamt die Prüfung übernehmen darf, das Gesetz enthält auch die Bestimmung, daß das Gesuch die wichtigsten Angaben über den Konflikt enthalten, und daß es mit den Unterschriften einer bestimmten Anzahl von Personen von genügender Autorität versehen

versucht man die Nachteile, die dadurch entstehen, daß die Mitglieder dem Einigungsamt nicht dauernd angehören, dadurch zu beseitigen, daß man nach Möglichkeit solche Persönlichkeiten dazu wählt, die schon früher einmal dem Amte angehört. Clark teilt z. B. mit, daß in 11 von 28 Fällen ein und derselbe Mann, ein Professor der Nationalökonomie, zum Vorsitzenden ernannt wurde. Ibid. S. 665.

¹⁾ Im ersten Jahr (nach Einführung des Gesetzes) betrugen die Kosten für das staatliche Schieds- und Schlichtungswesen 18 000 Dollar.

sein muß. Wenn dies nicht der Fall ist, hat der Minister das Recht, die Vermittlung beim Konflikt abzulehnen.

Die wichtigsten Aufgaben des Einigungsamtes bestehen erstens darin, den Konflikt möglichst sorgfältig und allseitig zu untersuchen und zu prüfen und sodann mit allen dem Amt zu Gebote stehenden Mitteln eine Verständigung zwischen beiden Parteien zustande zu bringen¹⁾. Damit dieses Ziel möglichst schnell und sicher erreicht werde, werden dem Einigungsamt bei seiner Tätigkeit keinerlei Beschränkungen auferlegt: es hat das Recht die beteiligten Parteien, Zeugen und Sachverständige vorzuladen. Es darf diese eidlich verpflichten, nur richtige Aussagen zu machen, darf verlangen, daß ihm sämtliche Kassen und Rechnungsbücher, allerhand Dokumente, Akten, Quittungen vorgelegt werden usw.

Gelingt es dem Einigungsamt, eine Verständigung zwischen den streitenden Parteien herbeizuführen, so gilt der Konflikt als beigelegt, und es wird sodann in diesem Sinne ein besonderes Memorandum ausgearbeitet. Hierbei hat das Einigungsamt das Recht, aktiv an der Ausarbeitung des Vertrags oder des Abkommens zwischen beiden Parteien teilzunehmen und Bestimmungen über die Dauer solcher Abmachungen zu treffen. Gelingt es dem Amt jedoch nicht, den Konflikt durch Herbeiführung einer Verständigung beizulegen, so ist es verpflichtet, nach Abschluß der Prüfung sein Urteil in Form einer besonders motivierten „recommandation“ niederzulegen. Alle schriftlich fixierten Bestimmungen und Urteile werden, mit den Unterschriften aller Mitglieder des Einigungsamts versehen, zugleich mit einem vollständigen Rechenschaftsbericht der Geschäftsführung an den Minister gesandt. Die Beschlüsse des Einigungsamts, die mit Stimmenmehrheit angenommen werden, gelten als endgültig.

Der wahre Sinn des hier dargelegten Gesetzes besteht, wie wir schon oben erwähnt haben, darin, daß es den Arbeitern und Unternehmern bestimmter Industriezweige verboten ist, es zu einem offenen Konflikt in Form eines Streiks oder einer Aussperrung kommen zu lassen, bevor der Konflikt durch eine besondere offizielle Institution geprüft und bevor das Ergebnis dieser Prüfung zur öffentlichen Kenntnis gebracht worden ist. Jeder Unternehmer, der vor diesem Zeitpunkt eine Aussperrung verhängt, wird zu einer Geldstrafe von 100 bis zu 1000 Dollar

¹⁾ Dieser zwiespaltige Charakter der Einigungsämter ist der Grund, warum die einen von ihnen sich der Anschauung zuneigen, daß ihre Funktionen hauptsächlich in einer gerichtlichen Untersuchung und Prüfung (die häufig mit allen gerichtlichen Formalitäten verknüpft ist) bestehen. Andere betonen dagegen mehr den zweiten Punkt und nehmen daher immer mehr den Charakter von Einigungsämtern an, die hauptsächlich die Verständigung der beiden Parteien zum Ziele haben. Diese letztere Kategorie ist im allgemeinen die verbreitetere und hat auch mehr Aussichten auf Erfolg, als die erstere. Vgl. das schon zitierte Bull. of the Bureau of Labor 1908, S. 675.

für jeden Tag oder für jeden Teil eines Tages, während dessen die Aussperrung fortbestand, verurteilt; jeder Arbeiter, der vor der angegebenen Frist an einem Streik teilnimmt, wird zu einer Geldstrafe von 10—50 Dollar für jeden Streiktag oder für jeden Teil eines Streiktages verurteilt. Und endlich wird jede unbeteiligte Person, die einen Arbeiter oder einen Unternehmer zu einem Streik oder Lockout veranlaßt, aufreizt oder überredet usw., zu einer Geldstrafe von 50 bis 1000 Dollar verurteilt.

Man darf jedoch die obligatorische Prüfung des Konflikts, wie sie durch die Kanadische Gesetzgebung vom Jahre 1907 eingeführt wird, nicht mit dem uneingeschränkten Verbot offener Konflikte in Form von Streiks und Aussperrungen verwechseln, wie es z. B. in Australien besteht, wo ja bekanntlich zur Verhütung solcher Konflikte die obligatorische Schiedsgerichtsbarkeit eingeführt ist. In Kanada sind Streiks und Aussperrungen an und für sich nicht verboten. Wenn die Prüfung des Konflikts abgeschlossen ist und keine Einigung zwischen beiden Parteien zustande kommt, haben diese das volle Recht, einen Streik zu erklären oder eine Aussperrung zu verhängen. Und in der Tat, in dem ersten Jahre seit der Einführung des Gesetzes, d. h. vom 22. März 1907 ab bis zum Mai des Jahres 1908, fanden 4 Streiks und eine Aussperrung statt¹⁾. Von den Streikenden wurde niemand zur Verantwortung gezogen, und nur zwei Vertreter der Arbeiter und ein Unternehmer wurden wegen Aufreizung bestraft.

Die offiziellen Daten über die gewerblichen Konflikte und ihre Beilegung, die vom Arbeitsdepartement veröffentlicht werden, sind äußerst dürftig. Nach den unten angeführten Zahlen (vgl. Tab. 55 und 56) kann man sich nur schwer ein Urteil über die Wirksamkeit des neu eingeführten Kanadischen Systems des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens machen, da der einzelne „Fall“ ohne Hinweis auf die Zahl der Streikenden oder die Zahl der Tage, an denen nicht gearbeitet wurde, wie wir schon oben bemerkt haben, ein ungenügendes Kriterium bildet.

Was die unmittelbaren Resultate des Gesetzes vom Jahre 1907 anbelangt, so ist auch hier die Zeit noch zu kurz, als daß schon jetzt ein Urteil über sie möglich wäre, und daher haben die hierauf bezüglichen Daten nur einen sehr relativen Wert.

Die ernstesten Konflikte, die während der letzten Jahre in Kanada stattfanden, waren der Streik in der Textilindustrie vom Jahre 1908 und mehrere Streiks in den Kohlenbergwerken vom Jahre 1909.

Am 4. Mai des Jahres 1908 erklärten 267 Textilarbeiter den Streik, sie forderten eine Lohnerhöhung um 10 %. Nach zwei Tagen schlossen

¹⁾ Wir entnehmen diese Daten dem schon zitierten Bericht von Clark im Bull. of the Bureau of Labor (Washington), Nr. 76 1908, May.

sich ihnen 1200 Arbeiter anderer Betriebe an. Die Streikwelle wuchs immer mehr an, und gegen Ende des Monats Mai hatte die Zahl der Streikenden das 6te Tausend erreicht. Der Streik dauerte bis Ende Juni, und die Zahl der verlorenen Arbeitstage betrug 134 450.

Auf Initiative des Arbeitsministers wurde der Konflikt an ein Einigungsamt zur Prüfung verwiesen¹⁾.

Tabelle 54.
Art der Beilegung von Konflikten in Kanada ²⁾.

	1901	1902	1903	1904	1905	1906	1907	1908
Durch direkte Verständigung . . .	68	93	122	69	58	98	94	42
Von Seiten der Unternehmer	—	—	19	7	5	3	2	5
Von Seiten der Arbeiter	13	20	26	25	12	28	26	23
Von Seiten beider Parteien	55	73	77	37	41	67	66	14
Unter Hinzuziehung eines Organs des Schieds-u. Schlichtungswesens . . .								
Der Einigungsämter .	11	11	20	9	3	7	11	6
Der Schiedsgerichte .	6	5	14	5	3	4	7	4
Der Schiedsgerichte .	5	6	6	4	—	3	4	2
Durch Anwerbung von fremden Arbeitern	13	12	15	10	24	18	26	17
Auf anderem Wege .	12	7	13	15	2	21	20	4

Die Kämpfe in der Kohlenindustrie vom Jahre 1909 drehten sich um bestimmte Forderungen der Arbeiterorganisationen, die die Unternehmer nicht anerkennen wollten. Die Gesamtzahl der Streikenden war recht hoch und überschritt mitunter die Zahl 6000. Der Konflikt dauerte vom 1. April bis zum 30. Juni und wurde einem Organ des Schieds- und Schlichtungswesens zur Prüfung überwiesen³⁾.

Somit haben die wirtschaftlichen Kämpfe in Kanada nicht aufgehört.

Hierdurch wird jedoch dem Gesetz, das hauptsächlich die Verhütung offener Konflikte zum Ziel hat, nichts von seiner Bedeutung genommen.

¹⁾ Rep. of the Dep. of Labour (Ottawa), 1910, p. 116 u. 152. Die Daten über diesen Konflikt sind in der Tabelle 55 nicht mit berücksichtigt.

²⁾ Wir entnehmen diese Daten dem letzten offiziellen Bericht: Rep. of the Dep. of Labour (Ottawa) fiscal. year ended March 31, 1909 (36, 1910).

³⁾ Der Bericht über diesen Konflikt ist noch nicht veröffentlicht. Ausführlicheres findet sich in The Canada Year Book 1909, Second Series, Ottawa 1910, S. XXX.

Tabelle 55.

Die Wirkungen des Gesetzes über die obligatorische Prüfung der Konflikte in Kanada¹⁾.

Industriegruppen	Schieds- und Schlichtungswesen		Zahl der Konflikte				Beigelegte Streiks
	Zahl der beteiligten Organe	Zahl der Arbeiter, auf die sich die Tätigkeit erstreckte	Ungesetzl. Streiks ²⁾		Gesetzliche Streiks ³⁾		
			Zahl der Streiks	Zahl der Streikenden	Zahl der Streiks	Zahl der Streikenden	
Kohlenbau . .	25	27 400	5	6 450	2	4 700	18
Metallindustrie.	5	900	—	—	2	625	3
Textilindustrie.	1	300	—	—	—	—	—
Schuhfabriken .	2	5 200	—	—	—	—	1
Eisenbahnen . .	17	27 600	—	—	1	5 000	16
Elektrische							
Bahnen . . .	4	1 100	—	—	—	—	4
Schifffahrt . . .	5	2 700	3	2 200	—	—	2
Zusammen . .	59	65 200	8	8 650	5	10 325	44

W. Clark führt eine äußerst interessante Bemerkung eines Arbeiters an, aus der deutlich hervorgeht, was das Kanadische Gesetz bezweckt.

Als einmal in den Kohlengruben ein Konflikt entstand und als das Einigungsamt, das einberufen war, um den Fall zu prüfen, keine Verständigung zwischen den streitenden Parteien herbeiführen konnte, und den Arbeitern Unrecht gab, bemerkte der Vertreter der westlichen Föderation: „Der Bericht des Einigungsamtes wendet sich gegen die Bergarbeiter, aber es wäre unsinnig, einen Streik zu erklären, weil sowohl die Gesellschaft wie die Regierung gegen die Arbeiter Partei nehmen würden, nachdem der Beschluß des Einigungsamtes veröffentlicht ist⁴⁾.“ Und dies ist der eigentliche Zweck, der mit dem Gesetz vom Jahre 1907 verfolgt wird. Sowohl in Kanada wie in dessen Nachbarlande, den Vereinigten Staaten, rechnen die Arbeiterorganisationen und die von ihnen geleiteten Arbeiter weit mehr als anderswo mit der Stimmung der Gesellschaft und mit der öffentlichen Meinung. So ist es denn ganz begreiflich, daß die Konflikte zwischen Kapital und Arbeit, die durch die obligatorische Prüfung in ihrem Entwicklungstempo gehemmt werden, viel von ihrer ursprünglichen Heftigkeit und von ihrem feindseligen

¹⁾ Wir entnehmen die Daten dem schon zitierten Aufsatz von Clark im Bull. 1910, Nr. 1, für die ganze Periode, während der das Gesetz Geltung hatte, vom 22. März 1907 bis zum 1. August 1909.

²⁾ D. h. solche, die vor oder während der Prüfung eines Konflikts erklärt wurden.

³⁾ D. h. solche, die erklärt wurden, nachdem der Konflikt durch ein Organ des Schieds- und Schlichtungswesens geprüft worden war.

⁴⁾ Bull. of the Bureau of Labor (Washington) 1908, No. 76, p. 703.

Charakter verlieren und dadurch von selbst an Zahl und Schärfe abnehmen. Hierzu kommt noch die Öffentlichkeit und die moralische Verantwortlichkeit vor der Gesellschaft. Clark weist auf einzelne Fälle hin, wo es beide Parteien während eines Konfliktes vorzogen, es garnicht bis zu einer offiziellen Prüfung kommen zu lassen, da sie nicht wollten, daß die Sache vor die Öffentlichkeit käme, und so wurden denn die Konflikte aus bloßer Furcht vor der Öffentlichkeit in friedlicher Weise beigelegt. Aber es versteht sich von selbst, daß dieses noch nicht genügt, um die gewerblichen Konflikte vollständig aus der Welt zu schaffen.

Außer diesem Moment weist Clark noch auf ein anderes nicht weniger schwerwiegendes Moment hin, das für die Bedeutung des Gesetzes vom Jahre 1907 ins Gewicht fällt.

Wir müssen hier daran erinnern, daß die Periode, während der dieser Akt in Kraft trat, durch einen starken wirtschaftlichen Niedergang und durch eine weit verbreitete Arbeitslosigkeit charakterisiert wird. Trotzdem aber hat die überwiegende Mehrheit aller Verträge und Abmachungen, die unter Hinzuziehung eines Einigungsamts (Board of Conciliation and Investigation) zwischen Arbeitern und Unternehmern abgeschlossen wurden, eine Erhöhung des Arbeitslohns oder eine Herabsetzung der Arbeitszeit zum Inhalt, in einzelnen Fällen wurde sogar beides zugestanden. Häufig war der Beschluß der Einigungsämter der Anlaß zum unmittelbaren Abschluß eines Vertrags zwischen Arbeitern und Kapitalisten. In anderen Fällen dienten die Beschlüsse der Einigungsämter den Parteien in den benachbarten verwandten Betrieben, (besonders im Bergbau) als Grundlage und Muster beim Abschluß ähnlicher Verträge. In dem einen Jahr, während dessen die Einigungsämter (Board of Conciliation and Investigation) tätig waren, hat sich nach einer Mitteilung des Präsidenten des Bergarbeiterverbandes der Arbeitslohn in verschiedenen Gegenden um 5—17½ % erhöht. Nach einigen Berechnungen, die jedoch keineswegs auf Vollständigkeit Anspruch machen können, setzten im selben Jahre 3650 Minenarbeiter eine Erhöhung des Arbeitslohns und 1215 Arbeiter eine Herabsetzung der Arbeitszeit durch. In den Eisenbahnbetrieben gelang es den Arbeitern, mit Hilfe der Einigungsämter eine ganze Reihe kleinerer Verbesserungen durchzusetzen, die sich jedoch nicht zahlenmäßig ausdrücken lassen¹⁾.

Seit der Einführung des Gesetzes vom Jahre 1907 ist jedoch erst eine zu kurze Zeit verflossen, als daß man die Frage nach dem Einfluß dieses Aktes auf das gesamte wirtschaftliche Leben in endgültiger Weise beantworten könnte²⁾.

¹⁾ Ibid. S. 661.

²⁾ Bei der allgemeinen Würdigung dieses Aktes darf man — so positiv oder negativ unsere Stellung zu ihm sein mag — nicht vergessen, daß sich die allgemeinen wirtschaftlichen Zustände in Kanada so sehr von denen der alten

Es unterliegt jedoch keinem Zweifel, daß die Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital sich unter dem Einfluß dieses Gesetzes günstiger gestalten und zu einer Abschwächung des Gegensatzes sowie dazu führen können, daß den Arbeitern das Recht auf eine aktive Teilnahme bei der Festsetzung der allgemeinen Arbeitsbedingungen in der Industrie eingeräumt wird.

Das Beispiel Kanadas ist nicht ohne Einfluß auf das Nachbarland, die Vereinigten Staaten von Nordamerika, geblieben. Wie groß das Interesse der Amerikaner für diese Methode der Beilegung gewerblicher Konflikte ist, beweist folgender charakteristische Fall.

Die Vertreter zweier Nachbaruniversitäten — einer amerikanischen und einer kanadischen —, der Universitäten Manitoba und Dacota, veranstalteten einmal einen Disput über die Bedeutung des kanadischen Aktes vom Jahre 1907 für die Arbeitspolitik. Von seiten der amerikanischen Universität traten drei Studenten als Verteidiger, von Seiten Kanadas gleichfalls drei als Gegner des Aktes auf. Dieser Disput erregte ein großes Interesse bei den Arbeitern und Sozialreformern. Nach dem Urteil des Vorsitzenden, eines kanadischen Ministers, der die Diskussion leitete, mußte der Sieg den amerikanischen Studenten zugesprochen werden ¹⁾.

In einzelnen Staaten Amerikas sowie in der Kolonie Transvaal gibt es bereits Gesetze, die auf die obligatorische Prüfung gewerblicher Konflikte nach dem in Kanada herrschenden System abzielen, obgleich sie sich freilich in einzelnen Punkten von diesem System unterscheiden ²⁾.

