

1240

Arbeiterausschüsse

von

Heinrich Koch S. J.

Herausgegeben von

„Arbeiterwohl, Verband für soziale Kultur und Wohlfahrtspflege“

Preis 2 Mark

M. Gladbach 1907

Verlag der Zentralstelle des Volksvereins für das kath. Deutschland

Recensions-Exemplar.

Arbeiterausschüsse

von

Heinrich Koch S. J. ✓

Herausgegeben von

„Arbeiterwohl, Verband für soziale Kultur und Wohlfahrtspflege“



M. Gladbach 1907

Verlag der Zentralstelle des Volksvereins für das kath. Deutschland

8, -

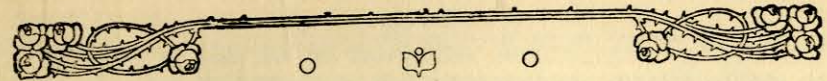
28587
40681

108 962

BIBLIOTEKA UNIWERSYTECKA
im. Jerzego Giedroycia w Białymstoku



FUW0214123



Vorwort.

Es gab eine Zeit in Deutschland — um das Jahr 1890 —, wo man allseits auf die Arbeiterausschüsse sehr große Hoffnungen setzte. Hervorragende Theoretiker und Praktiker redeten dieser neuen Art Arbeitervertretung begeistert das Wort und versprachen sich von ihr ebenso eine neue Stärkung des sozialen Friedens, als eine Aufwärtsbewegung der Arbeiterschaft.

Die Geschichte von anderthalb Jahrzehnten hat nun gezeigt, daß jene Erwartungen vielfach zu hoch gespannt waren. Die günstigen, ja teilweise glänzenden Erfahrungen bezüglich der Arbeiterausschüsse blieben vereinzelt. Die Ausschüsse, die zwar in großer Zahl eingeführt waren, führten vielfach nur ein Scheindasein und sanken häufig zu völliger Bedeutungslosigkeit herab. Bei näherer Prüfung ergibt sich jedoch, daß der Grund für diese unerfreuliche Entwicklung nicht im Wesen der Institution selbst liegt; die Schuld trugen vielmehr durchweg die beteiligten Faktoren, denen es an wohlwollendem Verständnis und Interesse mangelte. Arbeitgeber wie Arbeiter hatten oft nicht die richtige Anschauung von Wert und Wesen der Ausschüsse und mußten ihnen nicht die richtige Stelle innerhalb der modernen Wirtschaftsorganisation anzuweisen.

Vorliegende Schrift will nun versuchen, durch eine prinzipielle und deskriptive Erörterung der Arbeiterausschüsse das Interesse für diese Institution wieder zu wecken. Der gegenwärtige Zeitpunkt scheint hierzu um so geeigneter, als man in den letzten Jahren, namentlich in den christlich gesinnten Kreisen der Arbeiterschaft, begonnen hat, wieder besser über die Arbeiterausschüsse zu denken. Auch die Stellungnahme der Unternehmer ist zum Teil eine günstigere geworden.

Die eben jetzt das Ruhrkohlenrevier aufregende Bergarbeiterbewegung hat die Arbeiterausschüsse wieder in den Vordergrund des Interesses gerückt. Wenn die Verbände der Unternehmer auch auf ihrem alten Standpunkt verharren, daß sie den berufslichen Arbeiterorganisationen Anerkennung und Verhandlung verweigern, so weisen sie doch die einzelnen Werksverwaltungen auf friedliche Auseinandersetzungen mit ihren Arbeiterausschüssen hin. Damit erkennen sie

D-254/78/108 962

die Arbeiterausschüsse als die berechnigte Vertretung der Belegschaften an und benützen sie gern als eine wertvolle Handhabe zur Erhaltung des Friedens: dieselben Ausschüsse, gegen deren obligatorische Einführung sie vor anderthalb Jahren noch sich energisch zur Wehr gesetzt haben. Das ist eine erfreuliche Sinneswandlung bei den Bergherren, in welcher Freunde des gewerblichen Friedens die ersten schüchternen Anfänge einer neuen Ära für die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeiter im Bergbau erblicken. — Auch die Bergarbeiter sind bereit, auf dem in den Ausschüssen gefundenen gemeinsamen Boden zu Friedensverhandlungen mit den Arbeitgebern zusammenzutreten. Die Siebenerkommission, in der vier gewerkvereinsliche Verbände vertreten sind, hat beschlossen: „In der gegenwärtigen Situation werden die Arbeiterausschüsse sämtlicher Kohlenreviere in ganz Deutschland verpflichtet, sofern sie nicht werksseitig wegen der Lohn-, Sperre- und Übersichtenfragen zu einer Sitzung geladen wurden, schleunigst eine solche Sitzung bei ihrer Grubenverwaltung zu beantragen, um die Forderungen der Verbände zu vertreten.“ So haben gegenwärtig die beiden großen Parteien im Bergbau, ebenso aber auch weite sozial interessierte Kreise ihre Blicke erwartungsvoll auf die Arbeiterausschüsse als Friedensinstitution und Vermittlungsinstanz gerichtet.

Bei der geschichtlichen Darstellung war ich — außer der nicht gerade sehr umfangreichen Literatur — vornehmlich angewiesen auf die Berichte der Gewerbeinspektoren in den einzelnen Bundesstaaten, von denen man am ersten eine verständnisvolle objektive Beurteilung erwarten kann. Die Schilderung der praktischen Tätigkeit der Arbeiterausschüsse beruht in erster Linie auf den Ergebnissen einer Privatenquête, welche der Verband „Arbeiterwohl“ anfangs dieses Jahres veranstaltete. Auf eine Umfrage bei 110 Firmen, deren Arbeiterausschüsse durch Zeitschriften und Tagespresse bekannt geworden waren, gaben 42 mehr oder weniger umfassenden Bescheid. Außerdem stellte mir die Zentralstelle für Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen ihr im Laufe der letzten Jahre bei verschiedenen Arbeitgebern gesammeltes einschlägiges Material zur Verfügung. Bezüglich der Arbeiterausschüsse in öffentlichen Betrieben überließen mir die betreffenden staatlichen Behörden mit anerkannter Bereitwilligkeit umfassendes Material zur Bearbeitung. — Aber auch der andere beteiligte Faktor, die Arbeiterschaft, mußte für eine objektive Darstellung zu Worte kommen. Ich wandte mich daher teils mündlich, teils brieflich an eine Reihe von Arbeitersekretären und Gewerkschaftsbeamten, die fast ausnahmslos ihre Ansichten und Erfahrungen ausführlich kundgaben.

Durch den Abdruck verschiedener Statuten und Verhandlungsberichte von Ausschüssen (Anlage I—VIII), namentlich auch durch den Versuch eines Normalstatuts für Arbeiterausschüsse (Anlage IX) hoffe ich vielen Arbeitgebern, die einen Ausschuß einzurichten beabsichtigen, eine willkommene Beigabe zu bieten.

Allen, die mich bei der Arbeit durch Auskünfte und Beschaffung von Material, durch Ratsschläge und Meinungsäußerungen unterstützt haben, — insbesondere den Herren Prälat Prof. Dr. Hise-Münster, Prof. Dr. Sering-Berlin, Reichstagsabgeordneten Erzberger-Berlin, Fabrikant Freese-Berlin, — sei an dieser Stelle herzlichster Dank gesagt.

Und nun geleite Gottes Segen das Büchlein in die Kreise von Industriellen und Arbeitern, und lasse es beitragen zu einem klaren Verständnis und einer richtigen Handhabung einer Institution, die ebenso bedeutungsvoll ist für die Hebung von Industrie und Arbeiterschaft, wie für den so dringend notwendigen sozialen Frieden!

Berlin SW., 13. November 1906.

Niederwallstraße 9

Der Verfasser.

Inhaltsverzeichnis.