So z. B. sieht ein ähnliches Gesetz im Staate New-York die Einrichtung eines dauernden Einigungsamtes vor. Auch sollen nach diesem Gesetze nur die Arbeiter oder Unternehmer für einen Streik oder für eine Aussperrung bestraft werden, zwischen denen bereits ein Vertrag besteht, auf Grund dessen sie sich verpflichten, etwaige Streitigkeiten, die zwischen ihnen entstehen sollten, einem Organ des Schieds- und Schlichtungswesens zur Prüfung zu überweisen. In diesen Fällen soll ein jeder, der während der Prüfung des Streitfalls zu einem offenen Konflikt Veranlassung gibt, gerichtlich zur Verantwortung gezogen werden ³⁾. Aber trotz der Erfahrungen, die in Kanada gemacht, und obwohl bereits verschiedene ähnliche Versuche unternommen wurden, ist doch bisher

Welt unterscheiden, daß ein günstiges oder ungünstiges Urteil über die Wirkungen dieses Gesetzes auf Kanada keineswegs eine Beantwortung der Frage einschließt, ob die Einführung eines ähnlichen Aktes in andern Ländern gleichfalls wünschenswert ist oder nicht. Alle derartigen Maßnahmen sind noch nicht über das Stadium sozialer Experimente hinaus gekommen, die erst noch genauer nachgeprüft und erforscht werden müssen, ehe man zu ihrer Anwendung schreitet.

¹⁾ Report of the Department of Labour (Canada) 1909, p. 10 u. ff.

²⁾ Vgl. Rep. S. 9.

³⁾ Bull. of the Bureau of Labor (Washington) 1910, Nr. 1, p. 21.

noch kein Land dem Beispiele Kanadas wirklich gefolgt. Clark sucht dieses dadurch zu erklären, daß eine erfolgreiche Durchführung dieses Systems des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens eine vorzügliche und straffe Arbeiterorganisation zur Voraussetzung hat und daß es eine solche Organisation in den meisten Ländern bisher noch nicht gibt ¹⁾.

Wir müssen noch hinzufügen, daß diese Art der Gesetzgebung selbst in Kanada noch nicht über das Stadium eines sozialen Experimentes hinausgekommen ist. Dies wird durch die beständigen Verbesserungen und Abänderungen des grundlegenden Aktes bestätigt. So wurde z. B. in der letzten Session des Parlaments ein Regierungsantrag angenommen, nach dem die Bezüge der Mitglieder der Einigungsämter 20 Dollar pro Tag betragen sollen ²⁾.

8.

Dies sind die wichtigsten Formen des gesetzlichen Schieds- und Schlichtungswesens unserer Zeit, wie sie in den verschiedenen Staaten zum Zweck einer leichteren und vernünftigeren Beilegung der heute immer mehr überhand nehmenden gewerblichen Konflikte eingeführt sind.

Diese Frage ist zugleich die letzte auf dem Gebiete der hier von uns untersuchten Erscheinungen, d. h. der modernen Formen des Interessenkonfliktes zwischen Kapital und Arbeit.

Aber die gegenwärtige Untersuchung müßte unvollständig bleiben, wenn wir hier nicht wenigstens in wenigen Worten auf die weiteren Perspektiven hinweisen wollten, die sich für den künftigen Industrialismus mit Rücksicht auf die hier von uns berührte Frage eröffnen.

Die Entstehung von Konflikten sowie die eine oder andere Art ihrer Beilegung charakterisiert noch keineswegs die gegenseitigen Beziehungen zwischen dem Arbeiter- und dem Unternehmertum unserer Zeit in erschöpfender Weise. Es gibt bereits ein ganzes System — wenn gleich nur in rudimentären Ansätzen —, durch das die heute bestehenden Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit in mancher Richtung modifiziert werden, und das damit unseren wirtschaftlichen Zuständen einen ganz neuen Charakter aufprägen muß.

Wir haben hier den Übergang von dem heute in der Industrie herrschenden autokratischen Prinzip zu einem solchen System der industriellen Organisation im Auge, unter dem die Arbeitsverhältnisse und

¹⁾ „In fact it has been found so difficult to apply the law to disputes, where the workers are not well organized, that a sprung union seems almost essential to the success of such legislation.“ Vgl. Bull. of the B. of L. (Washington), p. 12.

²⁾ The Labour Gazette, Dominion of Canada, vol. X, Nr. 11, May 1910, p. 1272.

die Lage der Lohnarbeiter nicht mehr von dem persönlichen Gutdünken eines einzelnen, der doch immer mehr oder weniger durch Zufall an die Spitze eines industriellen Betriebes gestellt ist, abhängen, sondern durch das Prinzip des Kollektivvertrages unter aktiver Beteiligung — wenn auch nicht aller Mitglieder der Gesellschaft, die an einem gesunden Funktionieren der wirtschaftlichen Kräfte interessiert sind — so doch aller der Personen, die in einer direkten Beziehung zu dem betreffenden Unternehmen stehen, festgesetzt und geregelt werden.

In einigen Ländern läßt sich ein solcher Übergang bereits seit mehr als einem Jahrzehnt beobachten. Er findet seinen Ausdruck in dem Kollektivvertrag zwischen den organisierten Arbeitern und den organisierten Unternehmern.

Der Ersatz des heute geltenden persönlichen Lohnvertrags durch das Prinzip des Kollektivvertrags ist die erste Etappe auf dem Wege zu dem neuen Industriesystem der Zukunft.

Die Frage nach dem Kollektivvertrage, die heute bereits ein selbständiges, außerordentlich verwickeltes Problem darstellt, liegt bereits jenseits der Grenzen des von uns in dieser Arbeit behandelten Themas, zugleich aber auch jenseits der Grenzen der Nationalökonomie überhaupt, da die juristische Konstruktion dieser Frage gegenwärtig wohl das wesentlichste Moment an ihr ist. Wir können daher auch nicht ausführlicher auf dieses Problem eingehen.

Es waren die tatsächlichen Verhältnisse selbst, aus denen die Institution des Kollektivvertrages zwischen Kapital und Arbeit hervorgewachsen. Dieser ist heute eine Tatsache und eine der bedeutsamsten Erscheinungen des modernen sozialen und wirtschaftlichen Lebens.

Die Anerkennung des Kollektivvertrags als eines neuen richtunggebenden Prinzips hängt davon ab, ob dieses Prinzip die Sanktion des offiziellen Rechtes erhalten wird.

Auf demselben Wege ist, wie wir oben zu zeigen bemüht waren, das Streikrecht und das Prinzip des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens zur Anerkennung gelangt, und das gilt auch für die heutige Zeit. Diese Erscheinungen sind zunächst ein Produkt der tatsächlichen Verhältnisse; als solche aber bedürfen sie der Anerkennung durch das Gesetz. Allein im Vergleiche mit den beiden oben angeführten Erscheinungen stellt sich die juristische Seite des Kollektivvertrags als weit verwickelter und komplizierter dar — sowohl ihrem eigentlichen Wesen nach, als auch deshalb, weil es uns noch an der notwendigen Erfahrung fehlt.

Dieser letzte Umstand weist auf die Aufgaben hin, die der nationalökonomischen Forschung gegenwärtig auf diesem Gebiet erwachsen. Diese Aufgaben sind im wesentlichen doppelter Art: einerseits muß die faktische Seite, d. h. die Frage nach dem Grade der Reife

des Problems möglichst vollständig aufgeklärt werden, und andererseits muß diese Erscheinung eine bestimmte Würdigung vom Standpunkte der fundamentalen Prinzipien der Sozialpolitik erfahren.

Nur wenn wir Daten besitzen werden, die es uns erlauben, an die Lösung dieser Aufgaben heranzugehen, werden wir auf eine tatsächliche Anerkennung des Kollektivvertrags durch das offizielle Recht rechnen können.

Leider ist es gegenwärtig außerordentlich schwierig, die erste Frage, d. h. die Frage nach dem Grad der tatsächlichen Verbreitung des Kollektivvertrags zu beantworten, da die Statistik über die hierher gehörigen Daten und ihre zahlenmäßige Analyse noch in den ersten Ansätzen steckt. In keinem Lande gibt es bisher zahlenmäßige Daten zu dieser Frage, die auch nur im entferntesten auf Vollständigkeit Anspruch erheben können. Daher muß das hierher gehörige Material notwendigerweise einen lediglich beschreibenden Charakter tragen ¹⁾.

Was ferner die Würdigung des Kollektivvertrags als einer ökonomischen Erscheinung anbelangt, so ist sie völlig von jener allgemeinen Tendenz abhängig, auf die wir oben hingewiesen haben: wir haben hier den Übergang der gegenwärtig herrschenden Form des persönlichen, autokratischen Prinzips in der Industrie zu einem neuen Industrialismus der Zukunft im Auge, unter dem die Kompetenzen des Unternehmers in bezug auf die Festsetzung der allgemeinen Arbeitsbedingungen durch die aktive Teilnahme der organisierten Arbeiter beschränkt sein werden.

Heute läßt es sich wohl kaum noch leugnen, daß die „konstitutionelle Fabrik“ oder die „gewerbliche Demokratie“ (nach dem Ausdrucke der Ehegatten Webb) von Tag zu Tag immer mehr an Umfang und Verbreitung zunehmen und die vorbildliche Form der industriellen Betriebe werden.

¹⁾ Für England und Amerika besitzen wir überhaupt keine Zahlendaten über dieses Problem. Die ökonomische Seite des Kollektivvertrags, soweit dieser einen Gegenstand der englischen Trade-Unionisten-Politik bildet, ist in dem Buche von S. u. B. Webb: *Industrial Democracy* (Part II, Ch. II, *The Method of Collective Bargaining*), das bis heute die beste Quelle für diese Frage darstellt, mit großer Sorgfalt untersucht worden. Einzelne Daten (von beschreibendem Charakter) über die Vereinigten Staaten von Nordamerika finden sich in dem Buche von Margarete Anna Schaffner: *The Labor Contract from Individual to Collective Bargaining*, *Bulletin of the University of Wisconsin* Nr. 182, 1907. In Deutschland wird schon während mehrerer Jahre sowohl von Privatpersonen als auch von den offiziellen Organen ein umfangreiches Zahlenmaterial über die Frage der Verbreitung der Kollektivverträge gesammelt. Eine reiche Quelle für dieses Problem ist das dreibändige Werk: *Der Tarifvertrag im Deutschen Reich*, Bearb. im Kaiserl. Statist. Amt, Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 3, Berlin 1906. In diesem Werk ist auch eine beinahe vollständige Bibliographie der Literatur zu dieser Frage enthalten; die deutsche Literatur ist übrigens sehr umfangreich. Die einlaufenden Zahlendaten über die Kollektivverträge werden in dem offiziellen Reichs-Arbeitsblatt und in dem Organ der Gewerkschaften, dem „Correspondenzblatt“, veröffentlicht.

Dies scheint uns die nächste Etappe in der Entwicklung der modernen gewerblichen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit zu sein, aber diese Entwicklung ist nicht allein von der tatsächlichen, faktischen Seite der uns umgebenden Wirklichkeit abhängig. Auch die allgemein verbreiteten Anschauungen über diese Tatsache und ihre Begründung in bestimmten ideologischen Gesichtspunkten müssen notwendig ihren Einfluß auf diese Entwicklung üben. Daher wollen wir zum Schlusse noch einmal zu den beiden gegenwärtig herrschenden Anschauungen über die gewerblichen Konflikte, auf die wir bereits oben hingewiesen haben, zurückkehren, um diese Anschauungen einer kritischen Würdigung zu unterwerfen, und zwar soll uns dabei nicht das Faktum ihrer tatsächlichen Existenz, sondern vor allem die Frage interessieren, ob sie auch ausreichen, um die oben erwähnte Entwicklung der modernen gewerblichen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit zu begründen.

Da aber will es uns so erscheinen, als ob diese Anschauungen nicht ausreichen, um eine Grundlage für die Gesamtheit aller gegenwärtig herrschenden Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit und noch viel weniger für die nächsten Schritte in der Entwicklung dieser Beziehungen abzugeben.

Die individualistische Anschauung über die gewerblichen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit geht von dem persönlichen individuellen Arbeitsvertrag aus, der vormals die einzige Form des Arbeitsvertrags darstellte. Heute beginnt, wie wir schon gezeigt haben, der individuelle Vertrag zwischen den einzelnen Arbeitern und Unternehmern seine überragende Bedeutung zu verlieren. Neben dieser Form des Arbeitsvertrags kommt immer mehr eine andere Form, die des Kollektivvertrags, zwischen den entsprechenden Organisationen des Kapitals und der Arbeiter in Gebrauch. Schon dieses Faktum allein ist ein ausreichender Beweis dafür, daß die Analogie zwischen der Mietung der Arbeitskraft und dem Akt des Kaufs und Verkaufs gegenwärtig ihren Sinn zu verlieren beginnt. Schon bei Thornton begegnen wir einem anderen Versuch, die Frage nach der Normierung des Arbeitslohns als eines Elementes des Lohnverhältnisses vom Standpunkte des Kampfes und des auf diesem beruhenden Prinzips des Gleichgewichts der Kräfte zu beleuchten. Diese Anschauung hat gegenwärtig die Tendenz, eine entscheidende Bedeutung für die Fragen des Lohnverhältnisses im allgemeinen und der Normierung des Arbeitslohns im besonderen zu gewinnen. Wenn sich dies jedoch so verhält, so muß sich die individualistische Anschauung, nachdem sie bei der Beurteilung der modernen wirtschaftlichen Erscheinungen den privatwirtschaftlichen Standpunkt aufgegeben und die Idee des Kampfes in sich aufgenommen hat, der anderen heute herrschenden Anschauung (der sozialistischen) außerordentlich nähern. Aber auch diese Anschauung scheint uns in ihrer ur-

sprünglichen Form keine ausreichende Grundlage für eine allseitige und sichere Begründung der heute von statten gehenden Entwicklung der gewerblichen Verhältnisse zu bilden.

Die sozialistische Anschauung von den modernen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit, die von der bio-soziologischen Konzeption der materialistischen Geschichtsauffassung ausgeht, erscheint hierzu einerseits als zu eng, andererseits als zu weit. Indem diese Ansicht den Kampf der sozialen Klassen zum grundlegenden Ausgangspunkte nimmt, muß sie notwendig dazu kommen, über den wirklichen Charakter der modernen wirtschaftlichen Beziehungen und Phänomene hinwegzusehen. Indem die Anhänger der sozialen Klassenkämpfe diesen Tatsachen nicht genügend Rechnung tragen, werden sie häufig einseitig und berücksichtigenden meist die Interessen und Forderungen breiter Schichten der arbeitenden Bevölkerung nicht in genügendem Maße. Hierzu trägt auch ein anderes Moment dieser Anschauung wesentlich bei. Indem die sozialistische Ansicht von dem Ideal eines sozialen Zukunftstaates ausgeht, in welchem es überhaupt keine Konflikte zwischen wirtschaftlichen Interessen und demgemäß auch keinen sozialen Klassenkampf mehr geben wird, erweitert sie ihren Umfang und ihre Form weit über ihren Inhalt hinaus, mit anderen Worten, indem die Anhänger dieser Anschauung auf die großen fernen Ziele hinweisen, die sich die Menschheit gesteckt hat, kümmern sie sich nicht genug darum, ob diese auch die notwendigen Mittel und Kräfte zur Verwirklichung dieser Ziele besitzt, und so trägt die Theorie des Zusammenbruchs der modernen Gesellschaftsordnung noch immer den Sieg über die Idee der Evolution davon.

Jedoch beginnen die soeben ausgezeichneten Züge der sozialistischen Anschauung — ihre Einseitigkeit und ihre zu große Allgemeinheit — in der letzten Zeit, besonders in bezug auf die Frage nach dem Lohnverhältnis zwischen Kapitalisten und Arbeitern bedeutend an Schärfe zu verlieren. Der Sozialismus als soziale Strömung wird immer mehr in einen Prozeß der Differenzierung hineingezogen. Die einzelnen Seiten und Elemente dieser Bewegung beginnen immer mehr hervorzutreten und verselbständigen sich immer mehr, ohne daß darum die Bewegung selbst aufhört, ein Ganzes zu bleiben. Und so können wir heute bereits zwei Strömungen innerhalb der sozialistischen Bewegung unterscheiden: die politische und die gewerkschaftliche. Beide streben auf dasselbe Ideal zu. Hierbei aber richtet jede dieser partiellen Strömungen all ihre Kräfte auf ein besonderes spezielles Gebiet von Erscheinungen und Aufgaben, die das Leben selbst in seinem ununterbrochenen Fluß und Fortschritt aufrichtet.

Indem die sozialistische Anschauung von den gewerblichen Konflikten und den aufs engste mit ihnen zusammenhängenden wirtschaftlichen Be-

ziehungen im allgemeinen immer mehr die selbständige und eigenartige Bedeutung der Gewerkschaftsbewegung anerkennt, beginnt sie sich zugleich immer mehr der ersteren Ansicht in ihrer neuesten Fassung, wie sie heute immer deutlicher und bestimmter hervortritt, zu nähern.

So enthalten die heute herrschenden Anschauungen bereits die Elemente in sich, die in ihrer weiteren Entwicklung zu einer gemeinsamen Gesamtanschauung führen können, nach der die moderne Arbeiterbewegung eine Erscheinung von gewaltiger selbständiger Bedeutung darstellt, eine Erscheinung, in der sich der Interessenkampf zweier fundamentaler Faktoren der modernen Gesellschaft: des Kapitals und der Arbeit, widerspiegelt.

Literatur.

Verzeichnis der bei dieser Untersuchung verwendeten Quellen und Werke.

1. Zum Problem der Interessen-Konflikte und ihrer Geschichte.

Bagehot, W., *The Postulates of English Political Economy*. Student's Edition. Longmans, Green, London 1885.

Batbie, M., *Mélanges d'Economie politique*. Paris 1866.

Baudeau, L'abbé Nicolas. *Première introduction à la Philosophie Economique, ou Analyse des états policés (1771)*. Physiocrates, éd. par Eug. Daire. T. I. Paris 1846.

Baudrillard, H., *Des rapports de la morale et de l'économie polit.* 1860.

Baudrillard, H., *Manuel d'économie politique*. 5 éd. Paris, Guillaumin, 1883.

Bauer, A., *Les classes sociales. Analyse de la vie sociale*. Bibliothèque Sociologique Internationale XXV. Paris 1902.

Beauregard, P., Art. „Concurrence“ à *Nouveau Dictionnaire d'Economie Politique*, par M. Léon Say et M. Jos. Chailley, Tome premier. Paris 1896.

Becher, E., *Die Arbeiterfrage in ihrer gegenwärtigen Gestaltung und die Versuche zu ihrer Lösung*. 1888.

Bentham, Works. 11 vols. J. Bowring, Edinburgh 1838—1843.

Bernstein, Ed., *Klassenkampf-Dogma und Klassenkampf-Wirklichkeit*. Antwort an K. Kautsky. „Die Neue Zeit“. XVII. Jahrg., 11. Bd., 1898—99, Nr. 45—46.

Beuf, Joseph, *Aux Prolétaires. Des Droits et des Devoirs des Prolétaires*. 1832.

Bitzer, Fr., *Arbeit und Kapital. Ein Beitrag zum Verständnis der Arbeiterfrage*. Stuttgart 1871.

Blanc, Louis. *Organisation du Travail*. Cinquième édition revue, corrigée et augmentée d'une Polémique entre M. Michel Chevalier et l'auteur, ainsi que d'un Appendice indiquant ce qui pourrait être tenté dès à présent. Paris 1848.

Blanqui, aîné, J. A., *Cours d'économie industrielle*. Recueilli et annoté par Ad. Blaise, 1838—39. Paris chez L. Mathias.

Bouglé, C., Prof., *La démocratie devant la science. Etudes critiques sur l'hérédité, la concurrence et la différenciation*. F. Alcan, Paris 1904.

Brassey, Th., *On Work and Wages*. London 1873.

Bray, J. F., *Labour's Wrongs and Labour Remedy; or the Age of Might and the Age of Right*. Leeds, by D. Green, 1839.

Brentano, L., *Das Arbeitsverhältnis gemäß dem heutigen Recht. Geschichtliche und ökonomische Studien*. Leipzig 1877.

Brentano, L., *Reaktion oder Reform? Gegen die Zuchthausvorlage*. Berlin 1899. Erweiterter Sonderabdruck aus der „Sozialen Praxis“.

Brentano, L., *Über das Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung*. 2. Aufl. Leipzig 1893.

Brentano, L., Versuch einer Theorie der Bedürfnisse. Sitzungsberichte d. Königl. Bayer. Akad. d. Wissensch. Jahrg. 1908, 10. Abh., München 1908.

Cairnes, I. E., Some Leading Principles of Political Economy newly Expounded. London 1884.

Carey, H. C., Principles of Political Economy. Philadelphia 1837/38, Carey, Lea and Blanchard.

Carey, H. C., Manual of Social Science, russ. Übers. v. Fürst L. N. Schachowskoi. St. Petersburg 1869.

Cauwés, P., Précis du Cours d'Economie politique, 2-me éd. 2 tomes. 1881—82.

Cherbuliez, A. E., Précis de la Science Economique et de ses principales applications. 2 tomes. Paris 1862.

Chevalier, M., Cours d'économie politique fait au Collège de France. Premier volume. Seconde éd. Paris, Capelle, 1855.

Child, Jos. Sir., A New Discourse of Trade, Wherein is Recommended several weighty Points relating to Companies of Merchants. The Act of Navigation. Naturalization of Strangers. And our Woolen Manufactures. The Ballance of Trade. And the Nature of Plantations, and their Consequences in Relation to the Kingdom, are seriously Discussed. And some Proposals for erecting Court of Merchants for determining Controversies, relating to Maritime Affairs, and for a Law for Transferrance of Bills of Debts, are humbly offered. The second Edition. London 1694.

Clark, J. B., The Philosophy of Wealth. Economic Principles newly formulated. Boston 1886.

Condillac, Le Commerce et le Gouvernement. Oeuvres, tome 4. Paris, de Ch. Houel, 1798.

Cooley, Ch., Personal Competition. Its Place in the Social Order and Effect upon Individuals; with some Considerations on Success. Economic Studies (American Economic Association), vol. IV, No. 2.

v. Dargun, Egoismus und Altruismus in der Nationalökonomie. 1885.

Dietzel, Art., „Selbstinteresse“. Hdb. d. St., 2. Aufl., Bd. VI.

Dühring, Dr. E., Kursus der National- und Sozialökonomie nebst einer Anleitung zum Studium und zur Beurteilung von Volkswirtschaftslehre und Sozialismus. Leipzig 1892.

Dunoyer, Ch., Oeuvres. 3 Tomes. Paris, Guillaumin, 1886.

Dupont de Nemours, P. S., De l'origine et des progrès d'une science nouvelle. 1768. Physiocrates, éd. par E. Daire 1846, T. I.

Edgeworth, F. Y., Prof., Art., „Competition and Regulation“ (by F. Y. E.) in the Engl. Palgrave's Dict. of Pol. Econ., vol. I, 1901.

Effertz, Otto, Dr. med., Arbeit und Boden. System der Politischen Ökonomie. Neue wohlfeile Ausgabe (in 3 Bänden). Berlin 1897.

Ely, R., Studies in the Evolution of Industrial Society. New York.

Engels, Fr., Herrn Eugen Dührings Umwälzung der Wissenschaft. 7. Aufl. Stuttgart 1910.

Fahlbeck, P., Prof., Les Classes Sociales. Bull. de l'Inst. Intern. de Statistique, T. XVIII, 1ère L. Paris 1909.

Faulenbach, W., Ein Beitrag zur Arbeiterfrage. Frankfurt a. M. 1869. Eine Broschüre.

Fawcett, H., Manual of Political Economy. 1 st. ed. 1863 and 8-th ed 1907.

Felix, L., Die Arbeiter und die Gesellschaft. Eine kulturgeschichtliche und volkswirtschaftliche Studie. Leipzig 1874.

Fetter, Fr., Prof., *The Principles of Economics with applications to practical problems.* New York, The Century Co., 1904.

Fortrey, Sam., *England's Interest and Improvement.* Consisting in the increase of the store, and trade of this Kingdom. Cambridge 1663.

Fouillée, A., *Critique des systèmes de morale contemporaine.* 2 me éd. Paris 1887.

Freese, H., *Das konstitutionelle System im Fabrikbetriebe.* Gotha 1905.

Friedensburg, W., *Zur Arbeiterfrage. Eine volkswirtschaftliche Studie.* Breslau 1882.

Ganilh, Ch., *Lathéorie de l'économie politique, fondée sur les faits résultants des statistiques de la France et de l'Angleterre; sur l'expérience de tous les peuples célèbres par leurs richesses; et sur les lumières de la raison.* 2 tomes. Paris 1815.

Ghent, W. J., *Mass and Class. A survey Social Divisions.* New York 1904.

Ghent, W. J., *Our Benevolent Feudalism.* New York 1902.

Gilman, N. P., *A Divident to Labor. A Study of Employer's Welfare Institutions.* New York 1899.

Gilman, N. P., *The Labor Problem.* New York 1893. — Evolution Series, No. 46. June 15 1893. „Factors in American Civilization“.

[Gray, John.] *The essential Principles of the Wealth of Nations, illustrated in opposition to some false doctrines of Dr. Adam Smith, and others.* London 1797.

Gunton, Geo., *Principles of Social Economics inductively considered and practically applied with criticisms on current theories.* G. P. Putnam's Sons, New York, 1892.

Gunton, Geo., *Wealth and Pogress. A critical Examination of the Labor Problem. The Natural Basis for industrial reform or how to increase wages without reducing profits or lowering rents; the economic philosophy of the eight hours movement.* New York, D. Appleton and Co., 1887.

Guyot, Y., *La Morale de la Concurrence; Question du Temps présent.* Paris 1896.

Hadley, A., *Tw. Economics, an account of the relations between private property and public welfare.* G. Putnam's Sons, New York 1896.

Hake, E. and O. Wesslau, *The Coming Individualism.* Westminster, A. Constable, 1895.

Hall, Charles, *The Effects of Civilisation on the People in European States.* London, Ch. Gilpin, 1850.

Hearn, W. E., *Plutology, or the Theory of the Efforts to Satisfy Human Wants.* London 1864.

Hermann, *Staatswirtschaftliche Untersuchungen.* München 1832.

Hobbes, Th., *Leviathan.* G. Routledge, London.

Hobson, J. A., *The Social Problem. Life and Work.* London 1901.

[Hodgskin,] *By a Labourer. Labour Defended against The Claims of Capital; or, The Unproductiveness of Capital Proved with Reference to the Present Combinations amongst Journeymen.* London 1825 (Kampfschrift).

Hoffmann, C., *Egoismus und Sozialismus.* Bielefeld 1906 (Broschüre).

Hoffmann, Fr. J., *Bentham und Ad. Smith. Jahrb. für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft v. G. Schmoller.* 34. Jahrg., 2. H.

Hollander, J. H., Ph. D., *Letters of David Ricardo to John Ramsay Mc Culloch. 1816—1823, Publ. of the Amer. Econ. Association, vol. X, No. 5—6, September and November 1895.*

Hume, D., *Essays,* ed. by Ward, Lock and Co. London.

Humphrey, A., *The Class War.* London (Kampfschrift).

Mrs. Hopkins, Ellice. *Work amongst Working Men.* London 1882.

Hopkins, Thomas, *Economical Enquires relative to the laws which regulate rent, profit, wages, and the value of money* (Kampfschrift).

Jevons, W. St., *The State in Relation to Labour*. Edited with an Introduction by M. Cababé. 3. ed. London 1894.

Jevons, W. St., *The Principles of Economics. A Fragment of a Treatise on the Industrial Mechanism of Society, and other Papers*. With a Preface by H. Higgs. London 1905.

Kampffmeyer, P., *Das moderne Proletariat*. Berlin 1906. „Moderne Zeitfragen“, herausg. v. H. Landsberg, Nr. 12 (Broschüre).

Kampffmeyer, P., *Geschichte der Gesellschaftsklassen in Deutschland*, 2. Aufl. Berlin 1910.

Kaufmann, Rev. M., *Sermons and Lectures on the Social Duties of the Clergy: Chiefly to Theological Students*. Birkenhead 1883.

Kleinwächter, Fr., Prof., *Lehrbuch der Nationalökonomie*. Leipzig 1902.

Klemke, Max, Dr. phil., *Die volkswirtschaftlichen Anschauungen David Humes*. Conrads Sammlung nationalök. u. stat. Abhandlungen, Bd. 25, 1900.

Köhler, O., *Der Egoismus und die Zivilisation*. Stuttgart 1883 (Broschüre).

Koigen, D., *Zur Vorgeschichte des modernen philosophischen Sozialismus in Deutschland*. Bern 1901.

Kommunistische Manifest (Das). 7. Ausg. Berlin 1906. Vorwärts.

Labriola, Antonio, *Essais sur la conception matérialiste de l'histoire*. Paris 1897.

Lange, Fr., A. J. St. Mills *Ansichten über die soziale Frage*. Duisburg 1866.

Lanessan, J. L., Prof., *La Concurrence sociale*. Paris. F. Alcan.

Le Bon, Gustave, *Psychologie du Socialisme*. Paris, Felix Alcan, 1898.

Leedam, I. S., *Social Problem and Working Men* (Kampfschrift).

Leroy - Beaulieu, P., *Essai sur la repartition des richesses et sur la tendance a une moindre inégalité des conditions*. 4. éd. Paris 1896.

Leroy - Beaulieu, P., *Traité théorique et pratique d'Economie politique*. 4. éd. 4 tomes. Paris 1906.

Le Trosne, G. F., *De l'intérêt social, par rapport à la valeur, à la circulation, à l'industrie et au commerce intérieur et extérieur*. 1777, Physiocrates, éd. par E. Daire, T. I, 1846.

Lexis, Art., „Selbstinteresse“. *Wörterbuch d. Volksw.* 2. Aufl., Bd. II.

Lindsay, Helen, *Letters to Workmen or: Short Chapters on Many Subjects*. London (Flugschrift).

Locke, John, *The Works*. A new edition in ten volumes, London 1823. vol. 5.

Longe, F. D., *A Refutation of the Wage-Fund Theory of Modern Political Economy as enunciated by Mr. Mill, M. P., and Mr. Fawcett, M. P.* London 1866.

Mallock, W. H., *Aristocracy and Evolution*. London 1898.

Mallock, W. H., *Classes and Masses or: Wealth, Wages and Welfare in the United Kingdom*, 1896.

Mallock, W. H., *Labour and the Popular Welfare*. London 1894.

Malthus, T. R., *Principles of Political Economy considered with a view to their practical application*. London 1820. J. Murray.

Mandeville, siehe Winogradow.

Marx, K., *Das Elend der Philosophie*. 2. Aufl. Stuttgart 1892.

[Manning,] *The Rights and Dignity of Labour*. 1887 (Kampfschrift).

Marshall, A., *Principles of economics*. 1890.

Marshall, Alfred, and Mary Paley, *The Economics of Industry*. 1879.

- Marshall, A., Elements of Economics. 1892.
- Marx, K., Zur Kritik der Politischen Ökonomie. 3. Aufl. 1909.
- Mc-Culloch, I. R., An Essay on the circumstances which determine the rate of wages and the condition of the labouring classes. Edinburgh 1826.
- Mc - Culloch, I. R., A treatise on the circumstances which determine the rate of wages and the condition of the labouring classes, including an inquiry into the influence of combinations. London 1854.
- Mc - Culloch, I. R., The Principles of Political Economy. 1886.
- Mill, James, Elements of Political Economy. London 1821.
- Mill, I. St., Principles of Political Economy. 1st. ed. 1848.
- Mill, I. St., Thornton on Labour and its claims. Fortnightly Review 1869, 1. (January-June).
- Mill, I. St., Utilitarianism ed. Routledge. London.
- Muckle, Fr., D. phil., Henri de Saint-Simon. Die Persönlichkeit und ihr Werk. Jena 1908.
- Nicholson, I. S., Principles of Political Economy. 3 vols. Second ed. London 1902, vol. I.
- Nicholson, I. S., Elements of Political Economy. 2. ed. London 1906.
- Oechelhäuser, W., Die Arbeiterfrage. Ein soziales Programm. Berlin 1886.
- Oppenheimer, Fr., Dr. med., Käufer und Verkäufer. Ein Beitrag zur wirtschaftlichen Kollektivpsychologie. Jahrb. für Gesetzg., Verwaltung und Volkswirtsch. Herausg. v. G. Schmoller. 24. Jahrg. 1900.
- Orr, Emily. Our Working Men; an Attempt to Reach them. London 1885, ed. by Society for Promoting Christian Knowledge (Kampfschrift.)
- Owen, R., Debate on the Evidences of Christianity; containing an examination of the „Social System“ and of all the systems of Scepticism of Ancient and Modern Times, held in the City of Cincinnati, Ohio, from the 13th to the 21st of April 1829 between R. Owen and Al. Campbell. Reported by Ch. Sims, with an Appendix in 2 vols. Bethany, VA 1829.
- Owen, Rob., A Dialogue in three parts between the Founder of „The Association of all Classes of all Nations“ and a Stranger desirous of being accurately informed respecting its Origin and Objects. Manchester 1838 (Kampfschrift).
- Owen, Rob., The Book of the New Moral World, containing the Rational System of Society, founded an demonstrable facts developing the constitution and laws of Human Nature and of Society. London 1836.
- Pareto, Vilfredo, Cours d'économie politique professé à l'université de Lausanne. 2 tomes. Lausanne, F. Rouge éd., 1896—1897.
- Pareto, V., Systèmes socialistes. 2 tomes. 1902/03.
- Périn, Ch., Les économistes, les socialistes et le Christianisme. Paris, Lecoffre et Co, 1849.
- Perry, A. L., Elements of Political Economy. New York 1866.
- Perry, Arth. Lath., Prof., Principles of Political Economy. 1. ed. New York, Ch. Scribner and Co., 1866. 2. ed. 1891.
- Phelps, L. R., Art. „Competition and Custom“ (by L. R. P.) in the Dictionary of Pol. Economy Engl. Palgrave's, vol. I. 1901.
- Pierson, N. G. Dr., Principles of Economics. Translated from the Dutch by A. A. Wotzel, vol. I. London 1902.
- Plechadow, G., Über die Anfänge der Lehre vom Klassenkampf. Die Neue Zeit 1902/03. Nov. u. Dez.
- Proudhon, P. I., Système des contradictions économiques, ou philosophie de la misère. 2 tomes. Paris 1846, Guillaumin et Cie.
- Quesnay, F., Physiocrates, éd. par Eugène Daire. Paris, Guillaumin, 1846.
- T. I.

Reynaud, L'idée de concurrence en économie politique. La Revue d'économie politique, Oct.—Nov. 1903.

Roscher, W., Grundlagen der Nationalökonomie. 1906.

Saint-Simon, H., L'industrie ou discussions politiques morales et philosophiques dans l'intérêt de tous les hommes livrés à des travaux utiles et indépendants (1817). Tomes I et II. Oeuvres de Saint-Simon et d'Enfantins, vols. XVIII et XIX. Paris 1869.

Saint-Simon, Du système industriel. 1821. Oeuvres, éd. E. Dentu. 1869—1870, Paris. Tomes V, VI et VII.

Saint-Simon, Catechisme des Industriels, 1-er. cahier. Paris, de Sétier, 1823; 2^{me}. cahier 1824; 3^{me}. c. 1824. Système de politique positive, par A. Comte, t. 1, p. 1.

Samuelson, I., Work, Wages and the Profits of Capital; an essay on the labour question. London 1872 (Kampfschrift).

Schäffle, A., Bau und Leben des sozialen Körpers. 1875. Bd. I.

Schmoller, G., Grundriß der allgemeinen Volkswirtschaftslehre. 2. Bd. 1901—1094.

Schulze-Gävernitz, Zum sozialen Frieden. 2 Bd. Leipzig 1890.

Seligmann, Edw., Prof., Principles of Economics with special reference to American conditions. London, Longmans Green & Co., 1908.

Sidgwick, H., The Principles of Political Economy. 3. ed. 1901.

Simmel, G., Soziologie. Leipzig 1908.

Simonde-de-Sismondi, I. C. L., Nouveaux principes d'économie politique, ou de la richesse dans ses rapports avec la population. 2 tomes. Paris 1819.

Sinzheimer, L., Wirtschaftliche Kämpfe der Gegenwart. Jahrb. für Gesetzg., Verwalt. u. Volksw. Herausg. v. G. Schmoller. N. F., Jahrg. 32, 1. H. 1908.

Small, Albin W., Adam Smith and Modern Sociology. A Study in the Methodology of the Social-Sciences. Chicago, University of Chicago Press. 1907.

Smart, W., Studies in Economics. London 1895.

Smith, A., An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. G. Routledge, London.