	Seite
Erstes Kapitel. Geschichtliche Entwicklung und heutiger Bestand der Arbeiter- ausschüsse.	
Einleitung. — Allgemeine Begriffsbestimmung	1
§ 1. Der Entwurf eines Fabrikausschusses auf dem Frankfurter Parlament (1849)	2
Der Entwurf einer Gewerbeordnung auf dem Frankfurter Parlament enthielt 2 Paragraphen über den „Fabrikausschuß“. — Leitende wirt- schaftliche und ethische Gesichtspunkte für diesen Entwurf. — Scheitern des Projekts.	
§ 2. Die Gründung der ersten Arbeiterausschüsse	3
Der erste Arbeiterausschuß bei D. Peters & Co. in Nevißes (3). — Ähn- liche Schöpfungen in den siebziger Jahren (4).	
§ 3. Die Arbeiterausschüsse in der sozialpolitischen Literatur	4
Die Zeitschriften „Arbeiterwohl“ und „Concordia“ (4). — Die Professoren Brentano und Schmoller (5). — Die liberalen Arbeitgeber Dechelhäuser und Rösche (5). — Privatenquete von B. Böhmert (6).	
§ 4. Der Bestand von Arbeiterausschüssen im Jahre 1890 nach den Unter- suchungen des Vereins für Sozialpolitik	8
Max Sering sammelt im Auftrage des Vereins für Sozialpolitik Gut- achten, Berichte und Statuten von Arbeiterausschüssen. — Er unter- scheidet zwei Gruppen: a) die als Vermittlungsamt wirkenden Aus- schüsse (9); — b) die als Vermittlungsorgan und Verwaltungsinanz wirkenden Ausschüsse (10). — Sechs Arbeitgeberverbände befürworteten die Institution (12). — Gegnerische Äußerungen (12). — Die Ausschüsse auf der Generalversammlung des Vereins für Sozialpolitik (13).	
§ 5. Ereignisse, welche die gesetzliche Einführung von Arbeiterausschüssen vorbereiteten	13
1. Der große Bergarbeiterstreik vom Mai 1889; — die Forderung der Arbeiter; — Willensäußerung des Kaisers (13).	
2. Die kaiserlichen Februarerlasse; — der Staatsrat (14).	
§ 6. Die gesetzliche Einführung von fakultativen Arbeiterausschüssen (1891) .	15
Gang der parlamentarischen Verhandlungen (15); — ablehnendes Ver- halten der Sozialdemokraten (16); — Resultat der Verhandlungen: Ein- führung von fakultativen Ausschüssen, Bestimmungen über ihre Zusammen- setzung und Befugnisse (17).	

§ 7. Die Entwicklung der Arbeiterausschüsse seit ihrer gesetzlichen Einführung 18

I. Schwache Entwicklung und deren Ursachen.

Die Arbeiterausschüsse entstanden zwar in großer Menge, sanken aber (abgesehen von vereinzelten Bezirken) vielfach zu völliger Bedeutungslosigkeit herab (18). — Gründe hierfür auf Seiten der Arbeitgeber: Mangel an Verständnis für den Charakter der heutigen Arbeiter, die immer freierwilliger und selbständiger wurden, — falsche Auffassung von den Ausschüssen, in denen die meisten Kampforganisationen witterten (20). — Gründe auf Seiten der Arbeiter: Interesselosigkeit (teils infolge des Verhaltens der Arbeitgeber) (21), — allzu hoch gespannte Erwartungen, — Mißtrauen gegen die Arbeitgeber wie gegen die Arbeitervertreter (22), — Mangel an sozialer Schulung (23). — Gesamturteil: die ungünstigen Resultate sind auf Rechnung der beteiligten Personen, nicht der Sache selbst zu setzen (24).

II. Günstige Resultate.

In Preußen lauten anfangs außer im Bezirk Liegnitz nur vereinzelte Berichte günstig. — Um die Wende des Jahrhunderts weicht etwas das scharfe Verhalten der Arbeitgeber (25), — die Arbeiter ergreifen vielfach die Initiative (26).

In Baiern haben von Anfang an viele niederbairische Betriebe leistungsfähige Arbeiterausschüsse; — erst gegen Ende der neunziger Jahre kommen auch bessere Berichte aus anderen Bezirken, namentlich aus der Oberpfalz (26).

In Württemberg fanden die Arbeiterausschüsse bei Unternehmern und Arbeitern relativ das größte Interesse (27).

In Sachsen waren nur wenig Ausschüsse günstig wirkend (28); — in Hessen hauptsächlich einige Ausschüsse im Mainzer Bezirk (28); — in den übrigen deutschen Staaten vereinzelt (28); — in Elsaß-Lothringen namentlich einige im Unterelsaß (29).

§ 8. Gegenwärtiger Bestand der Arbeiterausschüsse in der Privatindustrie 29

Die Zahl der Arbeiterausschüsse wird dahin geschätzt, daß von allen Betrieben mit mehr als 20 Arbeitern etwa 10% Ausschüsse haben (29). — Die Haupttätigkeit der Ausschüsse liegt auf dem Gebiete der Wohlfahrtspflege (30); — die Haltung der Arbeitgeber ist vorwiegend eine ablehnende (30); — die Arbeiterschaft zeigt jedoch mehr Interesse (31).

§ 9. Arbeiterausschüsse im Bergbau 31

Besondere Bedeutung der Ausschüsse im Bergbau (31). — Früher gab es auf vielen Zechen Arbeiterunterstützungskassen (32). — Nach dem Bergarbeiterstreik (1889) wurden auf den fiskalischen Gruben (in Anhalt und Preußen) Ausschüsse eingeführt (33). — Für die Errichtung von Ausschüssen im Privatbergbau wurde die Berggesetzgebung wichtig, die sich nun in den einzelnen deutschen Ländern mit diesem Gegenstande beschäftigte (33).

Die Novelle zum Preussischen Berggesetz von 1892 sieht nur fakultative Ausschüsse vor (34); — der Privatbergbau führte aber nur wenig Ausschüsse ein, mehr die fiskalischen Gruben (34); — die Bergarbeiterausschüsse im Saarbrücker Revier (35). — Das Verlangen

der Bergarbeiter nach Ausschüssen fand wiederholt kräftigen Ausdruck, besonders im Streik 1905 (35). — Einführung obligatorischer Bergarbeiterausschüsse durch die Preussische Berggesetznovelle von 1905 (36); — Inhalt der Novelle (37). — Verhalten der sozialdemokratischen und der christlichen Bergarbeiter bei den ersten Wahlen zu den Ausschüssen (39). — Die erste Tätigkeit der Ausschüsse (39).

Im Bairischen Bergbau bestehen seit 1900 obligatorische Ausschüsse (40). — Ihre Haupttätigkeit: Abstellen von Mißständen und Einführung von Erleichterungen in der Berufsarbeit (41). — Günstige Erfolge (42).

Die Bergarbeiterausschüsse in Sachsen und Elsaß-Lothringen sind nicht obligatorisch, — haben wenig Erfolge, — in Württemberg, Hessen und Baden sind sie überhaupt nicht (42).

§ 10. Arbeiterausschüsse in öffentlichen Betrieben 43

I. Arbeiterausschüsse in den der Verwaltung von Meer und Marine unterstehenden Betrieben.

In allen der Preussischen Feldzeugmeisterei unterstellten Fabrikbetrieben bestehen Ausschüsse, die eine mannigfaltige und erfolgreiche Tätigkeit ausüben (43), — ebenso in den dem Bairischen Kriegsministerium unterstehenden technischen Instituten (44), — und in den Fabrikbetrieben der Sächsischen Heeresverwaltung (44). — Bei den kaiserlichen Werften und der kaiserlichen Torpedowerkstatt haben die Arbeiterausschüsse sehr gute Dienste geleistet (44).

II. Arbeiterausschüsse in den staatlichen Eisenbahnbetrieben 45

Seit 1892 bestehen in den Werkstätten und ähnlichen Anstalten der Preussischen Staatseisenbahnverwaltung Arbeiterausschüsse (45); — ihre Zahl und ihre Tätigkeit ist im Laufe der Jahre gewachsen (46). Die Ausschüsse bei den Bairischen Eisenbahnen sind den Preussischen ähnlich (47); — hauptsächlich infolge der Forderungen der Arbeiter wurden sie weiter ausgestaltet (49).

Bei den Württembergischen Staatsbahnen stehen die Ausschüsse zum großen Teil unter sozialdemokratischem Einflusse (50). — Im Sächsischen Eisenbahnwesen fehlen sie ganz (51). — In Baden sind die Ausschüsse der Eisenbahnarbeiter an Zahl und Bedeutung gewachsen (51). — In Oldenburg, Mecklenburg, Elsaß-Lothringen haben sie sich gut bewährt (52).

III. Arbeiterausschüsse in städtischen Betrieben 53

Sehr gering der Zahl wie der Bedeutung nach. — Sie bestehen in 20 Städten. — Zusammensetzung, Kompetenz, Erfolge sehr verschieden (54).

§ 11. Arbeiterausschüsse im Auslande 54

1. Österreich. — Ein Gesetzentwurf von 1891 wollte obligatorische, ein Entwurf von 1894 fakultative Arbeiterausschüsse (55); zu einem Gesetz ist es nicht gekommen. — Nach einer Enquete von 1895 gab es in Cisleithanien etwa 50 Arbeiterausschüsse; — die meisten haben sich nicht bewährt, weil die Unternehmer von ihnen eine Stärkung der Sozialdemokratie fürchteten; — einige günstige Erfahrungen (56).