Smith, A., The Theory of Moral Sentiments. G. Bell. London 1907.

Stahl, W., Die Arbeiterfrage sonst und jetzt. Berlin 1872. Deutsche Zeit- und Streitfragen. Flugschriften zur Kenntnis der Gegenwart. Herausgegeben von Fr. v. Holtzendorff u. W. Oncken.

Stephen, Leslie, Sir History of English Thought in the Eighteenth Century in two volumes, 3. ed. London, Smith, Elder Co., 1902.

Stephen, Reginald, Democracy and Character. The Moorhouse Lectures 1908. London, Williams a. Norgate, 1908.

Steuart, James Sir, An Inquiry into the Principles of Political Oeconomy: being an Essay on the Science of Domestic Policy in Free Nations. In which are particularly considered Population, Agriculture, Trade, Industry, Money, Coin, Interest, Circulation, Banks, Exchange, Public Credit and Taxes. 3.vols. Dublin 1770.

Stolzmann, Die soziale Kategorie in der Volkswirtschaftslehre. Berlin 1896.

Tarde, G., Prof., Psychologie économique. 2 tomes. F. Alcan. éd. Paris 1902.

Tompson, W., An inquiry into the Principles of The Distribution of Wealth most conducive to human Happiness; applied to the newly proposed system of Voluntary Equality of Wealth. London 1824.

Thornton, W., Th., On Labour, its wrongful claims and rightful dues, its actual present and possible future. London 1869.

Van Overbergh, Cyr., La Classe Sociale Bruxelles, O. Schepens, 1905.

- Wagner, A., Lehr- und Handbuch der politischen Ökonomie. 1893. I. T., 2 Halbband, § 308—323.
- Walker, Fr. A., Political Economy. 2 ed. London 1887.
- Walker, Fr. A., The Wages Question. A Treatise on wages and wages class. London 1891.
- Walker, Fr., A. The Manual Laboring Class. Publications of the American Economic Association, vol. III, No. 3 1888.
- Wesslau, O., s. Hake, E.
- Whately, R., Introductory Lectures on Political-Economy delivered at Oxford in Easter Term 1831, with Remarks on Tithes and on Poorlaws and on Penal Colonies. 4th ed. London 1855.
- Zeyss, Rich., Dr. Adam Smith und der Eigennutz. Eine Untersuchung über die philosophischen Grundlagen der älteren Nationalökonomie. Tübingen 1889.

Russisch.

- Anitschkow, M., Krieg und Arbeit. St. Petersburg 1900.
- Winogradow, N. D., Bern. Mandeville u. seine Bienenfabel. Wopr. Phil. i Psych. Bd. 86 u. 88.
- Woltmann, A., Darwinismus und Sozialismus, russ. Übers. v. M. Filipow. St. Petersburg 1900.
- Schelesnow, W., Die Hauptrichtungen in der Theorie des Arbeitslohns. Kiew 1904.
- Kautsky, K., Russ. Übers. nach den Aufsätzen aus der Neuen Zeit, Bd. XXI, 2 f. u. 241 ff.: Klasseninteresse, Sonderinteresse, Gemeininteresse. St. Petersburg. Verl. Molot 1906.
- Kropotkin, P., Gegenseitige Hilfe in der Entwicklung. St. Petersburg 1907. Verl. Snanie.
- Maurus, G., Über die Freiheit in der politischen Ökonomie oder die Theorien der Sozialreform. Russ. Übers. 1875.
- Marx, K., Klassenkämpfe in Frankreich. Russ. Übers.
- Müller, Dr. G., Die Theorie des Klassenkampfes und das Neutralitätsprinzip in der Genossenschaftsbewegung. Russ. Übers. St. Petersburg. Verl. v. M. L. Chessin. 1909.
- Niger, S., Klasse und Nationalität. Verl. v. Krugel (Broschüre).
- Ricardo, D., Werke Russ. Übers. v. N. Sieber. St. Petersburg. 1882.
- Tugan-Baranowski, M. J., Die theoretischen Grundlagen des Marxismus. 3. Aufl. St. Petersburg.
- Tschernow, W., Sozialistische Studien. Moskau 1908.

2. Zum Problem der gewerblichen Konflikte. (Allgemeines) ¹⁾

- A. L., Die Arbeitseinstellungen oder der Kampf zwischen Kapital und Arbeit und die Mittel zu seiner Verhütung. Berlin 1872 (Broschüre).
- Abelsdorf, Walter, Die Methode der englischen Streikstatistik. Jahrb. für Nat.-Ök. u. Statistik, III F., 37 Bd., 1 H. (Januar 1909).
- Ab-Yberg, Dr. jur., Die Streiks und ihre Rechtsfolgen. Zürich 1909. Verl. v. Schultheß & Co.
- Andrews, C., The Relation of Christianity to the Conflict between Capital and Labour. London 1896.
- Auerbach, E., Die Ordnung des Arbeitsverhältnisses usw., siehe: Arbeitseinstellungen und Fortbildung usw.

¹⁾ Vergl. auch die unter 1 angeführten Werke.

Barns, W., *The Labor Problem. Plain Questions and practical Answers*, edited by W. E. Barns. New York 1886.

Bello m, J., *Les Grèves. Leurs origines, leur caractère, leurs causes, leurs conséquences, leurs remèdes* (Broschüre). 2 éd. Chez l'auteur. 1898.

Bernstein, Ed., *Der Streik, sein Wesen und sein Wirken.* — *Die Gesellschaft.* — Sammlung sozialpsychologischer Monographien, herausg. v. Martin Buber, Vierter Band. Frankfurt a. M. 1906.

Bevan, G., *The Industrial Classes and Industrial Statistics.* London, Edw. Stanford. 1876—77.

Biermer, M., Art. „Aussperrungen“, *Conrads Hdw.*, 3. Aufl., Bd. II.

Biermer, M., Art. „Arbeitseinstellungen“, *Wörterbuch d. Volksw.*, Bd. I. Art. *Gewerkvereine*, ib.

Block, M., *Ein Streik und seine Folgen. (Les suites d'une Grève)* Berlin.

Boh, F., *Wider den Boykott.* Dresden 1895.

Bolles, Alb., *The Conflict between Labor and Capital.* Philadelphia 1876.

Bosanquet, Helen., *The Lines of Industrial Conflict.* *The Econ. Journal* vol. VII (1897).

Boulo e, E., *Nouvel Aperçu sur les Grèves.* Paris 1896. (Broschüre).

Brassey, Th., *Lectures on the Labour Question.* London 1878.

Brentano, L., *Über Arbeitseinstellungen und Fortbildung des Arbeitsvertrages.* Leipzig 1890.

Bringmann, Aug., *Praktische Winke für die Deutsche Zimmererbewegung.* Herausg. im Auftrage des Ausschusses und Vorstandes des Zentralverbandes der Zimmerer und verwandten Berufsgenossen Deutschlands. Zweite Auflage. Hamburg 1903.

Brownson, O. A., *The Labouring Classes, an Article from the Boston Quarterly Review.* 5. Ed. 1842 (Broschüre).

Bull, W. L., *Organized Labor and Capital. The William L. Bull Lectures for the year 1904.* London. A. Moring Ltd.

Burchardt, *Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter.* 1901.

Bureau, P., *Le contrat de travail. Le rôle des syndicats professionnels.*

Burnett, J., *The Boycott as an Element in Trade Disputes.* *Econ. Journal* 1891, v. I, p. 163.

Busted, Th., *Trades'Unions, Combinations and Strikes.* London 1860 (Kampfschrift.)

Bycraft, E. S., *Labour, Capital and Consumption.* (Vortrag auf den Congress zu Glasgow 1890).

Cauwés, Paul, Prof., *Cours d'Economie politique, contenant avec l'exposé des principes l'analyse de questions de legislation économique.* 3. me éd., 4 tomes, Paris, L. Larose, ed. 1893. I, 3.

Clark, E. E., *Arbitration of Industrial Disputes.* *The Annals of the Amer. Acad. of Pol. and Social Science* (Philadelphia), vol. XXIV 1904.

Clark, John B., *Monopoly and the Struggles of Classes.* *Pol. Science Quarterly*, vol. XVIII, 1903.

Crandbook, R. J., *On Wages, in Relation to Trade Unions and Strikes.* London and Edinburgh (Kampfschrift). *Political Economy for Working Men*, Tract I.

Crouzel, A., *Etude historique, économique et juridique sur les Coalitions et les Grèves dans l'industrie.* Paris, Arth. Rousseau, ed. 1887.

Dannenberg, J. F. H., *Das deutsche Handwerk und die soziale Frage.* Leipzig 1872.

Dauby, J., *Des Grèves Ouvrières.* Bruxelles 1884.

Davidson, John, *The Bargain Theory of Wages. A Critical Development from the historic Theories, together with an Examination of certain Wages Factors: the Mobility of Labor, Trade Unions, and the Methods of Industrial Remuneration.* New York, G. P. Putnam's Son, 1898.

Deffrennes, M., *La Coalition Ouvrière et la Grève.* Paris 1900. *Etude Historique: 1798—1884.* Thèse pour le doctorat.

Dohrn, K., Dr., *Über den Einfluß großer Streiks auf die gesundheitlichen Verhältnisse und die Bevölkerungsbewegung.* Sonderabdruck d. *Archiv für Soziale Medizin und Hygiene.* Neue Folge der „*Monatsschrift für Soziale Medizin*“. 1. Bd., 4. Heft, S. 289—296. 1905.

Donisthorpe, W., *Labour Capitalization.* London 1887.

Dunkley, H., „*Strikes*“, viewed in relation to the Interests of Capital and Labour. A few Thoughts on the Present Industrial Crisis. Salford 1853 (*Kampfschrift*).

Dunning, T. I., *Trades' Unions and Strikes: Their Philosophy and Intention.* 1860 (*Kampfschrift*).

Dyer, H., *The Evolution of Industry.* London 1895.

Farnam, H. W., *The Quantitative Study of the Labor Movement.* Publications of the Amer. Economic Association (New York), 3rd series, vol. VII. 1906.

[Fawcett.] *Strikes: Their Tendencies and Remedies.* The Westminster and Foreign Quarterly Review N. S. v. 18 (1861).

Ferrand, St., *Les tarifs de la ville et les grèves.* Paris 1865 (*Broschüre*).

Finlay, J., Essay to which was awarded the first Mackenzie Prize for the best Essay on The Best Means of Improving the Relations between Capital and Labour. Edinburgh 1877.

Fothergill, S., *Trades' Unions, Strikes, and Lock-outs.* In Reply to Mr. G. Potter *Cont. Rev.* 1871, vol. XVII, April.

Fournière, Eug., *Ouvriers et patrons.* Paris 1905. *Bibl. Charpentier.*

George, I. E., *The Coal Miners' Strike of 1897.* *Quart. Journ. of Economics,* vol. 12. 1898.

Gilman, N. P., *Methods of Industrial Peace.* Boston and New York. 1904.

Gladstone, W. E., *The Workman and His Opportunities.* A Discourse. Delivered at the Saltney Literary Institute, on the opening of the New Reading and Recreation Rooms. October 26th. 1889 (*Rede*).

Glazier, J. B., *On Strikes* (*Kampfschrift*).

[Gunton.] *Society and Sympathetic Strikes.* *The Social Economist,* Nov. 1894 vol. VII, S. 257.

Guyot, Yves, *Les Conflicts du Travail et leur Solution.* 1903.

Guyot, Y., *Le Travail et le Socialisme. Les grèves. Conférences données à l'Association libérale de Verviers le 21. mai 1895.* Liège 1895 (*Broschüre*).

Hadfield, R. A., and Gibbins, H. A., *Shorter Working Day.* London 1892 (*Kampfschrift*).

Hall, Fr., *Sympathetic Strikes and Sympathetic Lock-outs.* *Studies in History, Economics and Public Law,* edited by the Faculty of Political Science of Columbia University, vol. 10. 1898—99.

Hamelet, Maurice, *Docteur en Droit, La Grève devant la Loi et les Tribunaux.* Paris, L. Larose. 1904.

Handiboe, J., *Strikes and the Public Welfare.* *The North American Review,* vol. CLXXV (1902).

Harmant, Em., *Les Grèves. Etude sur leurs causes et leurs remèdes. Rapport présenté à la Fédération des Associations Conservatrices de Belgique, dans l'Assemblée générale annuelle tenue à Renaix, les 26 et 27 avril 1890.* Bruxelles 1890.

- Hatch, Lon. W., Government Industrial Arbitration. Bull. of the Bureau of Labor (Washington), No. 60, September 1905.
- v. Heckel, „Der Boykott“. Jahrb. f. Nat.-Ök. u. Stat. III. F., Bd. X.
- Heywood, E., The Great Strike: its Relations to Labor, Property and Government. An Essay defining the Relative Claims of Work and Wealth involved in the irrepressible conflict between Capital and Labor. Reprinted from the „Radical Review“. Boston M. 1888.
- Hill, James, How to Salve the Labour Problem. 1892 (Kampfschrift).
- Hirsch, M., Über den Bruch des Arbeitsvertrages. — Siehe: Über Bestrafung des Arbeitsvertragsbruches.
- Hitze, F., Pflichten und Aufgaben der Arbeitgeber in der Arbeiterfrage. Köln 1888.
- Hopper, W. R., An Iron-Master's View of Strikes. The Fortnightly Review, vol. I (1865), S. 742.
- Howell, G., The Conflicts of Capital and Labour, sec. ed. 1890.
- Huret, J., Les Grèves. Paris 1902.
- Jadwitz, F. v., Die ausländische Gesetzgebung zum Schutz der Arbeitswilligen. Berlin 1904 (Broschüre).
- Jannasch, Rob., Die Strikes, die Cooperation, die Industrial Partnerships und ihre Stellung zur sozialen Frage. Berlin 1868.
- Jentsch, K., Was der Streik lehrt. „Die Zukunft“. 1905, Nr. 19.
- Johnston, Al. W., Strikes, Labour Questions and other Economic Difficulties. A short Treatise of political Economy. London 1895.
- Kelley, M. E., Strikes as a Factor in Progress. The North American Review v. 164 (1897, January).
- Kenny, P. D., How to prevent Strikes: applied economics. London (Kampfschrift).
- Kettle, Rupert, Strikes and Arbitrations: with the Procedure and Forms successfully adopted in the Bulding Trade at Wolverhampton. Written at the Request of the Working Men's Club. London 1866 (Kampfschrift).
- Kleeberg, A., Ein Beitrag zur Revision der Begriffe Strike, Lock-out und Boycott. Jahrbuch für Gesetzg., Verw. u. Volksw. N. F., III. Heft. Leipzig 1908.
- Knauer, F., Über kontraktliche Verhältnisse usw. — Siehe: Über Bestrafung des Arbeitsvertragsbruches.
- Langlois, H., Le Contrat de travail. Une étape de l'évolution sociale. Paris 1907.
- Leneveu x, H., Les Grèves. Paris, Pagnerre, éd. 1865 (Broschüre).
- Leo, V., Dr., Die Frage des Streikrechts in öffentlichen Betrieben. Arch. f. Sozw. u. Sozp., Bd. XXVII, 1. H. 1908.
- Leroy - Beaulieu, P., De la nécessité de préciser le droit de grève. „Econ. franç.“. 17 août 1895.
- Liechti, Eug., Die Verrufserklärungen im modernen Erwerbsleben, speziell Boykott und Arbeitersperre. Züricher Doktordissertation. Zürich 1897.
- Liefmann, K., Die Unternehmerverbände (Konventionen, Kartelle). Ihr Wesen und ihre Bedeutung. Freiburg. 1 Bd. 1897.
- Loesing, G. E. (Pastor), Die Streiks, ihre Erscheinung, Beurteilung und Behandlung nach der heiligen Schrift. Barmen 1873 (Kampfschrift).
- Magnus, Ph., Labourers and Capitalists. How Related; How Separated; How United. A Study for Working Men. London 1873 (Kampfschrift).
- Mann, Tom, and Tillet, Ben., The „New“ Trades Unionism. A Reply to Mr. George Shipton. 1890 (Kampfschrift).
- Martineau, The Tendency of Strikes and Sticks, to produce Low Wages, and of Union between Masters and Men to ensure Good Wages. Durham (Kampfschrift).

- Mataja, Die Statistik der Arbeitseinstellungen. Jahrb. für Nat.-Ök. u. Stat., 3. F., Bd. 13. 1897.
- Mc. Clennen, Edw. F., Some of the Rights of Traders and Laborers. Harvard Law Review, February 1903 (vol. XVI, No. 4).
- Meyer, Maximilian, Zur Reform der Streikstatistik. Jahrb. für Nat.-Ök. u. Stat., III F., 37. Bd., H. 2. 1909.
- Meyer, Maximilian, Dr., Statistik der Streiks und Aussperrungen im In- und Auslande. Leipzig 1907. Verl. v. Duncker u. Humblot.
- Michel, G., Philosophie des grèves. Econ. français, 5. Juin 1897.
- Mitchell, I. H., Conciliation and Arbitration in Trade Disputes. The Independent Review, vol. IX, No. 33. June 1906.
- Mittermaier, Über unerlaubte Verbindungen von seiten der Fabrikherren und Fabrikarbeiter zur wechselseitigen Bedrückung in bezug auf Arbeitslohn. „Archiv des Kriminalrechts“ N. F. 1849. S. 510.
- Morrison, C., An Essay on the Relations between Labour and Capital. London 1854.
- Nicholson, J. S., Strikes and Social Problems. London 1896.
- Paul-Boncour, L., Le Fédéralisme Economique, Etude sur le syndicat obligatoire. Paris 1901.
- Peters, J. P., Labor and Capital. A Discussion of the Relations of Employer and Employed. Edited with an Introduction by John P. Peters. DD. G. P. Putnam's Sons. New York 1902.
- Pic, P., Rupture ou suspension du contrat de travail. Revue trim. de droit civil. 1905. 1-er livraison.
- Pierson, N. G., Dr. (Amsterdam), Arbeitseinstellungen und Arbeitslöhne. Zeitschr. f. Staatsw. 1876. II. Heft.
- Potter, Georg, Trades'Unions, Strikes, and Lock-outs. A Rejoinder. Contemporary Review 1871, July, vol. XVII.
- Potter, Georg, Strikes and Lock-outs, from the workmen's point of view. The Contemporary Review, vol. XV, August 1870.
- Potter, H. C., The Citizen in His Relation to the Industrial Situation. (University) Yale Lectures. London 1902.
- Price, G., Combinations and Strikes, their Cost and Results. London 1854. (Kampfschrift).
- Price, L. L., Industrial Peace, its Advantages, Methodes, and Difficulties. A Report of an Inquiry made for the Toynbee Trustees. London 1887.
- v. Prittwitz, M., Die Arbeiterfrage und deren Lösung. Herausg. vom Zentralverein für das Wohl der arbeitenden Klassen. Berlin 1873.
- Rae, John, Eight Hours for Work. London 1894.
- v. Reiswitz, W., „Ca'canny“ (Nur immer hübsch langsam!) Ein Kapitel aus der modernen Gewerkschaftspolitik. Berlin 1902.
- Renault, Ch., Histoire des Grèves. Paris 1887.
- Robarts, N. F., Strikes and Lock-outs. London 1890 (Kampfschrift).
- Robert, Ch., La suppression des grèves par l'association aux bénéfices. Conférence faite à la Sorbonne le 27 Décemb. 1869. Paris, Hachette, 1870.
- Roscher, C., Der Bruch des Arbeitsvertrages. Siehe Über Bestrafung des Arbeitsvertragsbruches.
- Roskoschny, Geschichte des Streikes. Frieds Zeitgemäße Bibliothek, Bd. I. Berlin 1890.
- Rother, E., Der Industriestaat und die arbeitenden Klassen. Berlin 1897.
- Ruth, Prof., Policy of Strikes. London (Kampfschrift).
- Samuelson I., Boards of Conciliation and Arbitration for the Settlement of Labour Disputes. London 1891 (Kampfschrift).

- Samuelson, I., Board of Conciliation in Labour Disputes, Liverpool 1892 (Kampfschrift).
- Sartorius v. Waltershausen, „Boycott, ein neues Kampfmittel der amerikanischen Gewerkvereine“. Jahrb. f. Nat.-Ök. u. Staat Bd. XI. N. F.
- Saunders, W., Trades Unionism Question: Is the Development of Trade Unionism a Serious National Danger? London (Kampfschrift).
- Schmoller, G., Arbeitseinstellungen und Gewerkvereine. Jahrb. f. Nat.-Ök. u. Stat., Bd. 19, S. 293.
- Schmoller, G., Die Natur des Arbeitsvertrages usw. — Siehe: Über Bestrafung des Arbeitsvertragsbruches.
- Schoenlank, B., Soziale Kämpfe vor 300 Jahren. Altnürnbergische Studien. Leipzig 1894.
- Seibt, I., Zur Methode der Streikstatistik im In- und Auslande. Stat. d. D. Reichs, Bd. 171.
- Seilhac, Léon de, Les Grèves. Paris 2. éd. 1903. Libr. v. Lecoffre.
- Shadwell, Arth., Industrial Efficiency. A comparative Study of Industrial Life in England, Germany and America, 2 vols. 1906.
- Sigel, Der gewerbliche Arbeitsvertrag. 1903.
- Sitta, Prof., Über die Technik der Statistik der Arbeiterausstände in Italien. Allg. Stat. Arch., 3. Jahrg., II. H. (1894).
- Smiles, S., Workmen's Earnings, Strikes and Savings. Reprinted from the „Quarterly Review“. London 1861.
- Smith, L., Les Coalitions et les Grèves, d'après l'histoire et l'économie politique. Paris.
- Smith, Sam. G., Dr., The Industrial Conflict. A Series of Chapters on Present-Day Conditions. New York 1907. Fleming H. Revell.
- Spens W. C., and Younger, R., Employers and Employed. 1887.
- Stein, Ph., Dr., Prof., Über Streiks und Aussperrungen. Neue Zeit- und Streitfragen, herausg. von der Gehe-Stiftung zu Dresden, 5. Jahrg., 1. Heft 1907.
- Stephen, I., A History of the Criminel law of England, vol. III.
- Stephen, I. F., On the „Suppression of Boycotting“. „Nineteenth Century“ Dec. 1886, No. 118.
- Stevens, E. M., The Impolicy of Strikes. The Westminster Review v. 135 (1891).
- Stieda, W., Art. „Arbeitseinstellungen“. Conrads Hdw., 3. Aufl., Bd. I, S. 918—27.
- Taussig, F. W., The South-Western strike of 1886. Quarterly Journal of Economics, vol. I. 1887.
- Terrel, Th. H., Capital and Labour. A Plan for their Reconciliation, for a New Organisation of Labour, and for the prevention in future of Strikes and Lock-outs. Cardiff 1873 (Kampfschrift).
- Tustin, Fr., The Great War between Capital and Labour and How to Emancipate the Working Classes in Twelve Months. London 1890 (Kampfschrift).
- Vaille, Eugène, La Coalition Ouvrière et les Grèves. 1901. Etude Historique.
- Vermaut, Rob., Les Grèves 1904.
- Vétillard, Jean, Contrat de travail. Angers 1898.
- Villard, A., Histoire du Proletariat ancien et moderne. Paris 1882.
- Waleker, K., Dr., Die Strikes und die inneren Interessengegensätze der Handarbeiterklasse. Vermehrter Sonderabdruck aus der Berliner „Vierteljahresschrift für Volkswirtschaft, Politik und Kulturgeschichte“. Leipzig 1886.
- Waleker, K., Dr., Die Verhütung und die Beilegung von Streiks. München 1892.

- Weeks, I., Labor Differences and their settlement. New Jersey 1886.
- Wilhelmi, H., Strike und öffentliche Meinung. Ethische Erwägungen zur sozialen Frage. Güstrow 1895.
- Williams, I., Notes on Labour. London 1891 (Kampfschrift).
- Wright, Car. D., Trade Agreements. The International Quarterly, vol. VIII, No. 2, Dec. — March 1903—04, p. 354.
- Wright, Car. D., The Relation of Political Economy to the Labour Question. Boston 1882. (Kampfschrift).
- Wright, Car. D., The Battles of Labor, being the W. Levi Bull Lectures for the Year 1906. London. A. Moring Ltd.
- Zacher, Dr., Zur Verhütung von Arbeitsausständen. Der Arbeiterfreund 1904, S. 48—54.
- Zahn, Fr., Die Organisation der Prinzipale usw. — Vrgl. Arbeitseinstellungen und Fortbildung usw.
- v. Zwiedeneck-Südenhorst, Otto, Lohnpolitik und Lohntheorie mit besonderer Berücksichtigung des Minimallohnes. Leipzig 1900.
- Arbeitseinstellungen und Fortbildung des Arbeitsvertrags. Schriften des Vereins für Sozialpolitik, XLV. Leipzig 1890.
- Denkschrift, betreffend die Ausschreitungen bei den Arbeitskämpfen der letzten Jahre. Berlin 1899.
- Internationaler Bericht über die Gewerkschaftsbewegung. Herausg. v. dem internationalen Sekretär der gewerkschaftlichen Landeszentralen (erscheint alljährlich seit dem Jahre 1904).
- Le Droit de Grève. „Bibliothèque générale des sciences sociales“. éd., Fel. Alcan.

R u s s i s c h.

- Balitzki, G., Streik und Boykott. Moskau 1906 (Broschüre.)
- Issajew, A. A., Die Streiks. St. Petersburg 1906 (Broschüre.)
- Miklaschewski, A. N., Die Streiks und der soziale Fortschritt. St. Petersburg 1905.
- Mowitsch, L., Die Arbeiterstreiks in Westeuropa. St. Petersburg (Broschüre.)
- Ossosow, A. W., Der Streik als Kampfmittel. Charkow 1906 (Broschüre.)
- Poljanskij, N. N., Die Arbeiterstreiks und das Strafrecht. St. Petersburg 1907.
- Salucci, A., Die Theorie des Streiks. Russ. Übers. aus dem Ital. St. Petersburg 1906.
- Skraschinskij, L. B., Die Streiks und die Arbeitergenossenschaften. St. Petersburg 1905.
- Ssobolew, M. N., Die Organisation und die Methode der Arbeitsstatistik. Herausg. v. der Univers. Tomsk. 1902 (Bd. XXII).
- Totomianz, W. Th., Die Formen der Arbeiterbewegung. 2. Aufl. St. Petersburg.
- Janschul, J. J., Die Streiks der Arbeiter und Beamten, ihre Bedeutung und die Möglichkeit ihres Ersatzes durch andere Methoden 1906 (Broschüre.)

3. Zur Frage der gewerblichen Konflikte in Großbritannien¹⁾.

- A. C. W., The Builders „Lock-out“ 1872 by a „Clerk of Works“. London (Kampfschrift.)

¹⁾ Vergl. auch die unter 1 und 2 verzeichneten Werke.

- Ashley, W. I., *Surveys historic and economic*. London 1900.
- Ashley, W., *Trade Unions and the Law*. *The National Review*. March 1906.
- Ashworth, H., *The Preston Strike. An Inquiry into its Causes and Consequences*. The Substance of which was read before the Statistical Section of the British Association, at its meeting, held in Liverpool Sept. 1854. Manchester 1854.
- Aves, E., *Some recent Labour Disputes*, *Econ. Journ.* VII, p. 124.
- Aves, E., *The Dispute in the Engineering Trade*. *Econ. Journ.* VII and VIII.
- Bainbridge, E., *The Strike 1893*. *The Contemp. Rev.* vol. LXV (1894), p. 1.
- Bärnreither, *Die englischen Arbeiterverbände und ihr Recht*. Leipzig 1886.
- Beumer, Bueck, Möller, *Bericht der nach England entsendeten Kommission*. Berlin 1890.
- Bevan, G. Ph., *The Strikes of the past ten years*. *Journal of Statist. Society*, vol. XLIII.
- Biermer, M., *Art. Arbeitseinstellungen in Großbritannien*. *Hdw. d. Staatsw.*, 3. Aufl., Bd. 1, S. 993—1013.
- Biermer, M., *Eine neuere englische Stimme über das Gewerkvereins- und Lohnproblem*. *Jahrb. f. Ges. u. Verw.*, Bd. 26. 1897.
- Biermer, M., *Arbeitseinstellungen (Großbritannien)*. *Conrads Hdw.*, 1. und 2. Aufl., Suppl.
- Black, A., *On Wages, Trades Unions, and Strikes*. — A Lecture delivered to the operatives in Dunedin Hall. Edinburgh, on Saturday, October 22. 1859. Edinburgh 1859 (Kampfschrift).
- Brentano, L., *Die Arbeitergilden der Gegenwart*. 2 Bde. Leipzig 1871—1872.
- Brentano, L., *Entwicklung und Geist der englischen Arbeiterorganisationen*. *Arch. f. soz. Gesetz*, Bd. 13. 1885.
- Brownfield, Ar., *The Lock-out. A Potters Guild. Proposal*. Hanly 1897. (Kampfschrift.)
- Buchanan, I. R., *Story of a Labor Agitator*. 1903.
- Buret, E., *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*. Paris 1840.
- Casey, H. I., *The Workman: His Worth and His Future*. 1882. (Kampfschrift.)
- Champion, H. H., *The Great Dock Strike in London August 1889* (Kampfschrift). 1890.
- Chapman, S. I., *An Historical Sketch of Masters' Associations in the Cotton Industry*. *Transactions of the Manchester Statistical Society*, session 1900—1901, p. 65—84.
- Clifford, Fr., *The Agricultural Lock-out of 1874. With Notes upon Farming and Farm-Labour in the Eastern*. London 1875.
- Cohen, H., and Howell, G., *Trade Union Law and Cases*. — A Text Book relating to Trade Unions and to Labour. London 1901.
- Collins, G., *An Essay on the Struggle between Capital and Labour, and the Agitation amongst Agricultural Labourers*. London, (Kampfschrift).
- Comte de Paris, *Les associations ouvrières en Angleterre*. Paris 1869.
- Cook-Taylor, W., *Notes of a tour in the manufacturing districts of Lancashire*. London 1842.
- Dalziel, A., *The Colliers Strike in South Wales: its Cause, Progress, and Settlement*. 1872.
- Dechesne, *L' évolution économique et sociale de l'industrie de la laine en Angleterre*. Paris 1900.

- Drage, Geoffrey, *The Labour Problem*. London 1896.
- Duckworth, A., *The Australian Strike 1890* *Econ. Journ.* II, 425.
- Duckworth, A., *The Broken Hill Strike*. *Jbid.* III, 148.
- Edwards, Cl., *Der Ausstand der englischen Maschinenbauer*. *Arch. f. soz. Gesetzg. u. Stat.*, Bd XII, H. 5—6. 1898.
- Edwards, C., *The Hull Shipping Dispute*. *Econ. Journ.* (1893) v. III, p. 345.
- Edwards, C., *The Lock-out in the Coal Trade*, *ibid.*, p. 650.
- Edwards, C., *The Government Trade Disputes Bill*. *The Nineteenth Century* Oct. 1906, p. 587—94 (vol. 60).
- Engels, Fr., *Die Lage der arbeitenden Klassen in England*. Leipzig 1845.
- Fawcett, Henry, *The Economic Position of the British Labourer*. 1865.
- Galton, F. W., *Select Documents illustrating the history of Trade Unionism*. I. *The Tailoring Trade*, edited with an introduction by F. W. Galton with a Prefacy by Sidney Webb. Longmans, Green Co. London 1896.
- Galton, Fr., *Workers on their industries*. London, Swan Sonnenschein, 1895.
- Geldart, W., *The Report of the Royal Commission on Trade Disputes*. *The Econ. Journal* 1906, vol. XVI.
- George, Henry, *The Warning of the English Strikes*. *North American Review*, vol. 149 (Oktober 1889).
- George, I. E., *The Coal Miners' Strike of 1897*. Reprinted from „*The Quarterly Journal of Economics*“, vol. XII, January 1898.
- Haldane, R. B., *The Labourer and the Law*. *Cont. Rev.*, vol. LXXXIII, 1903, March.
- Hardwick, Benj., *The Lock-out. Considerations on the Recent Struggle between Capital and Labour in the North*. London 1865. (Kampfschrift).
- Harrison, Fr., *The Good and Evil of the Trade Unionism*. *The Fortnightly Review* 1865, III.
- Held, *Zwei Bücher zur sozialen Geschichte Englands*. Leipzig 1881.
- Helm, E., *The Recent Wages Dispute in the Lancashire Cotton-Spinning Industry*. *Econ. Journ.* III, p. 342.
- Honeyman, I., *Trades-Unionism. The Blight on British Industries and Commerce*. Glasgow 1877 (Kampfschrift).
- Howell, G., *Labour Legislation, Labour Movements and Labour Leaders*. 2. ed. in two volumes. London, T. Fisher Unwin, 1905.
- Howell, G., *Trade-Unionism new and old*. London 1891.
- Jones, C. Sh., *What I saw at Bethesda*. London (Kampfschrift).
- Jurnitschek, Osc., Dr., jur., *Über den Strike der englischen Maschinenarbeiter in den Jahren 1897 und 1898*. Nach persönlichen Beobachtungen. Vortrag, gehalten am 26. Januar 1898 im Verbands der Industriellen in den politischen Bezirken Baden, Modling, Neuenkirchen usw. Wien 1898 (Broschüre).
- Kay, I. P., *The moral and physical conditions of the working classes employed in the cotton manufacture in Manchester*. London 1832.
- Kleinwächter, *Zur Geschichte der englischen Arbeiterbewegung in den Jahren 1873—74*. Jena 1878.
- Lewis, W., *Some Leading English Cases on Trade and Labor Disputes*. *The Amer. Law Register*, vol. 51, O. S. (42 N. S.). March 1903.
- Liefmann, Rob., *Die Allianzen, gemeinsame monopolistische Vereinigungen der Unternehmer und Arbeiter in England*. *Conrads Jahrb. f. Nat.-Ök.* III. F., 20. Bd.
- Longe, F. D., *The Coal Strike and a „Minimum“ Wage*. *Econ. Journal*, vol. IV (1894), p. 25.
- Low, A. M., *A Lesson from English Labor*. *The North American Review*, vol. CLXXVIII (1904), p. 882.

Lux, Käthe, Arbeiterbewegung und Arbeiterpolitik in Australien von 1890 bis 1905. Arch. f. Sozw. u. Sozp., Bd. XXIV, 1 H., 1907, S. 30.

Mac - Donald, I. Ramsay, Ethics of the Trade Disputes Bill. The National Review, May 1906.

Macrosty, H. W., Die Vorgeschichte des englischen Streikgesetzes von 1906. Arch. f. Sozw. u. Sozp., Bd. XXVI, 2. H. 1908.

Mantoux, La revolution industrielle au XVIII. siècle. Essai sur le commencement de la grande industrie moderne en Angleterre. Paris 1906.

Mavor, I., The Scottish Railway Strike. Econ. Journ. 1891, vol. I, p. 204.

Mavor, I., The Scottish Railway Strike 1891. A History and Criticism. Edinburgh 1891.

Maxwell, H., The Scottish Railway Strike. The Nineteenth Century, vol. XXIX, No. 160 (1891).

Munro, I. E. C., Prof., Some Economic Aspects of the Coal Dispute 1893. Econ. Journ. IV, p. 14.

Nash, The Lock-out in the Coal Trade. Fortnightly Review Nov. 1893.

Nasse und G. Krü mmer, Die Bergarbeiterverhältnisse in Großbritannien. Saarbrücken 1891.

Neville, I. N. R., Strikes. A Concise Statement of the Criminal Law relating to Intimidation and Picketing, and other offences occurring during Disputes between Employers and Employed. London 1890 (Kampfschrift).

Nicholson, I. S., The effects of machinery on wages. London 1892.

v. Nostitz, G., Das Aufsteigen des Arbeiterstandes in England. 1900.

Olivier, The Miners Battle and after. Contemporary Review Nov. 1893.

Owen, H., The Staffordshire Potter. London, Gr. Richards, 1901.

Parry, W. I., The Penrhyn Lock-out 1900—1901.

Percy, C. M., The Coal Dispute of 1893; its History, Policy and Warnings. Econ. Journ. III, 644.

Petzler, Ab. I., Die soziale Baukunst, oder Gründe und Mittel für den Umsturz und Wiederaufbau der gesellschaftlichen Verhältnisse, besonders wie solche sich in neuester Zeit in England. dem großen Musterstaat der modernen Zivilisation, ausgebildet haben. 2 Bd. 1879.

Plummer, I., Strikes: their Causes and their Evils, especially with regard to the Machine Question in Northamptonshire, Staffordshire, and Other places. London 1859 (Kampfschrift).