2. Schweiz. — Die Arbeiterkommissionen in verschiedenen Privatbetrieben haben sich bewährt (56). — In staatlichen Betrieben bestehen sie vereinzelt (57).
3. Holland. — Sehr gute Erfolge der Arbeiterausschüsse in 2 größeren Betrieben (58).
4. Frankreich. — In Val-des-Bois Übergang vom Patronagesystem zu einer mehr konstitutionellen Arbeitsverfassung im syndicat und conseil d'usine (59); — ebenso in einigen anderen größeren Privatbetrieben (61); — eine analoge Einrichtung in gewissen Staatsbetrieben (62).
5. Belgien. — Die conseils d'usine hatten vereinzelt gute Erfolge (62). — Indirekte Einwirkung der Gesetzgebung (63).
6. Italien und Spanien haben keine Arbeiterausschüsse (63).
7. England. — Keine Arbeiterausschüsse in unserem Sinne, — wohl Arbeitervertretungen (representatives), die in innigster Beziehung zu den Gewerkschaften stehen (64).
8. Vereinigte Staaten. — Die Arbeiterausschüsse haben hier keine Bedeutung erlangt mangels einer lebendigen Solidarität (65).
9. Australien. — Ausschüsse sind kaum vorhanden (65).
10. Rußland. — Die hier „gestatteten“ Arbeiterausschüsse scheinen von vornherein zur Bedeutungslosigkeit verurteilt (66).

Zweites Kapitel. Die prinzipielle Bedeutung der Arbeiterausschüsse.

- § 1. Die Gleichstellung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer 67
- Das patriarchalische Arbeitsverhältnis war früher berechtigt (67); — jetzt sind seine wirtschaftlichen, technischen und psychologischen Voraussetzungen geschwunden (68). — Das Streben der Arbeiter nach Gleichstellung in der allen gemeinsamen vernünftigen Natur begründet (69). — Dies Streben begreift, weil politische Gleichstellung gewährt ist (70) — und weil die Stellung des Arbeiters im Fabrikbetriebe leicht zu völliger Abhängigkeit werden kann (71). — Keine absolute Gleichstellung für den Arbeiter gefordert (72). — Die Gleichstellung von Unternehmer und Arbeiter findet ihren Ausdruck u. a. im Arbeiterausschuß (73).
- § 2. Die organische Zusammengehörigkeit von Unternehmer und Arbeiterschaft 74
- Der industrielle Betrieb hat eine geschichtliche Vorstufe und ein Analogon in der Familie (74). — Er ist, wie diese, eine materielle Interessengemeinschaft (75) — und eine ideelle Interessengemeinschaft (76); — die Industrie führt die Menschen zusammen und verbindet sie (77). — Die Zusammengehörigkeit der in einem industriellen Betrieb vereinigten Menschen findet ihren Ausdruck u. a. im Arbeiterausschuß (78). — Bedeutung desselben gegenüber den trennenden und zerstörenden Tendenzen des Sozialismus (79).

Drittes Kapitel. Praktische Bedeutung der Arbeiterausschüsse.

- § 1. Mitwirkung beim Erlass der Arbeitsordnung 81
- Vorteile einer solchen Mitwirkung (81). — Diesbezügliche Bestimmungen der Reichsgewerbeordnung (82). — Weitergehende Vorschläge (83).

- § 2. Sorge für die Durchführung der Arbeitsordnung; sittliche Überwachung der Fabrik 84
- Der Ausschuß kann für die Durchführung der Arbeitsordnung sorgen durch Beispiel und Mahnung (84), — sowie durch Ausübung der Strafgewalt, indem er entweder Strafen festsetzt (85), — oder eine höhere Instanz bildet, an welche bei Strafen appelliert wird (86).
- Die sittliche Überwachung der Fabrik, d. h. die Sorge für treue Pflichterfüllung und sittlichen Ernst der Fabrikangehörigen ist mehrfach dem Arbeiterausschuß übertragen worden (86); — Beispiele (87). — Schlichtung von Streitigkeiten unter den Arbeitern (90).
- Sittliche Erziehung und technische Heranbildung der jugendlichen Arbeiter durch den Ausschuß (9).
- § 3. Wohlfahrtspflege 92
- Das Streben der Arbeiter nach sozialer Selbsthilfe fordert, daß die Arbeiter bei den Wohlfahrtsanstalten irgendwie beteiligt werden (93); hierdurch würde auch der Vorwurf entkräftet, daß die Unternehmer durch die Wohlfahrtsanstalten die Arbeiter sich nur gefügig machen wollen (95).
- Ausschüsse, die fast ausschließlich sich mit Wohlfahrtsanstalten beschäftigen (96). — Mitwirkung der Ausschüsse bei Einführung und Einrichtung von Wohlfahrtsanstalten (98), — bei Verwaltung derselben, insbesondere bei Verwaltung der Kassen (99).
- § 4. Teilnahme an der technischen und kaufmännischen Verwaltung . . . 100
- Technische Verbesserungen wurden zuweilen unter Mitwirkung des Arbeiterausschusses eingeführt (100). — Häufiger noch sind Ausschüsse beteiligt bei der Durchführung der Gewinnbeteiligung (101).
- § 5. Die vermittelnde Tätigkeit des Arbeiterausschusses: Erledigung von Wünschen und Beschwerden, Regelung von Lohnfragen 102
- Sehr viele Ausschüsse sind nach ihren Statuten und ihren Erfolgen als Vermittlungsorgane anzusehen, welche Wünsche und Beschwerden der Arbeiter erledigen (102). — Die Ausschüsse sind hierzu auch besonders geeignet (104). — Schwierig ist ihre Aufgabe, Beschwerden zu erledigen, welche das Verhältnis des einzelnen Arbeiters zu seinem Vorgesetzten berühren (105); — denn die Autorität muß geschützt werden (106). — Regelung von Lohn und Arbeitsdauer war anfangs durchweg von der Tätigkeit der Ausschüsse ausgeschlossen (107); — in den letzten Jahren sind Lohnfragen in zahlreichen Ausschüssen mit Geschick und Glück behandelt (108). — Würdigung der Arbeiterausschüsse als Friedensinstitutionen (110).
- § 6. Arbeiterausschuß und Gewerkverein 110
- Der Arbeiterausschuß wird nicht naturnotwendig vom Gewerkverein mißbraucht, — steht ihm auch nicht feindlich gegenüber (111). — Ihr Verhältnis zu einander wird nicht dadurch bestimmt, daß der Gewerkverein über Lohn und Arbeitszeit, der Ausschuß über alle übrigen das Arbeitsverhältnis betreffenden Punkte verhandelt (112). — Allgemeiner Grundsatz muß sein: die gewerkschaftliche Organisation muß als starke Macht im Rücken des Ausschusses stehen; andererseits kann dieser mäßigend auf den Gewerkverein einwirken (113).

§ 7. **Arbeiterausschuß und Arbeitskammer** 114

Beide beruhen auf denselben Grundgedanken von der Interessensolidarität. — Die Wahlen zu den Arbeitskammern könnten in Anknüpfung an die bestehenden Ausschüsse erfolgen; — die in den Ausschüssen festgestellten Erfahrungen werden für die Tätigkeit der Arbeitskammern von Nutzen sein (114).

Viertes Kapitel. Innere Verfassung der Arbeiterausschüsse.§ 1. **Zusammensetzung und Organisation des Arbeiterausschusses** 115

1. Der Ausschuß ist eine Arbeitervertretung. — Daher ist erforderlich: möglichst allgemeine und unbeeinflusste Wahl (115); — Teilnahme der arbeitenden Frauen und Mädchen am aktiven und passiven Wahlrecht (116); — Wahl der Ausschußmitglieder auf nicht zu lange Zeit (117); — Wahl nach Gruppen (117). — Häufig ist der Vorsitzende des Ausschusses ein Arbeiter (118).
2. Der Ausschuß ist ein Ältestenkollegium. — Daher meistens nur solche Arbeiter wählbar, die ein höheres Lebensalter erreicht haben, — und längere Zeit im Betriebe tätig sind (119).
3. Der Ausschuß ist ein Vermittlungsamt. — Daraus erklärt sich: Die Gegenwart des Fabrikherrn oder seines Stellvertreters bei den Ausschußsitzungen (119); — die Ernennung einer gewissen Zahl von Ausschußmitgliedern durch den Fabrikherrn (119). — Feststellung oder Genehmigung der Tagesordnung durch ihn (120); — Genehmigung und Durchführung der Beschlüsse durch ihn (120).

§ 2. **Konstitutionelle Betriebsverfassung** 121

Die Grundgedanken der monarchisch-konstitutionellen Verfassungsform findet man in den Betrieben mit Arbeiterausschüssen verwirklicht, zumal wenn man die ganze rechtliche und faktische Stellung der heutigen Arbeiter mit in Betracht zieht (121). — Eine Verfassung ist vorhanden in dem beiderseitig geschlossenen Arbeitsvertrag und den staatlichen Arbeiterschutzbestimmungen (123). — Der Fabrikherr ist gebunden an die Mitwirkung bestimmter Organe, — besonders des Arbeiterausschusses, der eine Volksvertretung bedeutet (124); — seine kollegialen Rechte (124); — seine politischen Rechte bei der „Gesetzgebung“ (125) — und bei der Verwaltung (126).