Pralt, Edw. A., Trade Unionism and British Industry. A Reprint of „The Times“ articles on „The Crisis in British Industry“, London I. Murray, 1904.

Ransome, I. St., Modern Labour. A Review of the Labour Question. London 1895.

Rogers, I. E. Th., Six Centuries of Work and Wages. 2 vols. London 1884.

Rousiers, P. de, Le Trade Unionisme en Angleterre. Paris 1897.

Rousiers, Paul de, La Question Ouvrière en Angleterre. Paris 1895.

Samuelson, I., Work, wages and the profits of capital. An Essay on the labour question. London 1872.

Sandes, W., Die moderne Arbeiterbewegung in England. Vortrag, gehalten in der Deutschen Gesellschaft für Ethische Kultur. Frankfurt a. M. 1901.

Schmidt, C. A., Beiträge zur Geschichte der gewerblichen Arbeit in England während der letzten 50 Jahre. Jena 1896.

Schooling, I. H., Strikes and Lock-outs 1892—1904. The Fortnightly Review vol. 75 (1904).

v. Schulze - Gävernitz, Vermeidung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in England. Jahrb. f. Ges. u. Verw. Bd. XIII, Leipzig 1889.

Seager, H. R., *The Legal Status of Trade Unions in the United Kingdom, with Conclusions applicable to the United States.* *Political Science Quarterly* vol. XXII, No. 4, December 1907.

Shaxby, W. J., *The Case against Picketing.* 4-ed. London 1904.

Smee, Al., *The Great Strike and its Lesson.* 1889 (Kampfschrift).

Smith, Ed. James, *The New Trades Combination Movement: its Principles, Methods, and Progress, with an Introduction by the Rev. J. Carter.* Brusarand, Pusey House. Oxford (1899).

Smith, H. Llewellyn, and Vaughan Nash. *The Story of the Dockers' Strike, told by two East Londoners. With an Introduction by Sydney Buxton, M. P.* London 1889.

Steffen, G. L., *Studien zur Geschichte der englischen Lohnarbeiter.* 3 Bde. 1901—1905.

Sturgeon, Ch., *Letters to the Trade Unionists and the Working Classes.* London 1864.

Symons, J., *Arts and Artisans at home and abroad.* Edinburgh 1839.

Tuckley, H., *Masses and Classes. A Study of Industrial Conditions in England.* New York 1893.

Umpherston, F. A., *Trade Unions and Trade Disputes.* *The Juridical Review* vol. XVIII, No. 1, April 1906.

Ure, A., *The Legal Position of Trade Unions.* *The Juridical Review* vol. XVI, No. 1 and 2, March-June 1904.

Walling, W., *English British and American Trade Unionism.* *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* Nov. 1905. Vol. XXVI, No. 3.

Wantney, D., *An Appeal to the Men on Strike at Bolton, containing Extracts from Letters in the „Manchester Guardian“ as well as a Letter suppressed by the Editor, April to July 1887, on Currency and Wages.* London 1887. (Kampfschrift).

Ward, James. *Workmen and Wages at home and abroad, or the Effects of Strikes, Combinations, and Trades' Unions.* London 1868.

Webb, S. a. B., *Industrial Democracy.* London 1897.

Webb, S. a. B., *History of Trade-Unionism.* London 1894.

Abstract of Labour Statistics of the United Kingdom. 1907—1908, 13 th [Cd. 5041], 1910.

An Account of the Rise and Progress of the Dispute between the Masters and Journeymen Printers, exemplified in the Trial at Large, with Remarks thereupon, and the Speeches of Messrs. Knapp, Raine, and Hovell Both on the Trial and at the time of Passing Sentence; together with those of the Council for the Prosecution: with Notes and Illustrations upon the Whole. — Published for the Benefit of the Men in Confinement. London 1799.

Board of Trade of Proceedings under the Conciliation (Trade Disputes) Act 1896. Reports. Directory of Industrial Associations in the United Kingdom for 1910 [Cd. 5006]. London 1910.

Eight Hours Day in Coal Mines. *The Quart. Review* vol. 208, January 1908.

Inquiry into the Condition of Mining Villages in Scotland. By the Special Correspondent of the „Glasgow Herald“ 1875.

London Operative Bricklayers' Society-Report and Balance Sheet of the Dispute relating to the Attempt to introduce the System of Hiring and Paying by the Hour. 1861.

Manifesto and Statement of Accounts. The Great Dock Labourers' Strike 1889. An Epitomized History. London 1889.

Mosely Industrial Commission. Report by Mr. J. Maddison, of the Friendly Society of Iron Founders of Great Britain and Ireland.

No More Strikes! No More Lock-outs! How to increase wages with advantage to Masters and Men and the advancement of Trade in General. By a Journeyman Tailor. London (Kampfschrift).

Reformers' Year Book, The — for 1907, 1908 and 1909 (formerly the Labour Annual).

Royal Commission on Labour 1890—1892.

a) Digest of the Evidence, vols. I—III. 1892—1893.

b) Fifth and Final Report, part I. 1894.

Royal Commission on Trade Disputes and Combinations, Report [Cd. 2825], London 1906.

Strikes and their Cost. London, Social Science Committee of the Society for Promoting Christian Knowledge (Kampfschrift).

Strikes and Lock-outs; or, the Law of Combination. With a Summary of the Law of Arbitrations of Disputes between Masters and Workmen. London 1867.

Strikes and the Rights of Labour by a Conservative. London 1860 (Kampfschrift).

Strikes prevented. By a Preston Manufacturer. Manchester 1854 (Kampfschrift).

Strikes and Trades-Unions. Blackwood's Edinburgh Magazine No. DCXX, June 1867, vol. CI, p. 718—736.

Strikes and Lock-outs and on Conciliation and Arbitration Boards in the United Kingdom (erscheint seit dem Jahre 1889 alljährlich).

The Building Strike. Trial and Verdict in the great case of Potterabout vers. Wollop, containing a fair Statement of both sides of the question, and some good advice in the present time of difficulty. London (Kampfschrift).

The Engineers' Strike. A Series of Articles reprinted from „Engineering“ September 24 th. to November 12 th. 1897 (Kampfschrift).

The Great War between Capital and Labour, and How to Emancipate the Working Classes in Twelve Months. London 1890 (Kampfschrift).

The Law relating to Picketing. As Laid Down by Receipt Judgments. 1899 (Kampfschrift).

The Lock-out in the Engineering Trade. To Trade Unionists and all Public-spired Citizens in the United Kingdom (Kampfschrift.)

The Strike of the Bricklayers at Messrs. Doulton's Buildings at Lambeth in September 1876. London (Kampfschrift).

The Strike. A Little Comedy. „Live and Let Live“. London (Kampfschrift).

The Strike in the Agricultural Districts. The Life and Experiences of a Warwickshire Labourer, with his own Thoughts and Opinion on the Strike, as told by Himself. London 1872 (Kampfschrift).

Trades' Societies and Strikes. Report of the Committee on Trades' Societies, appointed by the National Association for the Promotion of Social Science (siehe Transactions), p. 651. London 1860.

Trade-Unions and the Law. The Quarterly Review vol. 206, April 1906.

Trade Unions. Reports by the Chief Labour Correspondent of the B. of T. der letzte 1906 [Cd. 2838].

Trade Unions in Practice and Theory. The Quarterly Review vol. 187, p. 332—356.

Trade Unions Congress. Reports (erscheint seit dem Jahre 1868 alljährlich).

Transactions of the National Association for the Promotion of Social Science 1859. London 1860.

War on Capital. London 1891 (Kampfschrift).

Außer den oben angeführten Quellen wurden noch die Statuten (Rules) der bedeutendsten Trade Unions, Flugblätter, Aufsätze sowie Bemerkungen aus Zeitschriften der Arbeiterorganisationen usw. benutzt. (Vgl. die interessante Sammlung ähnlicher Dokumente in der Bibliothek der Londoner School of Economics and Social Science).

4. Zur Frage der gewerblichen Konflikte in den Vereinigten Staaten von Nord-Amerika ¹⁾.

Adams, T. S., Violence in Labor Disputes. Publications of the Amer. Econ. Association (New York) III. Series, vol. VII, 1906, p. 176.

Adler, F., The Evils Disclosed by the Coal Strike. A Discourse delivered at Carnegie Hall, on Sunday, Oktober 19 th. 1902, published (extra number) by The Ethical Record (New York).

Baker, R. S., Capital and Labor Hunt Together. Chicago the Victim of the New Industrial Conspiracy. Mc Clure's Magazine vol. XXI, September 1903, No. 5.

Baker, R. S., Organized Capital Challenges Organized Labor. The New Employers' Associations Movement. Mc Clures Magazine vol. XXIII, July 1904, No. 3, p. 279.

Baker, R. S., The Right to Work. The Story of the Non-striking Miners. Mc Clure's Magazine vol. XX, No. 3 (Jun. 1903).

Baker, R. S., A Corner in Labor. What is happening in San Francisco, Where Unionism holds Undisputed Sway. Mc Clure's Magazine vol. XXII, No. 4, Febr. 1904.

Biermer, M., Art. Arbeitseinstellungen in den Ver. Staaten von Amerika. Conrads Hdw. d. Staatswiss. 2. Aufl., Bd. I, S. 848 fg.; 3. Aufl., Bd. I, S. 1043 fg.

Bogart, Ern., Chicago Building Trades Dispute. The Political Science Quarterly vol. XVI, No. 1 u. 2 (1901).

Boyle, J., The Union Label. American Journal of Sociology vol. 17.

Brigham, Cl., Strikes and Boycotts as Indictable Conspiracies at Common Law. The American Law Review vol. XXI, No. 1. 1887.

Brooks, J. G., The Social Unrest. Studies in Labor and Socialist Movements. New York 1903.

Brooks, J. G., The Public and the Anthracite Coal Strike. The Econ. Journ. XIII, 364.

Brooks, J. G., The Trade Union Label. Bull. of the Department of Labor (Washington), No. 15. March 1898.

Burdick, Fr., Prof., Injunction in Labor Disputes. The North American Review vol. CLXXXVIII, 1908, p. 273.

Burke, W. M., History and Functions of Central Labor Unions. Studies in History Economics and Public Law edit. by the Faculty of Political Science of Columbia University, vol. XII, No. 1. 1899.

Clark, Lindley D., The Present Legal Status of Organized Labor in the United States. The Journal of Pol. Econ. (Chicago) vol. XIII, 1905, p. 173.

Crosby, Ern., The Abuses of Injunctions. The Arena, July 1903, vol. XXX, No. 1, p. 48.

Cummings, J., The Passing of the Coal Strike. The Journal of Pol. Econ. vol. XI (1903), p. 55.

Cummings, John, The Chicago Teamsters' Strike. A Study in Industrial Democracy. The Journal of Pol. Econ., vol. XIII, p. 536—73. Chicago 1905.

¹⁾ Vergl. auch die unter 1 und 2 angeführten Werke.

- Dana Durand, E., *The Anthracite Coal Strike and its Settlement*. The Pol. Science Quarterly, vol. XVIII, No. 3, September 1903.
- Darling, Ch. R., *Recent American decisions and English Legislation affecting Labor Unions*. The Amer. Law Review vol. XLII, No. 2, 1908, p. 200.
- Donnelly, Sam. B., *The Trade Agreement in the Building Trades*. The Annals of the American Academy of Pol. and Social Science (Philadelphia) vol. XXVII (1906), p. 510.
- Dunbar, W. H., *Government by Injunction*. Economic Studies vol. III, No. 1 (Febr. 1898).
- Edwards, P., *Labor Strikes and Injunctions*. The Albany Law Journal, July 1905, vol. 67, No. 7, p. 209.
- Farnam, H. W., *Die amerikanischen Gewerkvereine*. Leipzig 1879.
- Ely, Rh., *The Labor Movement in America*. 2. Ed. 1905.
- George, H., „The Right to Work“. What is the true lesson of the Great strikes in America? (a leaflet).
- Groat, George G., *The Courts' View of Injunction in Labor Disputes*. The Political Science Quarterly vol. XXIII, No. 3, September 1908, p. 408.
- [Gunton,] *The Non-Union Man vs. „Scab.“* Gunton's Magazine January 1903, p. 19.
- Hilbert, F., *Employers' Associations in the United States*. Vrgl. J. Hollander.
- Hollander, J. G., and G. Barnett, *Studies in American Trade Unionism*. New York 1906.
- Horack, Fr., *The Horseshoers' Strike of Philadelphia*. The American Journal of Sociology vol. 8, 1903, p. 390.
- Hoxie, Rob., F., *The Failure of the Telegraphers' Strike*. The Journal of Pol. Econ., vol. XV (1907), p. 545 (Chicago).
- Hoxie, Rob. F., *The Trade-Union point of view*. The Journal of Pol. Econ. vol. XV (1907), p. 345 (Chicago).
- Jones, Ch. L., *Streiks in den Vereinigten Staaten*. Jahrb. f. Nat.-Ök. u. Stat. III. F., 37 Bd., H. 2, S. 185. 1909.
- Ites, Alfred, *A Presidential Make-belive and a Sinister Precedent*. (Kampfschrift). 1904.
- Kennedy, John C., *Socialistic Tendencies in American Trade-Unions*. The Journal of Pol. Economy, vol. XV (1907), p. 470 (Chicago).
- Kennedy, John C., *An Important Labor Injunction*. The Journal of Political Economy, vol. 16 (Februar 1908), p. 102.
- Kennedy, John C., *Side-Lights on the Telegraphers' Strike*. The Journal of Pol. Econ. vol. XV (1907), p. 548.
- Kirk, W., *The Knights of Labor and the American Federation of Labor*. Vrgl. J. Hollander
- Langdon, Emma, *The Cripple Creek Strike. A History of Industrial Wars in Colorado*. 1903—4—5.
- Levasseur, E., *L'ouvrier American*. 2 tomes. Paris 1898.
- Lewis, W., Draper, Ph. D., *A Protest against administering criminal law by injunction. — The Deb's Case*. The Amer. Law Register and Review, vol. I, N. S., No. 12, December 1894, p. 879.
- Lewis, W., Draper, D. Ph., *The Modern American Cases arising out of Trade and Labor Disputes*. The Amer. Law Register vol. 44. N. S., No. 8, Aug. 1905, p. 465.
- Lloyd, H. D., *A Strike of Millionaires against Miners or The Story of Spring Valley. An Open Letter to the Millionaires*. Chicago 1890.
- Low, Maurice A., *Labor Unions and British Industry*. Bulletin of the Bureau of Labor (Washington) January 1904, No. 50.

- Mac Neil, The Labor Movement. Milwaukee 1891.
- Martin, W. A., Union Labels. The Amer. Law Review vol. XLII, No. 4, 1908.
- Mc Williams, Rob. L., Evolution of the law relating to Boycotts. The Amer. Law Review vol. XVI, No. 3, 1907, p. 336.
- Parker, U., Collective Bargaining in the Soft-Coal Industry. The Journal of Political Economy vol. 12, No. 4 (Sept. 1904), p. 546.
- Parsons, Fr., The Great Coal Strike and its lessons. I. The Industrial Battle and the Public. The Arena, vol. XXIX, January 1903, No. 1.
- v. Philippowich, Eug., Die Gewerkvereine in den Vereinigten Staaten von Amerika. Soziale Rundschau, VI. Jahrg. Wien 1905.
- Pistor, Ernst, Anerkennung der Unions in V. S. A. Schmollers Jahrb., N. F., 28. Jahrg., S. 931.
- Pistor, Ernst, Ein Beitrag zur Psychologie des amerikanischen Arbeiters. Jahrb. f. Nat.-Ök. u. Stat., III. F., 25 Bd. (1903), S. 455.
- Prescott, W. B., The Services of Labor Unions in the Settlement of Industrial Disputes. The Annals of the American Academy vol. XXVII (1906), p. 521.
- Pullman, Gw. M., The Strike at Pullman. 1894 (Kampfschrift).
- Roberts, P., The Anthracite Coal Strike in its Social Aspects. The Econ. Journ. XIII, 20.
- Sartorius v. Waltershausen, A., Der Moderne Sozialismus in den Ver. Staaten von Amerika. Berlin 1890.
- Sartorius v. Waltershausen, A., Art., „Gewerkvereine in den Ver. Staaten von Amerika“. Conrads Hdwb. d. Stw., 1. Aufl., Bd. IV, S. 42 ff.
- Sartorius v. Waltershausen, A., Ein Stück Sozialgeschichte in Zahlen. Allg. Stat. Archiv, 4. Jahrg. 1896.
- Sartorius v. Waltershausen, A., Die nordamerikanischen Gewerkschaften unter dem Einfluß der fortschreitenden Produktionstechnik. Berlin 1886.
- Sartorius Freih. v. Waltershausen, A., Die Gewerkvereine in den Ver. Staaten von Amerika. Jahrb. f. Nat.-Ök. u. Stat., N. F., 6, S. 517.
- Schloß, D. F., Report of the Chicago Strike Commission. The Econ. Journ. V, 83.
- Schwiedland, E., Die Arbeitseinstellungen in Amerika. Jahrb. f. Nat.-Ök. u. Stat., N. F., 19, S. 1.
- Selfridge, Arth. J., American Law of Strikes and Boycotts as Crimes. The Amer. Law Review vol. XXII, No. 2, 1888, p. 233.
- Sering, M., Art., „Arbeitseinstellungen in den Ver. Staaten von Amerika“. Hdw. d. Staatsw., 1. Aufl., Bd. I, S. 661 fg.
- Simons, A. M., Class struggles in America, ed. Standard Socialist Series. Chicago 1907.
- Smith, A. B., The „Mutual Government“ or „Joint Commission“, Plan of Preventing Industrial Conflicts. The Annales of the Amer. Acad. of Pol. a. Soc. Science (Philadelphia) vol. XXVII (1906), p. 531.
- Sombart, W., Warum gibt es in den Ver. Staaten keinen Sozialismus? Tübingen 1906.
- Sombart, W., Quellen und Literatur zum Studium der Arbeiterfrage und des Sozialismus in den Ver. Staaten von Amerika (1902—04). Arch. f. Sozialw. u. Sozialp. Bd. XX (1905).
- Sombart, W., Sozialismus und soziale Bewegung. 6. Aufl. 1908.
- Sorge, F. A., Die Arbeiterbewegung in den Ver. Staaten. Neue Zeit, 1894—1895.
- Spahr, Ch., Amerika's Working People. New York 1900.
- Stangeland, Ch. E., The Preliminaries to the Labor War Colorado. The Polit. Science Quarterly vol. XXIII, No. 1, March 1908.