Schluß.I. **Vorschläge für die Gesetzgebung** 128

1. Obligatorische Einführung der Arbeiterausschüsse in allen größeren gewerblichen Betrieben (128); — 2. Obligatorische Einführung von Ausschüssen in größeren Handelsbetrieben (129); — 3. Ausschüsse für die technischen und kaufmännischen Angestellten (129); — 4. Ausschüsse für die unteren und mittleren Beamten der Lehranstalten (129).

II. **Vorschläge bezüglich der Arbeiterschaft** 129

Die Arbeiter müssen Interesse für die Ausschüsse bekunden; — die Organisationen stets Fühlung mit ihnen unterhalten (129).

III. **Vorschläge bezüglich der Unternehmer** 130

Die Unternehmer dürfen nicht zu mißtrauisch, engherzig gegen die Ausschüsse sein, — deren Selbständigkeit, soweit als möglich, anerkennen und zur Geltung kommen lassen (130).

Anlagen.

Anlage I. Normalstatuten eines Ältestenkollegiums, empfohlen vom Rheinhischen Verein für Gemeinwohl 131

Anlage II. Aus der Arbeitsordnung von F. Brandts in M. Gladbach 134

Anlage III. Auszug aus der Arbeitsordnung in der Fabrik von Heinrich Freese in Berlin 137

Anlage IV. Geschäftsbericht der Arbeitervertretung von H. Freese 140

Anlage V. Satzungen für den Arbeiterausschuß in den Betrieben der Preussischen Feldzeugmeisterei 142

Anlage VI. Satzungen für den Arbeiterausschuß der Torpedowerkstatt zu Friedrichsort 144

Anlage VII. Bestimmungen über die Wahl und Tätigkeit des Arbeiterausschusses, vorgeschlagen vom Vorstand des Vereins für bergbauartige Interessen in Essen.

Anlage VIII. Protokolle von Bergarbeiterausschußsitzungen auf den Bechen Prosper I und Prosper II 150

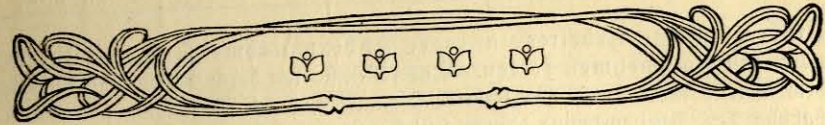
Anlage IX. Entwurf eines Statuts für Arbeiterausschüsse 151





„Für die Pflege des Friedens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind gesetzliche Bestimmungen über die Formen in Aussicht zu nehmen, in denen die Arbeiter durch Vertreter, welche ihr Vertrauen besitzen, an der Regelung gemeinsamer Angelegenheiten beteiligt, und zur Wahrnehmung ihrer Interessen bei Verhandlungen mit den Arbeitgebern und mit den Organen Meiner Regierung befähigt werden.“

Kaiser Wilhelm II.



Erstes Kapitel.

Geschichtliche Entwicklung und heutiger Bestand der Arbeiterausschüsse.

„Weiterbildung des Arbeitsverhältnisses“: so lautet ein Problem, das nun schon über ein volles Jahrhundert theoretische und praktische Volkswirtschaftler beschäftigt. Wir stehen noch mitten in dieser Weiterbildungsarbeit, und es wird allem Anschein nach noch geraume Zeit dauern, bis eine allseitig befriedigende Lösung gefunden ist.

Es handelte sich darum, das alte Herrschaftsverhältnis, das aus den Perioden gebundener Arbeit ererbt und in der Ära des Liberalismus in unvernünftiger und unchristlicher Weise noch verschärft war, zu mildern und in Einklang zu bringen mit den vernünftigen Forderungen der freien Arbeit. Es galt, die Männer des vierten Standes über das Niveau von Arbeitsknechten und Hörigen hinauszuhoben, sie zu höherer Anteilnahme an den rasch sich mehrenden Kulturgütern zu befähigen, ohne dadurch die wirtschaftliche oder technische Leistungsfähigkeit der gewerblichen Unternehmungen zu schwächen; im Gegenteil, diese sollten dadurch noch verstärkt werden.

Verschiedenartig und von verschiedenem Erfolge begleitet sind die Versuche gewesen, die diesen Bestrebungen entstammen. Man versuchte es mit den Arbeiterschutzgesetzen, die einer allzu frühen und allzu harten Ausbeutung der Arbeitskraft feste Schranken zogen; man versuchte es mit der Arbeiterversicherung, und die alljährlich bekanntgegebenen Summen der ausbezahlten Renten beweisen hinlänglich, daß diese die deutsche Gesetzgebung für alle Zeiten ehrende Institution einen großen Teil unserer Arbeiter vor dem Versinken in die äußerste Not sicher gestellt hat. Man versuchte es mit Gewerkvereinen: und ihnen wird immer mehr die Anerkennung zuteil, daß sie durch kräftige Durchsetzung vernünftiger Forderungen nicht bloß zur Hebung des Arbeiterstandes, sondern auch zum allgemeinen wirtschaftlichen Frieden sehr viel beitragen. Man hat es endlich versucht mit Arbeiterausschüssen, die als Vertretung der Arbeiter innerhalb eines Betriebes, aus deren freien Wahl hervorgegangen, die

Interessen der Arbeiter in reger Fühlungnahme mit den Unternehmern wahrnehmen sollen. Das sollen sie tun durch Verwaltung der mit dem Betrieb verbundenen Wohlfahrtseinrichtungen, durch Feststellung und Handhabung der Arbeitsordnung, durch sittliche Überwachung und Ausbildung der jugendlichen Arbeiter u. ä. Näheres über die Organisation und Kompetenz der Ausschüsse zu sagen, müssen wir uns für spätere Kapitel vorbehalten. Dies möge genügen für das allgemeine Verständnis unserer Institution in einem geschichtlichen Überblick, der die Behandlung und Auffassung der Ausschüsse in Literatur und Parlament, namentlich aber ihr Werden und Wirken, ihre Schwierigkeiten und Erfolge in der Wirklichkeit schildern soll.

§ 1. Der Entwurf betreffend Fabrikarschüsse auf dem Frankfurter Parlament.

(1849.)

Der Gedanke, die Arbeiter eines Betriebes in einem gewissen Grade an dessen Verwaltung, und zwar kraft gesetzlichen Zwanges, zu beteiligen, erhielt — soweit uns bekannt ist — zum ersten Male in Deutschland eine klare Formulierung in dem volkswirtschaftlichen Ausschuss des Frankfurter Parlaments im Jahre 1849.¹⁾ Die dem rechten Zentrum desselben angehörenden Abgeordneten Degenkolb, Veit, Becker aus Gotha und Vette erstatteten unterm 20. Februar 1849 ein Minoritätsvotum zu einem sehr reichhaltigen Entwurf einer Gewerbeordnung, worin uns die beiden folgenden Paragraphen interessieren:

§ 42. Jede Fabrik wählt einen Fabrikarschuss. Derselbe besteht: a) aus einem Mitgliede jeder selbständigen Gruppe der Fabrikarbeiter, b) einem Werkmeister jeder Gruppe, beide durch die Arbeiter gewählt, c) aus dem Inhaber der Fabrik oder dem von ihm bestimmten Stellvertreter.

§ 43. Die Fabrikarschüsse haben folgende Befugnisse: a) Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, b) Entwerfung und Aufrechterhaltung der besonderen Fabrikordnung, c) Einrichtung und Verwaltung der Krankenunterstützungskasse, d) Überwachung der Fabrikfänder, sowohl in sittlicher Beziehung in der Fabrik selbst, als hinsichtlich des Schulbesuchs, e) Vertretung der Fabrik in den Fabrikräten. (Die Fabrikräte entsprachen im ganzen den heute geplanten Arbeitskammern.)

Außerdem sollte, wie aus den beigegeführten „Motiven“ hervorgeht, der Fabrikherr mit diesem Ausschuss auch die Arbeitslöhne und überhaupt alles dasjenige vereinbaren, was das gegenseitige Verhältnis der Fabrikarbeiter und Fabrikherrn unmittelbar angeht. Die dem Ausschuss zugedachte Kompetenz ging also ziemlich weit.

Welches die leitenden wirtschaftlichen und ethischen Gesichtspunkte waren, sprechen ebenfalls die „Motive“ in so klaren Worten aus, daß sie auch heute

¹⁾ Vgl. Verhandlungen der deutschen verfassungsgebenden Reichsversammlung, Frankfurt 1848/49, II 926, 945 ff.

noch für Freund und Feind der Ausschüsse der Beachtung wert sind. „Der Ausschuss — heißt es da — soll durch Aufrechterhaltung der Ordnung im Innern, durch Vermittlung von Streitigkeiten, durch Belebung des Interesses der Arbeiter an der Fabrikanstalt, fördernd auf die Industrie wirken, zugleich aber die Rechte der Arbeiter wahrnehmen . . . Denjenigen, deren Lebensberuf auf industriellem Gebiete liegt, soll der Ausschuss (wie verschiedene andere im Entwurf vorgeschlagene Einrichtungen) die wahre Freiheit und den rechten Erfolg der eigenen Tätigkeit in fördernder Gemeinschaft mit anderen sichern und einer der nützlichsten Klassen der Gesellschaft in gesetzmäßiger Gliederung den Weg der Bildung und die Erfüllung ihrer Berufsaufgabe erleichtern. Sie soll nicht Vorrechte gewähren, sondern im Gegenteil die Rechte des gewerbetreibenden Staatsbürgers an strengere Pflichterfüllung binden.“

Leider kam das damals schon so richtig erfaßte und im einzelnen klar durchdachte Programm eines Fabrikarschusses im deutschen Gewerbe nicht zur Ausführung, ja es wurde nicht einmal im Plenum der Versammlung darüber verhandelt. Und so wurde dieser hoffnungsfreudige Keim nebst so vielen anderen in den stürmischen Bewegungen jener Jahre auf lange Zeiten verschüttet.

§ 2. Die Gründung der ersten Arbeiterausschüsse.

Das Verdienst, den ersten Arbeiterausschuss im deutschen Vaterland gegründet zu haben, gebührt nach den Untersuchungen von Max Sering der Mechanischen Weberei von D. Peters & Co. in Revißes-Elberfeld.¹⁾ Derselbe trat als „Arbeitervorstand“ am 24. September 1861 ins Leben²⁾ und wirkte zunächst nur als Organ der von den Arbeitern unter Mitwirkung der Firma gegründeten „Unterstützungskasse für die vereinigten Arbeiter von David Peters“. Fünf Jahre später oblagen ihm aber schon außer der Aufsicht und Beschlussfassung über die inneren Angelegenheiten der Kasse die Regelung und nötig werdende Veränderung der Stücklöhne sowie der Fabrikordnung. Seine Beschlüsse bedurften der Genehmigung der Firma, die bei den Verhandlungen auch den Vorsitz führte. Sie griff außerdem noch in die Organisation des Arbeitervorstandes ein, indem sie zwei seiner Mitglieder ernannte, während die übrigen drei aus freier Wahl der Arbeiter hervorgingen. Die Arbeiter hatten alsbald Vertrauen zu der neuen Einrichtung gefaßt, wie sie durch die andauernde Annahme der verschiedenen Vorstandsbeschlüsse bekundeten. Aber die arbeitgebende Firma war nicht minder zufrieden; die von Zeit zu Zeit durch die Firma ausgearbeiteten Denkschriften, die in industriellen Kreisen viel Verbreitung fanden und teilweise im Amtsblatt der kgl. Regierung zu Düsseldorf abgedruckt wurden, berichteten fortwährend nur Günstiges; in technischer, wirtschaftlicher und ethischer Hinsicht hatte sich der Arbeitervorstand zum Wohl der Firma, wie der Arbeiterschaft durchaus bewährt.

¹⁾ M. Sering, Arbeiterausschüsse in der deutschen Industrie. Schriften des Vereins für Sozialpolitik (Leipzig 1890) 4.

²⁾ Zeitschrift des Bergischen Vereins für Gemeinwohl (Elberfeld 1888), Heft 1.

In den siebziger Jahren folgten mit ähnlichen, wenn auch in wesentlichen Punkten von dem Peterschen Ausschuss abweichenden Schöpfungen L. Gutschenther zu Selb in Bayern (1872), Fr. Brandts in M. Gladbach (1873), und Eisenhütten-Direktor Schlittgen auf der Marienhütte bei Kogenau in Schlesien (1874), ferner im Jahre 1881 Curt Starke in Frankenu bei Wittweida (Sachsen), 1884 Direktor Max Rösler in der Fürstlich Isenburgschen Steingutfabrik zu Schlierbach (Hessen-Nassau) und Heinrich Freese in Berlin.

Diesen Männern gebührt das Verdienst, zuerst unter ihren Standesgenossen den Gedanken klar und lebendig erfasst zu haben, daß Fabrikfeudalismus und Fabrikswervanität nicht mehr in unsere Zeit hineinpassen, und daß auf einer ganz anderen, viel breiteren Grundlage als bisher, Einheit und Ordnung im Fabrikbetrieb aufrecht zu halten sei. Und ohne durch wissenschaftliche oder journalistische Erörterungen, durch gesetzliche Bestimmungen oder durch ungestümes Fördern der Arbeiter den Anstoß erhalten zu haben, zogen sie aus ihrer durch eigene Anschauung gewonnenen Erkenntnis die praktische Konsequenz, die Arbeiter zu einer gewissen Mitverwaltung des Betriebes in Ältestenkollegien, Arbeitervorständen, Vertrauensmännerkonferenzen heranzuziehen. So sind die Arbeiterausschüsse aus der unbeeinflussten, klaren Erkenntnis eines praktischen Bedürfnisses erwachsen, das bei den veränderten Zeitverhältnissen und Zeitansehauungen sich von selbst ergab und fühlbar machte. Das sollte man bei der Beurteilung unserer Institution nicht vergessen.

§ 3. Die Arbeiterausschüsse in der sozialpolitischen Literatur.

Bald bemächtigte sich auch die sozialpolitische Literatur des Stoffes und trug nicht wenig zur Verbreitung der neuen Idee bei. Hier ist vor allem das unbestrittene Verdienst der 1881 begründeten Zeitschrift „Arbeiterwohl“¹⁾ anzuerkennen, die in ihren ersten Jahrgängen immer wieder den Gedanken der ethischen Zusammengehörigkeit der Fabrik betonte, die den Typ der Familie auch aus dem Großbetrieb nicht ganz verflüchtigt sehen wollte und eine teilweise Verwirklichung dieser Gedanken in den Ältestenkollegien sah. „Das Ältestenkollegium — so heißt es im „Arbeiterwohl“ (Jahrgang I, Heft 5) — entspricht ebenso sehr dem praktischen Bedürfnis und ist eine natürliche Ergänzung der Fabrikverfassung, als es den idealen Anschauungen der Zeit entspricht: Theorie und Praxis kommen hier zu demselben Resultate.“ Als Grundgedanke des Ältestenkollegiums wird angegeben: „Eine lebendige, eine gegenseitige, gebende und empfangende Verbindung zu schaffen zwischen Fabrikherrn und Arbeitern, daß sie sich verstehen, zusammen raten und taten und als zusammengehörig sich fühlen lernen.“ Die Hoffnungen, die „Arbeiterwohl“ auf die Ausschüsse setzt, sind außerordentlich hoch: „Es gibt so viele Motive der Verbindung und Freundschaft zwischen Herrn und Arbeiter, daß dieselben nur zur Auswirkung zu kommen brauchen, um allen sozialen Gegensatz zu vergessen: und die dazu berufene Institution ist das Ältestenkollegium.“ (Jahrgang I, Heft 6.) — Organisation, Einzelaufgaben und Er-

¹⁾ S. insbesondere „Arbeiterwohl“ Jahrg. I (1881) 5, 21, 41, 85, 101.

folge von Arbeiterausschüssen wurden dann erörtert auf Grund der Erfahrungen bei F. Brandts, in der Marienhütte zu Kogenau, im linksrheinischen Verein für Gemeinwohl u. a. m.¹⁾

Die klaren Erörterungen und kräftigen Mahnungen mußten um so wirkungsvoller sein, als die Zeitschrift „Arbeiterwohl“ sich in erster Linie an den Verband gleichen Namens wandte, in welchem eine stattliche Anzahl katholischer Industrieller und Arbeiterfreunde in ganz Deutschland sich zur praktisch-sozialen Reformarbeit zusammengefunden hatten.

Dieselben Ideen versocht die „Concordia“ (Zeitschrift des Vereins zur Förderung des Wohles der Arbeiter). Auch hier wurden die Arbeiterausschüsse warm empfohlen, hauptsächlich unter Hinweis auf das vortrefflich eingerichtete Ältestenkollegium in der Marienhütte, und den Arbeitgebern dringend geraten, den einseitigen patriarchalischen Standpunkt allmählich zu verlassen und mit einer mehr konstitutionellen Verfassung und Verwaltung ihres Betriebes sich zu befremden.²⁾

Auch Vertreter der akademischen Fachwissenschaft äußerten ihre günstige Ansicht von den Arbeiterausschüssen. Professor Euzo Brentano zeichnete treffend in drei Feuilletonartikeln der Nationalzeitung (vom 1., 2., 7. Juni 1887) die in Unternehmerkreisen bestehenden gegensätzlichen Anschauungen von Patriarchalismus und Konstitutionalismus. Anknüpfend an die Lehren von Disraeli und Carlyle, welche auf dem Boden englischer Verhältnisse die hier vorliegenden Gegensätze personifizieren, forderte er schließlich mit Carlyle die Fabrikanten auf, „als Arbeiterhäupter die Führer der ihnen unterstellten Männer zu werden, auf dem Wege zu deren materiellem, sittlichem und geistigem Wohl“ — in den Arbeiterausschüssen. Schmollers Äußerungen werden uns später beschäftigen.