Stead, W. T., Incidents of Labour War in America. *Cont. Rev.* vol. LXVI, July 1894, p. 65.

Stewart, Arth., The Legal Side of the Strike Question. *The American Law Register and Review.* Sept. 1894, vol. 1, N. S., No. 9.

Stimson, F. J., The National Arbitration Law. *International Journal of Ethics*, July 1898, p. 409.

Studnitz, Nordamerikanische Arbeiterverhältnisse. Leipzig 1877.

Taussig, F. W., The Homestead Strike. *Econ. Journ.* III, 307 (1893).

Trickett, W., The Rationale of the Injunction. *American Law Review*, vol. XLIII, No. 5, 1908, p. 687.

Turner, Geo. Kibbe, What organized Labor Wants. An interview with Samuel Gompers. *Mc. Clure's Magazine* November, 1908, p. 25.

Waentig, Dr. H., Der Stahlarbeiterstrike vom Sommer 1901 und seine Lehren. Ein Beitrag zum Verständnis des amerikanischen Kapitalismus. *Archiv f. soz. Gesetzg. u. Stat.* Bd. XVII, H. 5—6. 1902.

Warne, F., The Anthracite Coal Strike. *Annals of the American Academy.* January, 1901.

White, H., The Issue of the Open and Closed Shop. *The North American Review*, vol. 180 (1905), p. 28.

v. Wiese, L., Die Arbeiterverhältnisse. Vgl. das Sammelwerk „Amerika“, herausg. von E. v. Halle. Hamburg 1905.

v. Wiese, L., Skizze der Entwicklung der Arbeiterorganisation in den Ver. Staaten von Amerika. *Schmollers Jahrb.* 29. Jahrg. (1905).

Wigmore, J. H., The Boycott and kindred practices as ground for damages. *The American Law Review*, vol. XXI, No. 4, 1887, p. 509.

Woollen, Ev., Labor Troubles between 1834 and 1837. *The Yale Review*, vol. I, No. 1 (May 1892), p. 87.

Wright, Carroll, D., Labour Organisations in the United States. *Cont. Rev.* vol. LXXXII, October 1902, 516.

Wright, Carroll, D., The Significance of Recent Labor Troubles in America. *International Journal of Ethics.* January 1895.

Wright, C. D., Strikes in Massachusetts 1830—1880. 11 th Annual Report of the Massachusetts Bureau of Statistics of Labor. 1880.

Wright, Carr., D., The Industrial Evolution of the United States. Flood and Vincent, 1895, Part III.

Administration of Justice in the United States. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. XXXVI, No. 1. Philadelphia, July 1910.

American Federation of Labor. Report of the 29 th Annual Convention. Washington, 1909.

A Report on Labor Disturbances in the State of Colorado, from 1880 to 1904, inclusive with Correspondence relating thereto. Prepared under the direction of D. Wright. Senate, 58 th Congress 3d. Session. Doc. No. 122. Washington, 1905.

Industrial Conciliation. Rep. of The Proceedings of the Conference held under the Auspices of The National Civic Federation in New York. Dec. 16. and 17. 1901. New York and London, G. P. Putman's Sons, 1902.

Industrial Commission (U. S.). Report in 19 vols. 1900—1902.

The Lessons of the Steel Strike. *Gunton's Magazine* v. 21 (October 1901).

The Other Side of Strikes. *Gunton's Magazine* vol. XVII, October 1899, p. 275.

Twenty-First Annual Report of the Commissioner of Labor, 1906. Strikes and Lock-outs. Washington 1907.

Mitchel, J., Die organisierte Arbeit. Die Probleme, die Aufgaben, die Ideale, die Gegenwart und die Zukunft der amerikanischen Arbeiter. Russ. Übers. von W. M. Schuljatikow. Moskau, Verl. von A. und J. Granat. 1907.

4. Zur Frage der gewerblichen Konflikte in Deutschland¹⁾.

Auer, J., Rückblick auf den Berliner Bierboykott. Sozialpolitisches Zentralblatt No. 14 (31. Dez. 1894).

Bahr, R., Dr., Gewerbegericht, Kaufmannsgericht, Einigungsamt. Ein Beitrag zur Rechts- und Sozialgeschichte Deutschlands im XIX. Jahrhundert. Leipzig 1905.

Bebel, A., Zur Lage der Arbeiter in den Bäckereien. Stuttgart 1890.

Böhmert, V., Dr., Die deutschen Gewerbegerichte als Einigungsämter und der Crimmitschauer Streik., „Der Arbeiterfreund“ 1903, S. 380.

Böhmert, V., Eine Untersuchung über Arbeiterausschüsse und Ältestenkolliegen. S. A. a. d. Arbeiterfreund. 1889.

Brandes, F., Über den Kontraktbruch usw. Siehe: Über Bestrafung des Arbeitsvertragsbruches usw.

Brentano, L., Der Schutz der Arbeitswilligen. Vortrag, gehalten in der Volkswirtschaftlichen Gesellschaft zu Berlin am 26. Januar 1899. Volkswirtschaftliche Zeitfragen, Heft 159.

Brentano, L., Die Sicherung des Arbeitsvertrages. — Siehe unter: Über Bestrafung des Arbeitsvertragsbruches etc.

Bringmann, A., Geschichte der deutschen Zimmerer-Bewegung. 2 Bd. Herausg. im Auftrage des Zentralverbandes der Zimmerleute und verwandten Berufsgenossen Deutschlands. Stuttgart.

Brösike, M., Die deutsche Streikbewegung. Berlin 1898.

Brust, A., Der Bergarbeiterstreik im Ruhrrevier. Archiv f. Sozialwissenschaft und Sozialpol. N. F., 1905, 20. Bd., S. 480.

Bueck, H. A., Der Zentralverband Deutscher Industrieller 1876—1901. 3 Bände. Berlin.

Bueck, H. A., Der Soziale Friede. Zeitschr. „Stahl und Eisen“, Düsseldorf 1892.

Bueck, H. A. und Dr. Leidig, Der Ausstand der Bergarbeiter im Ruhrkohlenrevier Januar-Februar 1905. Berichte und Betrachtungen. Schriften der Hauptstelle Deutscher Arbeitgeberverbände I. Berlin 1905.

Bürger, H., Die Hamburger Gewerkschaften und deren Kämpfe von 1865 bis 1890. Zusammengestellt, bearbeitet und herausgegeben von H. Bürger. Hamburg 1899.

Cassau, Th. O., Die Methode der deutschen Streikstatistik. Soziale Praxis XVII. Jahrg. (1908), Nr. 34.

Clauss, Dr. Felix, Zur Geschichte des Koalitionsrechtes in Deutschland. Soziale Praxis, 1908, Nr. 50, 51, 52. Jahrg. 17.

Cohn, Ludw., Dr., Gewerkschaftliche Organisations- und Lohnkampfpolitik der deutschen Metallarbeiter. Rechts- und Staatswissenschaftliche Studien. Verl. v. E. Ebering, Heft XXII. Berlin 1902.

Cree, T. S., Der kollektive Arbeitsvertrag. Sozialwirtschaftliche Zeitfragen, herausg. v. Dr. A. Tille, Heft I. Berlin 1904.

Cuny, E., Der Schutz der Arbeitswilligen. Berlin 1899. (Broschüre).

Dannenberg, I. F. H., Das deutsche Handwerk und die soziale Frage. Leipzig 1872.

¹⁾ Vergleiche auch die unter 1 und 2 verzeichneten Werke.

- Ehrenberg, Der Ausstand der Hamburger Hafendarbeiter. Jahrb. f. Nat.-Ök. u. Stat., 3. F., Bd. 13.
- Engel, Bergmeister, Zum Ausstande der Bergarbeiter im Ruhrbezirk. Berlin 1905.
- Erkelenz, Art. Kraftprobe im Ruhrgebiet 1905. Gewerkvereinerliche Agitationsbibliothek, Nr. 1 (Broschüre).
- Eschenbach, A., Die Lehren des Bergwerkstrikes vom Mai 1889. Berlin 1889.
- Felix, Ludw., Die Arbeiter und die Gesellschaft. Eine culturgeschichtliche und volkswirtschaftliche Studie. Leipzig 1874.
- Fleischer, Max, Zwei Krisenjahre im rheinischen Bergbau 1889—1905. Verlag d. Jungliberalen Schriften 1905.
- Francke, Die Arbeitsverhältnisse im Hafen zu Hamburg. Jahrb. für Ges. Verw. u. Volksw. 1898.
- Fridrichowicz, Die Lehren der Arbeiterbewegung in der Garderobekonfektion. Zeitschr. f. d. gesamte Staatsw. 1897.
- Friedrich, A., s. unter Kinne, H.
- Goldschmidt, F., Der Bierboykott in Berlin. „Deutsche Rundschau“ Dezember 1894.
- Günther, A., und René Prévôt, Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland und Frankreich. Leipzig 1905. Schriften des Vereins für Sozialpolitik CXIV.
- Habersbrunner, F., Dr., Die Lohn-, Arbeits- und Organisationsverhältnisse im deutschen Baugewerbe mit besonderer Berücksichtigung der Arbeitgeberorganisation. Eine volkswirtschaftliche Studie. Leipzig 1908.
- Heckel, M. v., Der Boykott. Conrads Jahrb. f. Nat.-Ök. u. Stat. III F. B. X (LXV).
- Heine, W., Koalitionsrecht und Erpressung. Arch. f. soz. Gesetzg. u. Stat., Bd. XVII, H. 5—6. 1901.
- Heiß, Clemens, Dr., Die deutsche Strikestatistik. Arch. f. soz. Gesetzg. u. Stat., Bd. XVII, H. 1—2. 1901.
- Hirsch, Max, Die Arbeiterfrage und die deutschen Gewerkvereine. Leipzig 1893.
- Hirsch, M., Die Entwicklung der Arbeiterberufsvereine. Berlin 1896.
- Hitze, „Schutz dem Arbeiter“. Köln 1890. (Broschüre.)
- Hitze, F., Die Arbeiterfrage und die Bestrebungen zu ihrer Lösung. Nebst Anlage: Die Arbeiterfrage im Lichte der Statistik. 1902.
- Hüglin, Dr., Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Stuttgart 1906.
- Jagwitz, F. v., Die Streikversicherung der Arbeitgeber. „Der Tag“ 3. Januar 1906.
- Just, Alf., Der moderne Arbeiter und die bürgerliche Gesellschaft. Vortrag 7. Oktober 1902.
- Kessler, Die deutschen Arbeitgeberverbände. Schriften des Vereins f. Sozp., Bd. 124. Leipzig 1907.
- Kinne, H., (A. Friedrich) und C. Trog, Zeitfragen. I. Der Streik zu Schlotheim, Essen und Leipzig 1881.
- v. Königslöw, C., Die Arbeiterfrage und praktische Winke zu ihrer Lösung. Berlin 1895.
- Kosiulek, P., Erwägungen über die Arbeiterfrage, den deutschen Arbeitern und Arbeiterfreunden gewidmet. Breslau 1872. (Broschüre.)
- Kulemann, W., Die Gewerkschaftsbewegung. Jena 1900. — Die Berufsvereine. 2. Aufl. 1908, Bd. I—III.

v. Lechenbach - Laudenbach, Denkschrift über die Arbeiterfrage, erstattet der sozialpolitischen Konferenz für den Mittelrhein. 1888.

Legien, C., Darstellung der Ursachen und des Verlaufs des Streiks sowie der Arbeits- und Lohnverhältnisse der im Hafenverkehr beschäftigten Arbeiter. Der Streik der Hafendarbeiter und Seeleute in Hamburg-Altona. Hamburg 1897.

Legien, C., Die deutsche Gewerkschaftsbewegung. Berlin 1901.

Legien, C., Das Koalitionsrecht der deutschen Arbeiter in Theorie und Praxis. Denkschrift der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands. Hamburg 1899.

Leidig, Dr., siehe oben unter Bueck.

Leidig, C., Rede auf dem Kongreß des V. f. Sozialp., 26. Sept. 1905. Vgl. die Verhandlungen des V. f. Sozialp.

Lensing, Der große Bergarbeiterstreik des Jahres 1889 im rheinisch-westfälischen Kohlenrevier. Dertmund 1889.

Matthiaß, Ern., Der nächste allgemeine Strike der deutschen Bergarbeiter und seine rationelle Bekämpfung. Ratibor 1890. (Broschüre.)

Lindemann, H., Wen trifft die Schuld? Betrachtungen über Ursachen und Entstehung des Ausstandes der Ruhrbergleute im Jahre 1905. Essen 1905. (Broschüre.)

Mombert, P., Dr., Die gewerkschaftlichen Organisationen der Arbeiter. Dr. Otto Dammer, Handbuch der Arbeiterwohlfahrt, II. Bd., S. 320.

Müller, August, Dr., Gewerkschaften und Unternehmer-Verbände. 4. Aufl. 1906.

Natorp, Gustav, Dr., Der Ausstand der Bergarbeiter im Niederrheinisch-Westfälischen Industriebezirk. Essen 1889.

Neumann, Fr. St., Dr., Streikpolitik und Organisation der gemeinnützigen paritätischen Arbeitsnachweise in Deutschland. Jena 1906.

Öchelhäuser, W., Soziale Tagesfragen. 2. Aufl. Berlin 1889.

Öchelhäuser, W., Über die Durchführung der sozialen Aufgaben im Verein der Anhaltischen Arbeitgeber. Berlin 1888.

Olberg, Oda, Das Elend in der Hausindustrie der Konfektion. Leipzig 1896.

Oldenberg, K., Art. Arbeitseinstellungen in Deutschland. Hdw. d. Staatsw., 3. Aufl., Bd. I., S. 927.

Oldenberg, K., Dr., Studien zur rheinisch-westfälischen Bergarbeiterbewegung. Leipzig 1894. Sonderabdruck aus Schmoller's Jahrb. für Gesetzgebung, Verw. u. Volksw., XIV, Heft 2 und 3, S. 124.

Oldenberg, K., „Der Berliner Bierboykott im Jahre 1894“. Schmoller's Jahrb. f. Gesetzg., Verw. u. Volksw., N. F., 20, 1. Heft.

Paepow, Fr., Die Organisation der Maurer Deutschlands 1869—1899. Ein Beitrag zur Geschichte der deutschen Maurerbewegung. Hamburg 1900.

Poersch, Br., Die Bewegung der städtischen Arbeiter vom Oktober 1899 bis ultimo Dezember 1899. Berlin 1900. (Broschüre.)

Prévôt, R., siehe oben unter Günther.

Quarck, M., Die deutschen Straßenbahner und ihre Arbeitsverhältnisse. Eine Vorarbeit für die amtliche Arbeiter-Statistik. Berlin 1909.

Quarck, Max, Dr., Die ökonomischen Wirkungen des Massenstrikes in den deutschen Kohlenbezirken. Handelsmuseum 1889, Nr. 31—33.

Raunig, A. G., Die Arbeiterbewegung in Neunkirchen oder der sogenannte Generalstrike in Neunkirchen. Verl. Industrieller Klub in Wien. Wien 1896.

Reismann - Grone, Die Bergarbeiterbewegung der niederrheinisch-westfälischen Zechen im Jahre 1890—91. Essen 1891.

Reismann - Grone, Die Arbeitseinstellung auf den Kohlengruben Durhams. Essen 1892. [S. darüber G. Schmoller, Anzeiger im Jahrb. f. Ges. u. Verw., Bd. XVI, 1892.]

v. Reiszitz, W. G. H., Frh., Gründet Arbeitgeberverbände! Sozialwirtschaftliche Zeitfragen, herausg. v. Dr. A. Tille, Heft 3. Berlin 1904.

Rösike, R., Das Ende des Bierboykotts und der Arbeitsnachweis der Berliner Brauereien. „Preußische Jahrbücher“, Februar 1895.

Roesler, N., Über den Arbeiterkrieg (Broschüre). Berlin 1895.

Schäffle, Dr., Trennung von Staat und Volkswirtschaft aus Anlaß des jüngsten Arbeitsmassenausstandes im Kohlenbergbau. Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 1889, 4. Heft.

Schellwien, Johs., Dr. Gelbe Gewerkschaften. Jahrb. f. Nat.-Ök. u. Stat., III F., 34. Bd. 1907.

Schildbach, Bernh., Verfassung und Verwaltung der freien Gewerkschaften in Deutschland. Zeitschrift für Sozialwissenschaft, herausg. v. Dr. J. Wolf, 1909, XII. Jahrg., Heft 9—11.

Schlosser, J., Zur Lösung der Arbeiterfrage, mit besonderer Berücksichtigung der naturgesetzlichen Ernährung der Arbeiterbevölkerung und die Mittel zur Verbesserung der Lebensverhältnisse derselben. Eine soziale Zeitfrage, verfaßt nach Maßgabe des gegenwärtigen Fortschrittes der Sozial- und Naturwissenschaften. Leipzig 1868.

Schmelzer, Fr., Tarifgemeinschaften, ihre wirtschaftliche, sozialpolitische und juristische Bedeutung, mit besonderer Berücksichtigung des Arbeitgeberstandpunktes. 2. Aufl. Leipzig 1906.

Schmidt, G., Die gelben Gewerkschaften. Sozialistische Monatshefte 1910, Bd. I, S. 564.

Schmöle, Die sozialdemokratischen Gewerkschaften. 2 Bd. Jena 1896—98.

Schoenlank, Br., Dr., Untersuchungen über die Hausindustrie im Kreise Sonneberg.

v. Schulz, M., Zur Koalitionsfreiheit. Arch. f. soz. Gesetzg. u. Stat. Bd. XVIII, H. 5—6 1903, S. 457.

Sering, M., Dr., Prof., Arbeiter-Ausschüsse in der deutschen Industrie. Gutachten, Berichte, Statuten. Herausg. im Auftrage des Vereins für Sozialpolitik. Leipzig 1890. Schriften des Vereins für Sozialpolitik, XLVI.

Struve, E., Der Berliner Bierboykott von 1894. Ein Beitrag zur Geschichte der sozialen Klassenkämpfe der Gegenwart. Berlin 1897.

Tänzler, F., Dr., Die Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände. 2. Aufl. Schriften der Hauptstelle Deutscher Arbeitgeber-Verbände, Heft II. Berlin 1907.