Ende der 80er Jahre erhoben auch zwei liberale Arbeitgeber ihre Stimme zugunsten der Arbeiterausschüsse, Wilhelm Dechelhäuser und Richard Roesicke. — Dechelhäuser³⁾ leitet Berechtigung und Aussichten der Ausschüsse aus dem Streben der Arbeiter nach Gleichstellung ab. „Seit einem Jahrhundert — sagt er — geht ein unwiderstehlicher Zug durch die Zeit, welcher die früher einfluß- und machtlosen Volksklassen nach oben treibt; die Emanzipation des dritten Standes ist erreicht, die des vierten, des Arbeiterstandes, ist in Gährung begriffen. Derselbe erstrebt nicht bloß eine materielle Besserung, sondern auch eine soziale Hebung seiner Lage, entsprechend der durch alle Hilfsmittel der Neuzeit geförderten und fortwährend steigenden Bildung des Arbeiterstandes und des dadurch geminderten Abstandes seines Bildungsgrades von dem des Arbeitgebers. Es hilft nichts, vor diesen Bewegungen die Augen zu verschließen; sie wollen anerkannt und in Rechnung gezogen sein.“⁴⁾ Das sind schöne Worte im Munde eines Arbeitgebers, der auch diesen Anschauungen entsprechend ein

¹⁾ S. Jahrg. I, III, IX. Die diesbezüglichen Artikel entstammen der Feder von F. Hise. S. auch dessen Schrift: Schutz dem Arbeiter (Böln 1890), 170 ff.

²⁾ Concordia, Jahrg. II (1880) 51, 56, 135.

³⁾ W. Dechelhäuser, Die sozialen Aufgaben der Arbeitgeber (Berlin 1887); derselbe, Über die Durchführung der sozialen Aufgaben im Verein der Anhaltischen Arbeitgeber (Berlin 1888); derselbe, Soziale Tagesfragen (Berlin 1889).

⁴⁾ Derselbe, Soziale Tagesfragen 62.

warmer Freund und Förderer der Ausschüsse war und deren Hauptbedeutung darin erblickte, daß sie ein menschlich näheres Verhältnis zwischen Unternehmer und Arbeiter begründen und durch die Natur des Betriebes gegebene Abhängigkeiten mildern und erträglich machen. Zu bedauern ist nur, daß er diese Abhängigkeit zu scharf betonte und in ihrer Begründung zweifelsohne zu weit ging; sagte er doch einmal sogar, daß der Arbeitgeber allein den Arbeitsvertrag knüpfe und löse, und daß hierin die Quelle seines Übergewichts liege. Damit stellte Dechelhäuser alles das wieder in Frage, was er sonst über die berechnete Aufwärtsbewegung des Arbeiterstandes sagte. Mit dieser Auffassung hing zusammen sein wiederholtes Warnen, man solle den Arbeiterausschüssen nicht zu weitgehende Rechte einräumen und ihnen keinerlei konstitutionelle Befugnisse geben. Nichtsdestoweniger ist an Dechelhäusers aufrichtigem Willen, Arbeiterausschüsse durchzusetzen, nicht zu zweifeln. Aber es war begreiflich, daß aus der Arbeiterpartei Stimmen laut wurden, welche Dechelhäusers Ausführungen nicht recht traute und seine Ältestenkollegien eine leere Spiegelfechterei schalteten; und ebenso begreiflich war es, daß gewisse Arbeitgeber die Ausschüsse als überflüssig betrachteten, wenn der Unternehmer einseitig das Arbeitsverhältnis knüpfe oder löse.¹⁾ Dechelhäuser fand einen literarischen Bundesgenossen an dem Dessauer Industriellen Richard Roesicke.²⁾ Obwohl er von Dechelhäusers den Arbeiterschutz betreffenden Vorschlägen sonst in wesentlichen Punkten abweicht und oft scharf gegen ihn polemisiert, ist er doch hinsichtlich der Arbeiterausschüsse mit seinem Standesgenossen derselben Ansicht. Er ist ein aufrichtiger Freund der Ältestenkollegien und meint auf Grund zahlreicher Erfahrungen, durch solche Institutionen blühe der Arbeitgeber nicht nur keine Autorität ein, sondern befestige sie nur.

Unterdessen waren die beteiligten Kreise, Arbeiter sowohl wie Unternehmer, über die Ausschüsse geteilter Meinung. Bei sehr vielen Arbeitern, namentlich soweit sie sozialdemokratischen Einflüssen unterstanden, hatte sich von vornherein ein großes Mißtrauen gegen die neue Einrichtung tief eingewurzelt. Die Ausschüsse — hieß es — seien nur eine bequeme und billige Unternehmerpolizei, die den Arbeitern zugestandenen Rechte seien nur scheinbare Rechte, und schlaue Unternehmer würden die Ausschüsse nur dazu benutzen, ihre Herrschaft unbemerkt zu befestigen.³⁾ — Vor allem aber bestand auch in weiten Kreisen der Unternehmer eine unüberwindliche Abneigung gegen die Heranziehung der Arbeiter zur Mitverwaltung. Und doch hing in erster Linie von der freundigen und zielbewußten Mitwirkung der Unternehmer die ganze Zukunft der jungen Einrichtung ab. Man stritt teils über die Grundsätze der mehr patriarchalischen oder mehr parlamentarischen Verwaltung von Großbetrieben, teils über die Art und Weise der Ausführung und über gewisse grundlegende statutarische Bestimmungen der Ältestenkollegien. Um nun zu einer Verständigung über Grundsätze und Ausführungsbestimmungen zu gelangen, unterzog sich Victor Böhmert der verdienstvollen Aufgabe, über die ihm bekannten Ausschüsse eine Privatenquete anzu-

¹⁾ Vgl. „Arbeiterfreund“ XXVII (1889) 451.

²⁾ R. Roesicke, Arbeiterschutz (Dessau 1887).

³⁾ Vgl. Brauns Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik IV (1891) 544.

stellen.¹⁾ Es kamen bei dieser Erhebung — mit zwei Ausnahmen — nur Arbeitgeber zu Wort. Die beiden angeführten Arbeitervereinigungen sprachen sich für eine Verleihung von mehr Rechten an die Arbeiter aus, wenn sie sich auch über eine Ausschüsse im einzelnen nicht äußerten. Von den 21 in Betracht kommenden Ausschüssen im einzelnen nicht äußerten. Von den 21 in Betracht kommenden Unternehmern gaben 14 (also genau $\frac{2}{3}$) ein zugunsten der Ausschüsse lautendes Gutachten ab, 4 dieser Äußerungen kamen von Arbeitgeberverbänden, die mehrere Betriebe umfaßten. Sieben Gutachten lauteten ungünstig; drei von ihnen hielten die Ausschüsse wegen geringen Umfanges des Betriebes oder wegen fortdauernd guter Beziehungen zur Arbeiterschaft nicht für nötig, nur vier Gutachten lauteten positiv ablehnend; der schroffste ausgesprochene Gegner der Ausschüsse war Freiherr von Stumm. — Böhmert schließt seine Untersuchung mit den Worten: „Im allgemeinen scheint uns das (in den Arbeiterausschüssen verwirklichte) parlamentarische System der einmal errungenen Gleichberechtigung aller Volksklassen mehr zu entsprechen und die Zukunft für sich zu haben, weil es das Gefühl der Selbstverantwortung und das moralische Bewußtsein aller Beteiligten hebt. Es kann aber von dem patriarchalischen System jedenfalls viel lernen und sollte unter allen Beteiligten ein Familienleben, namentlich unter den Arbeitern ein brüderliches und schweesterliches Verhältnis zu erhalten suchen.“²⁾

In geistvoller Weise befürwortete und begründete Gustav Schmoller in einem Vortrage am 30. Dezember 1889 die Arbeiterausschüsse.³⁾ Als Ziel sozialer Reformarbeit betrachtete Schmoller nicht so sehr materielle Gleichberechtigung von Arbeitgeber und Arbeiter, als vielmehr ein Kompromiß zwischen den Herrschaftsverhältnissen der Unternehmer und dem Ideal der Gleichheit, wie es den Arbeitern vorschwebt. Diesem Ziele nähert uns nur langsam und zum geringen Teil die soziale Gesetzgebung; auch Gewerksvereine, Schiedsgerichte und Arbeitskammern lösen das Problem nicht vollständig: sie setzen sich aus heterogenen Industriellen und Arbeitern zusammen, welche in bezug auf die Details und die Interessen des einzelnen Betriebes nicht recht kompetent sind. „Nein, was neben den größeren Einigungen beider Teile und ihren Beratungen in erster Linie von durchschlagender Bedeutung werden kann, das ist die natürlichste, naheliegendste, einfachste Art der Verhandlung zwischen Unternehmer und Arbeiter. In jedem größeren Werke, in welchem durch die Zahl der Leute der persönliche Verkehr und der Meinungsaustausch zwischen Unternehmer und Arbeiter aufhört, muß eine Vertretung der Arbeiter, ein Ausschuß derselben, ein Ältestenkollegium geschaffen werden, das einmal im Monat mit dem Unternehmer und seinen Beamten in einer Abendstunde um einen Tisch herum sich zusammensetzt, um über das gegenseitige Verhältnis in den Formen

¹⁾ S. „Arbeiterfreund“, herausgegeben von Böhmert und von Gneist XXVII (1889) 439 ff. — ²⁾ A. a. O. 485.