Thun, Alfr., Die Industrie am Niederrhein und ihre Arbeiter. 2 Bd. 1879.

Timm, Die Konfektionsindustrie und ihre Arbeiter. Flensburg 1897.

Tönnies, Die Enquete über Zustände der Arbeiter im Hamburger Hafen. Arch. f. soz. Ges. Bd. 12.

Tönnies, Hafendarbeiter und Seeleute in Hamburg vor dem Streik 1896—97. Arch. f. soz. Ges. Bd. 10.

Tönnies, Straftaten im Hamburger Hafenstreik. Arch. f. soz. Ges. Bd. 11.

Walcker, C., Die Bergarbeiter-Strikes und die Einigungsämter. „Die Gegenwart“, 1899.

Weber, Alfr., Das Sweatingsystem in der Konfektion und die Vorschläge der Kommission für Arbeiterstatistik. Arch. f. soz. Gesetzg. Bd. 10.

Weinhausen, Christliche Gewerkvereine. Ihre Aufgabe und Tätigkeit. 2. Aufl. M.-Gladbach 1901.

- Wilbrandt, R., Die Weber in der Gegenwart. Jena 1906.
- Arbeitgeberverbände. Ein Überblick über ihre Geschichte, Organisation und Tätigkeit. Arbeiterbibliothek, H. 11. (Broschüre.)
- Bericht der Senatskommission für die Prüfung der Arbeitsverhältnisse im Hamburger Hafen. Hamburg 1898. Vgl. auch die Protokolle.
- Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands. Erscheint seit dem Jahre 1890.
- Crimmitschau und Belagerungszustand. Herausg. v. Zentralverband deutscher Textilarbeiter und -arbeiterinnen. 1903. (Broschüre.)
- Der Bergarbeiter-Ausstand des Jahres 1887 im Abgeordnetenhaus. Reden der Abgeordneten Dr. Schulz, Schmieding, Dr. Ritter, L. Berger. März 1890. (Nach dem amtlichen stenographischen Bericht.) Essen 1890.
- Der Klassenkampf im Ruhrrevier. Berlin 1905. (Broschüre.)
- Der Streik der Bergleute und die Sozialdemokratie (1905). (Broschüre.)
- Die Arbeitseinstellungen in Deutschland. Bericht auf Grund des dem Handelstage zugegangenen Materials dem bleibenden Ausschusse erstattet vom Generalsekretär. Amtliche Mitteilungen des Deutschen Handelstages.
- Die Arbeiterfrage in ihrer Beziehung zu den periodisch wiederkehrenden Geschäftsstockungen. Beitrag zur Lösung der sozialen Frage. Nach mehr als fünfundzwanzigjährigen Beobachtungen bearbeitet von einem Ungenannten. Barmen 1878.
- Die Deutsche Arbeitgeber-Zeitung. Erscheint seit dem Jahre 1901.
- Die Verhandlungen der Bonner Konferenz für die Arbeiterfrage im Juni 1870. Herausg. vom Sekretär des Ausschusses. Berlin 1870.
- Die Wahrheit im Streik der Hafendarbeiter und Seeleute in Hamburg im Jahre 1896—97. Schmollers Jahrbuch für Gesetzg., Verw. u. Volksw. etc. (1896), Bd. XXI, H. 2, S. 329—362.
- La fédération internationale des moins et des travailleurs des ports et entrepôts. Musée social, Serie A, n. 17. Paris 1897.
- Reichs-Arbeitsblatt. Herausg. vom Kais. Statist. Amt, Abteilung für Arbeiterstatistik. Erscheint seit dem Jahre 1903.
- Schriften d. Ver. für Sozialpol. Bd. 45 (1890) u. 76 (1897).
- Streiks und Aussperrungen. Alljährlich seit dem Jahre 1899 in der Serie Statistik des Deutschen Reiches.
- Über Bestrafung des Arbeitsvertragsbruches. Gutachten auf Veranlassung des Vereins für Sozialpolitik. Schriften des Vereins für Sozialpolitik VII. Leipzig 1874.
- Verhandlungen der Eisenacher Versammlung zur Besprechung der sozialen Frage v. 6. u. 7. X. 1872. Leipzig 1873.
- Verhandlungen des Zentralverbandes Deutscher Industrieller, Nr. 73. Berlin 1897.
- Zur Arbeitsfrage. An den Verehrlichen Ausschuß des Vereins zum Schutze der vaterländischen Arbeit.
- Die Statuten der gewerkschaftlichen Zentralverbände und der Arbeitgebervereine wurden mir durch die Sekretäre dieser Organisationen zur Verfügung gestellt. Größere Sammlungen periodischer Zeitschriften der deutschen Gewerkschaftspresse befinden sich im Sozialen Museum zu Frankfurt a. M. und in der Bibliothek des Gewerkschaftshauses zu Berlin.

R u s s i s c h.

- Gromann, W. W., Die Organisationen der Arbeitgeber in Deutschland. Verlegt v. Fabrikbesitzerverein. St. Petersburg 1908.

6. Zur Frage des gewerblichen Schieds- und Schlichtungswesens¹⁾.

Ashley, W. J., *The Adjustment of Wages. A study in the Coal and Iron Industries of Great Britain and America.* London 1903.

Aves, Ernest, *Report to the Secretary of State for the Home Department on the Wages Boards and Industrial Conciliation and Arbitration Acts of Australia and New Zealand.* [Cd. 4167]. London 1908.

Bernstein, E., *Einige Reformversuche im Lohnsystem.* Archiv f. soz. Gesetzg. u. Stat., 17. Bd., H. III—IV, 1902, S. 309.

Boyer, A., *Les Conseils de Prud'hommes au point de vue de l'intérêt des ouvriers et de l'égalité des droits.* Paris 1841.

Brentano, L., *Über Einigungsämter. Eine Polemik mit Herrn Dr. A. Meyer.* Leipzig 1873.

Broadhead, H., *State Regulation of Labour and Labour Disputes in New Zealand. A Description and a Criticism.* Whitcombe and Tombs Lim. 1908.

Charlewood, W. T., *Labour Troubles in New Zealand.* 1891. Econ. Journ. I, p. 710.

Clark, Victor S., *Canadian Industrial Disputes Investigation Act of 1907.* Bulletin of the Bureau of Labor (Washington) No. 86, January 1910.

Clark, Victor S., *Labor Conditions in Australia.* Bulletin of the Bureau of Labor (Washington) No. 56, January 1905.

Clark, V. S., *The Canadian Industrial Disputes Investigation Act of 1907.* Bull. of the Bureau of Labor (Washington) Nr. 76, May 1908.

Clark, J. B., Professor, *The Theory of Collective Bargaining.* Amer. Econ. Assoc. Quarterly, April 1909.

Crompton, Henry, *Industrial Conciliation.* P. S. King, London, 1876.

Edgar, W., *The Settlement of Industrial Disputes in Canada.* Journal of Pol. Economy, vol. 16 (February 1908).

Gerloff, W., Dr., *Ein beachtenswerter Tarifvertrag.* Arch. f. Sozw. u. Sozp., Bd. XXVI, 3. H., 1908, S. 730.

Gilman, N. P., *Methods of Industrial Peace.* Houghton, Boston, 1904.

Halford, H., Sir, *Memorandum relative to the Conseils de Prud'hommes in France. Report from the Select Committee of Masters and Operatives (Equitable Councils of Conciliation).* Appendix, No. 9 (1856), 343.

Imle, Fanny, Dr., *Die Tarifverträge zwischen Arbeitgeberern und Arbeitnehmern in Deutschland.* Jena 1907.

Imle, F., *Gewerbliche Friedensdokumente.* Jena 1905.

Jevons, W. Stanley, *The State in Relation to Labour,* 3-rd. Ed. London, Macmillan, 1894.

Kennaday, Paul, *Victorian Wages Boards and the New Zealand Conciliation-Arbitration Act.* The Yale Review, vol. XLIX No. 1, May 1910, p. 32.

Kleeberg, Aug., *Zur Terminologie der „Lohntarifgemeinschaft“.* Jahrb. für Nat.-Ök. u. Stat., III F., 35. Bd. (1908), S. 577.

Knoop, D., *Industrial Conciliation and Arbitration.* London, P. S. King and Son, 1905.

Koch, H., *Konstitutionelle Betriebsverfassung.* Soziale Kultur N. F., 26. Jahrg., Juli 1906, S. 485.

Köppe, H., Prof. Dr., *Die neueste Entwicklung des Arbeitstarifvertrages in Deutschland.* Jahrb. f. Nat.-Ök. u. Statistik, herausg. v. J. Conrad, III F., 83. Bd., S. 289 (1909).

¹⁾ Vergleiche auch die unter 1—5 angeführten Werke.

Lloyd, H. D., *A Country without Strikes. A Visit to the Compulsory Arbitration Court of New Zealand.* New York 1902.

Lotz, W., *Das Schieds- und Einigungsverfahren usw.* Siehe S. 473: *Arbeitseinstellungen und Fortbildung.*

Lux, Käthe, *Arbeiterbewegung und Arbeiterpolitik in Australasien von 1899—1905.* Archiv f. Sozialw. u. Sozialp. N. F., VI. Bd. (1907).

Macrosty, H. W., *State Arbitration and the Minimum Wage in Australasia.* Pol. Science Quarterly, March 1903.

North, S. N. D., *Industrial Arbitration, its Methods and its Limitations.* Quart. Journal of Economics, vol. 10, 1896, p. 407.

Métin, A., *Législation ouvrière et sociale en Australie et Nouvelle-Zéland.* Office du Travail, Paris, 1901.

Peronnet, Ch., *Avocat, La Conciliation et l'Arbitrage en matière de conflits entre patrons et ouvriers ou employés.* Paris, L. Larose, 1897.

Reeves, W. P., *The state experiments in Australia and New Zealand.* 2 vols. Grant Richards, London, 1902.

Ryan, J. A., *A Country without Strikes.* Catholic World, Nov. 1900.

Sanderson, G. R., *Industrial Arbitration in New South Wales.* The Juridical Review, December 1902, vol. XIX, No. 4, p. 394.

Sarrazin, Th., *Code pratique des Prud'hommes, contenant le texte et l'explication des lois et décrets relatifs aux prud'hommes et à leurs justiciables.* Paris, Cosse, Marchal et Co., 1864.

Schaeffner, Rob., Dr., *Privatdoz. Schiedsgerichte und Lohnausschüsse in Australien.* Archiv für Sozialw. u. Sozialp., XXVII. Bd., S. 205 und 446; XXVIII. Bd., S. 181.

Schloss, D., *Methods of Industrial Remuneration.* 3 rd. Ed. Williams and Norgate, London, 1907.

Schloss, D. F., *Report of the London Chambre of Commerce Conciliation and Arbitration Board,* The Econ. Journ. V. 140.

Schmidt, Ferd., Dr., *Wirksamkeit der Gewerbegerichte und ihre Fortbildung.* Statistische Monatsschrift, 1889, S. 1.

(Smith Br.) *Issued by the New South Wales Employers Union Strikes and Their Cure.* Sydney 1888.

Schulz, M., *Über Schiedsverträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach dem deutschen Gewerbegerichtsgesetz und der Reichszivilprozeßordnung.* Archiv für Soziale Gesetzgebung und Statistik, herausg. v. Dr. H. Braun. 15. Bd. (1900), S. 598.

Stieda, W., Dr., *Das Gewerbegericht.* Leipzig 1890.

Tschierschky, S., Dr., *Die Organisation der industriellen Interessen in Deutschland.* Göttingen 1905.

Vigouroux, L., *L'Evolution Sociale en Australasie.* 1902.

Waldeck-Rousseau, *Questions sociales.* Paris, Charpentier, 1900.

Waterlot, G., *Avocat. La Conciliation et l'Arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers.* Paris, A. Rousseau, 1896.

Z., *Compulsory Arbitration.* The Econ. Journ. IX, 85.

Zimmermann, W., Dr., *Gewerbliches Einigungswesen in England und Schottland.* Bericht der Studienkommission der Gesellschaft für Soziale Reform. Schriften der Gesellschaft für S. R., Bd. II, Heft 10. Jena 1906.

Awards, Recommendations, Agreements etc. made under the Industrial Conciliation and Arbitration Act New Zealand. For the year 1906. Vol. VII, New Zealand 1907. Department of Labour.

Canada (The—) *Year Book 1909. Second Series.* Ottawa 1910.

Chief Inspector of Factories, Work-Rooms, and Shops. Report for the year ended 31 st December 1908. Victoria 1909. No. 1975.

De la Conciliation et de l'Arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers en France et à l'Etranger. Office du Travail 1893.

Department of Labour (Canada). Report for the fiscal year ended March 31 1909. Ottawa 1910 Nr. 36.

Department of Labour (New Zealand). Eighteenth Annual Report 1909. Wellington. H. 11.

Der Tarifvertrag im Deutschen Reich. 3 Bände. Bearbeitet im Kaiserlichen Statistischen Amt. Berlin 1906.

Labour and Socialism in Australia. The Quarterly Review vol. 206, p. 305—330 (1907, April).

Labour (The—) Laws of New Zealand. Compiled by Direction of the Hon. the Minister of Labour. 4. th ed. Wellington 1905.

Law (The—) relating to Factories, Work-Rooms, and Shops in Victoria. Fifth edition. Arranged for purposes of reference by Hanison Ord. (1909).

Methoden des gewerblichen Einigungswesens. Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform II. Bd., Heft 11 u. 12. Jena 1907.

New Zealand (The—) official Year-Book 1907. Sixteenth year of issue. Prepared under instruction from the Right Hon. Sir I. G. Ward, Prime Minister. Wellington 1907.

Rules of Voluntary Conciliation and Arbitration Boards and Joint Committees, Report [Cd. 3788] 1907. London, Board of Trade (Labour Department).

Verhandlungen des Vereins für Sozialpolitik über das Arbeitsverhältnis in den privaten Riesenbetrieben. Leipzig 1909.

Schriften des Vereins für Sozialpolitik 116. Bd., Verhandlungen der Generalversammlung in Mannheim, 25., 26., 27. und 28. September 1905.

Victorian Year Book 1908—09, by A. M. Laughton. Twenty-ninth issue. Melbourne.

R u s s i s c h.

Sotow, A., Einigungswesen und Schiedsgerichte zwischen Unternehmern und Arbeitern in der englischen Großindustrie. St. Petersburg 1902.

Miklaschewski, A., Prof., Schiedsgerichte und Einigungswesen bei gewerblichen Streitigkeiten. Jurjew-Dorpat 1907.

Verlag von Julius Springer in Berlin.

Kartelle, Gewerkschaften und Genossenschaften

nach ihrem inneren Zusammenhang im Wirtschaftsleben.

Versuch einer theoretischen Grundlegung der Koalitionsbewegung.

Von **Ernst Rothschild.**

Preis M 4,80.

Die Interessengemeinschaften.

Eine Ergänzung zur Entwicklungsgeschichte der Zusammenschlußbewegung von Unternehmungen.

Von **Dr. Ulrich Marquardt.**

Preis M 2,—.

Amerikanische Wirtschaftspolitik.

Ihre ökonomischen Grundlagen, ihre sozialen Wirkungen und ihre Lehren für die deutsche Volkswirtschaft.

Von **Dr. Franz Erich Junge**, Beratender Ingenieur, New York.

Preis M 7,—.

Das Unternehmertum und die öffentlichen Zustände in Deutschland.

Eine Zeitbetrachtung von **Paul Steller.**

Preis M 2,40.

Soziale Medizin.

Ein Lehrbuch für Ärzte, Studierende, Medizinal- und Verwaltungsbeamte, Sozialpolitiker, Behörden und Kommunen.

Von

Dr. med. Walther Ewald,

Privatdozent der sozialen Medizin an der Akademie für Sozial- und Handelswissenschaften in Frankfurt a. M., Stadtarzt in Bremerhaven.

Erster Band. — Mit 76 Textfiguren und 5 Karten.

Preis M 18,—; in Halbleder gebunden M 20,—.

Handbuch der Verfassung und Verwaltung in Preußen und dem Deutschen Reiche.

Von

Graf Hue de Grais,

Wirkl. Geh. Oberregierungsrat, Kgl. Regierungspräsidenten a. D.

Einundzwanzigste Auflage.

In Leinwand gebunden Preis M 8,—; in Leinwand gebunden und mit Schreibpapier durchschossen M 9,50.

Zu beziehen durch jede Buchhandlung.

Verlag von Julius Springer in Berlin.

Handbuch des geltenden Öffentlichen und Bürgerlichen Rechts.

Von **R. Zelle**, weiland Oberbürgermeister in Berlin.

Sechste Auflage,
neu bearbeitet und herausgegeben von

R. Korn, Regierungsrat, **Dr. K. Gordan**, Magistratsrat,
und **Dr. W. Lehmann**, Magistratsassessor.

In Leinwand gebunden Preis M 9,—.

Grundriß des sozialen Versicherungsrechts.

**Systematische Darstellung auf Grund der Reichsversicherungsordnung und
des Versicherungsgesetzes für Angestellte.**

Von

Dr. jur. Walter Kaskel, und **Dr. jur. Fritz Sitzler**,

Gerichtsassessor

Regierungsassessor

Hilfsarbeitern im Reichsversicherungsamt.

Preis M 9,—; in Halbleder gebunden M 11,—.

Die Besteuerung nach dem Wertzuwachs

insbesondere die direkte Wertzuwachssteuer.

Von Bürgermeister **H. Weissenborn**, Halberstadt.

Preis M 3,60.

Bodenfrage und Bodenpolitik

in ihrer Bedeutung für das Wohnungswesen und die Hygiene der Städte.

Eine Untersuchung über die wirtschaftlichen Voraussetzungen
der Städtehygiene für Architekten, Ingenieure, Verwaltungsbeamte, Hygieniker
und alle Interessenten der städtischen Wohnungsfrage.

Von

Professor Dr. W. Gemünd,

Dozent an der Technischen Hochschule in Aachen.

Preis M 8,—; in Leinwand gebunden M 9,—.

Leitfaden der sozialen Hygiene.

Von

Dr. med. Alphons Fischer.

Mit ca. 20 Textfiguren.

Erscheint im Herbst 1912.

Annalen für soziale Politik und Gesetzgebung.

Herausgegeben von **Dr. Heinrich Braun.**

Preis jedes Bandes M 18,—; des einzelnen Heftes M 3,50.

Zu beziehen durch jede Buchhandlung.