³⁾ Der Vortrag Schmollers erschien zuerst in der Allgemeinen Zeitung (vom 24.—31. Januar 1890), dann als besondere Broschüre unter dem Titel: Über Wesen und Verfassung der großen Unternehmungen (München 1890) und ward endlich der Aufsatzsammlung Schmollers: Zur Gewerbe- und Sozialpolitik der Gegenwart (Leipzig 1890) einverleibt.

moderner Höflichkeit und mit Freimut sich auszusprechen.“ So begründet Schmoller in klarer, sachlicher Form die Arbeiterausschüsse. Als Hauptaufgaben weist er ihnen zu die Verwaltung der Wohlfahrtseinrichtungen, insbesondere des Rassenwesens, dann die Festsetzung und Handhabung der Fabrikordnung und endlich die Strafsjustiz, die auch das Privatleben der Arbeiter vor ihr Forum ziehen soll, die Trunksucht, wilde Ehen, Raussucht, Viederlichkeit und Verschwendung durch Mahnen und Strafen bekämpfen soll. Es war dem klarblickenden Nationalökonom und praktischen Realpolitiker nicht entgangen, daß von unten wie von oben, von Seiten der Arbeiter wie der Unternehmer damals vielfach gegen die Ausschüsse agitiert wurde; diese fürchteten eine Verstärkung der Sozialdemokratie, jene eine Einschränkung der eben jüngst ein wenig erstarkten Arbeiterorganisationen. In überzeugenden Worten legt daher Schmoller das Verhältnis der Ausschüsse zu der Sozialdemokratie, wie zu den Gewerksvereinen dar; die Sozialdemokratie würde — so führt er aus — zur Vernunft und zu praktischer Sozialreform erzogen, die Gewerksvereine aber hätten in den Ausschüssen keine Konkurrenten, sondern praktische Mitarbeiter zu erblicken, die auf anderen, innerhalb eines einzelnen Betriebes liegenden Gebieten ihre Tätigkeit zu entfalten hätten.

§ 4. Der Bestand von Arbeiterausschüssen im Jahre 1890 nach den Untersuchungen des Vereins für Sozialpolitik.

Im Jahre 1889 stellte der Verein für Sozialpolitik seine große Organisation in den Dienst der Idee der Arbeiterausschüsse und beauftragte Professor Dr. Max Sering in Berlin, diesbezügliche Gutachten, Berichte und Statuten zu sammeln und zu erörtern. Die Arbeit Serings erschien im Jahre 1890 als 46. Band der Schriften des Vereins für Sozialpolitik.¹⁾ Es war die erste zusammenfassende Arbeit, die über den damaligen Stand der Ausschüsse gut unterrichtet. Auf Grund dieser Sammlung geben wir daher jetzt einen Überblick über die damals (1890) in Deutschland bestehenden Arbeiterausschüsse. Die einige 40 Ausschüsse enthaltende Sammlung konnte und sollte nicht vollständig sein; der Herausgeber hatte nur bezüglich solcher Arbeiterausschüsse Auskunft erbitten können, welche in der Literatur oder in der Tagespresse als vorhanden erwähnt worden waren. Bei der Wiedergabe der Statuten und Berichte ist die etwas äußerlich erscheinende Einteilung nach Industrien befolgt, welche bei der Institution beteiligt waren (Bergbau, Hüttenwerke, Textilindustrie, keramische Industrie usw.). In der sehr interessanten und lehrreichen Einleitung (S. 1—26) klassifiziert Sering die Ausschüsse nach dem Umfang ihrer Tätigkeit und nach ihrer sachlichen Bedeutung für das Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitern und unterscheidet auf Grund dieses Einteilungsprinzips zwei Hauptgruppen: die erste umfaßt Arbeiterausschüsse, die lediglich als Vermittlungsamt

fungieren, die zweite dagegen solche, die als Vermittlungsamt und Verwaltungsinstanz tätig sind.

a) Zur ersten Gruppe gehören diejenigen Arbeiterausschüsse, die ausschließlich oder wenigstens vorwiegend den Verkehr zwischen Betriebsleitung und Arbeiterschaft vermitteln sollen, die Wünsche und Beschwerden, Meinungen und Stimmungen der Arbeiter der Betriebsleitung mitteilen und umgekehrt die bei der letzteren herrschenden Ansichten und Motive den Arbeitern auseinanderzusetzen und eine Verständigung zwischen beiden Parteien herbeiführen sollen. Derartige Ausschüsse bestehen ausschließlich aus gewählten Vertretern der Arbeiterschaft; an den laufenden Verwaltungsgeschäften des Unternehmens haben sie entweder gar keinen Anteil oder höchstens den einer kontrollierenden und beratenden Deputation von Interessenten. Die Ausschüsse dieser Art sind ausnahmslos zur Zeit der großen Ausstände von 1889 und 1890 zu dem ausgesprochenen Zwecke ins Leben gerufen, dem Ausbruch von Zwistigkeiten vorzubeugen; man wollte für ähnliche Fälle eine legale Vertretung der Arbeiterschaft haben und nicht wieder auf Verhandlungen mit unberufenen Wortführern angewiesen sein. Die Entstehung dieser Vermittlungsorgane in erregter Zeit tritt denn auch deutlich in den sehr vorsichtig abgefaßten Bestimmungen über ihre Zusammensetzung und den Wahlmodus zu Tage.¹⁾ Aus diesem den Arbeitern gegenüber bekundeten Mißtrauen dürfte der geringe Erfolg der Ausschüsse z. B. auf den fiskalischen Gruben zu erklären sein. Eine höhere Form des Vermittlungsamtes erblickt Sering in jenen Arbeiterausschüssen, welche außer der vorhin erwähnten Tätigkeit auch die Fabrikordnung, d. h. die Summe der allen gemeinsamen Vertragsbedingungen mit der Fabrikleitung gemeinsam beraten und feststellen. Hierin liegt in der Tat eine Vermittlung höherer Art, weil hier der Arbeiter in seiner Eigenschaft als vertragschließende Partei viel höher bewertet wird, ja in gewissem Sinne als gleichberechtigter Kontrahent rückhaltlos anerkannt wird.²⁾

b) Die zweite Gruppe umfaßt alle diejenigen Ausschüsse, die als Vermittlungsorgan und Verwaltungsinstanz fungieren. Ihnen sind außer der bisher besprochenen Tätigkeit noch weitere Kompetenzen zugestanden. Gesetzgeberisch wirken sie zwar nicht, aber sie greifen in die Exekutive der vorhandenen Gesetzgebung ein; es sind ihnen, teils unter Kontrolle, teils zu ganz selbständiger Durchführung eine Reihe von Verwaltungsgeschäften überlassen, welche sonst der Betriebsleitung und ihren Beamten obliegen, wie die Verwaltung gewisser im Interesse der Arbeiter errichteten Rassen und anderer Wohlfahrtseinrichtungen, die Handhabung der auf dem Arbeitsvertrag beruhenden Disziplinargewalt, die Überwachung der Lehrlinge, die Wahrung von Ehrenhaftigkeit und guter Sitte unter dem Personal u. a. m. Der Arbeiterausschuß erscheint hier nicht bloß als eine Interessenvertretung der Arbeiter, wie in der

¹⁾ Hierher zu rechnen sind die Arbeiterausschüsse auf den Kohlengruben des Fürsten von Pleß in Schlesien, auf den fiskalischen Gruben bei Saarbrücken, sowie in der Stettiner Zementfabrik zu Züllichow und in dem Eisenwerk Kaiserslautern. S. Sering a. a. O. 27—35, 52, 126.

²⁾ Solche Ausschüsse bestehen in der Mechanischen Weberei zu Vinden (Hannover) und in den Federwerken von Dörr & Reinhard zu Worms. S. Sering 58 und 146.

¹⁾ Arbeiterausschüsse in der deutschen Industrie. Von Professor Dr. Max Sering. Leipzig 1890. — Vgl. dazu die Besprechung in den Jahrbüchern für Nationalökonomie Bd. 57 (1891), 287, und in Brauns Archiv IV (1891) 544.

vorhergehenden Gruppe, sondern als ein amtliches Organ der Unternehmung, als ein Verwaltungsorgan, welchem die Ausführung von gewissen teils geschriebenen, teils ungeschriebenen Satzungen obliegt.

Am nächsten liegt es, dem Ausschuß die Verwaltung von Wohlfahrts-einrichtungen zu überlassen. Tatsächlich bestanden schon lange in zahlreichen Betrieben Fabrikkrankenkassen, deren Vorstand zu zwei Drittel aus Arbeitern bestand. Dieser Vorstand verwaltete die Krankenkasse, eine Wohlfahrts-einrichtung in hervorragendem Sinne, selbständig. Und die guten Erfahrungen, die man mit dieser Verwaltungstätigkeit eines Arbeiterkollegiums gemacht hatte, führten in vielen Betrieben zur Übertragung weiterer Wohlfahrts-einrichtungen an die Arbeitervertretung. In vielen Unternehmungen ist aus dem Vorstände der Fabrikkrankenkasse allmählich und unmerklich ein regelrechter Arbeiterausschuß entstanden, der bald nicht bloß als Klassenvorstand, sondern als natürliche Vertretung der Arbeiterschaft angesehen wurde, in dessen Verwaltungsbereich eine Wohlfahrts-einrichtung nach der andern überging.¹⁾

Dabei blieb man nicht stehen. Man gab der nun eingebürgerten neuen Verwaltungsbehörde auch weitere Kompetenzen. Franz Brandts in M. Gladbach besaß in seinem 1872 begründeten Ältestenkollegium ein Vermittlungsorgan „höherer Ordnung“, das Änderungen und Ergänzungen der Fabrikordnung vornahm, es hatte auch die Arbeiter-, Kranken- und Familienkrankenkasse zu allgemeiner Zufriedenheit verwaltet. Der Besitzer legte aber dem Kollegium auch eine hervorragende ethische Bedeutung für die ganze Fabrik bei und übertrug ihm daher die Aufgabe, nach Möglichkeit für Erhaltung und Förderung des Geistes der Zusammengehörigkeit, der Ordnung und guten Sitte unter den Arbeitern der Fabrik zu sorgen und den einzelnen, soweit tunlich, mit Fürsorge und Rat zur Seite zu stehen. Daher sollte das Kollegium mit Hilfe der ihm zur Seite gestellten Vertrauensmänner auf treue Beobachtung der Fabrikordnung, der sittlichen wie der technischen Bestimmungen derselben, achten, für gute Behandlung und gewissenhafte Ausbildung der jugendlichen oder neuen Arbeiter Sorge tragen, auf gute sittliche Führung der jugendlichen Arbeiter auch außerhalb der Fabrik Acht haben, auf Beilegung von Streitigkeiten unter den Arbeitern hinwirken. Von besonderer Wichtigkeit war es, daß das Ältestenkollegium seiner beaufsichtigenden Tätigkeit auch Nachdruck verleihen durfte: es konnte nötigenfalls Verwarnungen und Strafen aussprechen. — Mochten auch vereinzelt Arbeiter darüber mißvergnügt sein, daß nunmehr zwischen sie und ihren Herrn der Ausschuß eingeschoben war, die Erfolge der Ausschußtätigkeit waren nach Aussage des Herrn Brandts und desjenigen, der ein Jahrzehnt die Ausschüßsitzungen leitete, des Generalsekretärs Dr. F. Hitze, hervorragend gute.²⁾

¹⁾ Als Ausschüsse, die auf Vermittlungstätigkeit und Verwaltung von Wohlfahrts-einrichtungen sich beschränken, werden aufgezählt der Ausschuß bei der Firma Siemens & Halske in Berlin, die (als religiöser Verein 1819 gegründete) St. Antonius-Bruderschaft in den Steingutfabriken von Billerow & Boch zu Mettlach, der Wohlfahrtsverein der württembergischen Metallwarenfabrik zu Geislingen, das Ältestenkollegium der Firma Rietschel & Henneberg in Berlin. S. Sering 53, 122, 142.

²⁾ Vgl. Arbeiterwohl I (1881) 85.

Brandts war zweiter Vorsitzender des „linksrheinischen Vereins für Gemeinwohl“ und regte bei den Mitgliedern desselben die Einführung von Arbeiterausschüssen an. Unter seinem Vorsitz wurden denn auch die Normalstatuten eines Arbeiterausschusses in dem erwähnten Verein beraten und aufgestellt. Begreiflicherweise sind darin die Grundzüge der vortrefflich bewährten Brandtschen Institution deutlich erkennbar. Mehrere Fabrikbetriebe im Düsseldorf-Bezirk akzeptierten mit geringen Änderungen die Normalstatuten für ihren Arbeiterausschuß¹⁾ und machten damit durchweg günstige Erfahrungen.

Unterdessen hatte sich im Osten unseres Vaterlandes, auf dem Eisenwerk Marienhütte bei Kosenau in Schlesien, ganz unabhängig von den Versuchen und Erfahrungen in den rheinischen Betrieben ein Ältestenkollegium gebildet, das im wesentlichen auf denselben Grundlagen ruhte, wie die rheinischen Ausschüsse; insbesondere kamen hier dieselben ethischen Ideen zum Ausdruck, wie dort; hier wie dort werden dem Ausschusse erziehlische und disziplinäre Aufgaben gestellt; auf die sittliche Überwachung der Lehrlinge und jugendlichen Arbeiter wird besonderes Gewicht gelegt; zuweilen gehen die Eingriffe des Ältestenkollegiums in das Privatleben des Arbeiters zur Verhütung sittlicher und materieller Nachteile sogar recht weit. Charakteristisch ist dem Kosenauer Ältestenkollegium ferner, daß seine richterliche Tätigkeit mehr wie anderswo in den Vordergrund tritt. Unzuträglichkeiten, die innerhalb oder außerhalb des Werkes vorgekommen sind, müssen dem Ältestenkollegium unverzüglich mitgeteilt werden, damit es seinen Urteilspruch fällt. Die Befugnisse sind ziemlich ausgedehnt, und der Arbeitgeber dürfte sie, ohne von einer Arbeitervertretung unterstützt zu sein, für sich allein nicht vindizieren. Aber diese sittenrichterliche Tätigkeit, durch einen Arbeiterausschuß ausgeübt, hat sich vollauf bewährt.

Das Ältestenkollegium der Marienhütte in Kosenau fand begreiflicherweise bald Nachahmung. Seine Satzungen wurden mehr oder weniger akzeptiert von der Aktiengesellschaft für Maschinenbau und Eisengießerei in Eulau-Wilhelms-hütte und von der Norder Eisenhütte in Norden.²⁾

Wie die bisher besprochenen Arbeiterausschüsse, so legen auch die Normalstatuten, welche der Verein Anhaltischer Arbeitgeber und der Verein keramischer Gewerbe in Deutschland ausgearbeitet und ihren Mitgliedern anempfohlen haben, ein Hauptgewicht darauf, das Arbeiterpersonal, namentlich das jüngere, in sittlicher Hinsicht zu überwachen, Ehrenhaftigkeit, Ordnung und gute Sitte innerhalb und außerhalb des Betriebes aufrecht zu halten. Das anhaltische Statut, das die Auffassungen und Wünsche des damaligen Verbandsvorsitzenden, W. Dechselhäuser, getreu widerspiegelt, fällt auf durch das ängstliche Bemühen, den Ausschüssen für die Zeit des Versuchsstadiums nicht zu weitgehende Rechte einzuräumen. Es ist ihnen kein bestimmter Einfluß garantiert, sondern nur die Bahn eröffnet, sich solchen Einfluß zu erobern.

¹⁾ Sering (a. a. O. 92—98) zählt auf die Webereien: M. Molls & Meier zu M. Gladbach, J. A. Lindgens Erben zu Hochneukirch bei M. Gladbach, J. W. Greef zu Bierien, Gebr. Rosjé zu Süchteln, Max Scheibler & Co. zu M. Gladbach.

²⁾ S. Sering 47 ff.

Im übrigen haben die anhaltischen Arbeitgeber, welche auf der Grundlage der Normalstatuten den Arbeiterausschuß in ihrem Betriebe einführten, damit durchweg recht gute Erfahrungen gemacht. Der Verbandsvorstand ist sogar der Ansicht, daß von seinen Bestrebungen aus über ganz Deutschland die Anregung zur Bildung von Arbeiterausschüssen ergangen sei. Nur einige wenige Besitzer von kleinen Unternehmungen berichteten über Mangel an Interesse für den Ausschuß bei der Arbeiterschaft. Und das war sehr erklärlich: der dauernde persönliche Rapport zwischen Arbeitgeber und Arbeiter ließ hier ein Vermittlungsorgan als überflüssig erscheinen.¹⁾

Das von dem Verbandskeramischer Gewerbe Deutschlands entworfene Statut beruht auf den Erfahrungen, welche der Direktor der Fürstlich Jsenburg-Wächtersbacher Steingutfabrik zu Schlierbach seit 1884 mit seinem Ältestenkollegium gemacht hatte, und die insofern ein besonderes Interesse erregen, als hier dem Ausschuß außer der sittlichen Überwachung die technische Vervollkommenung und Ausbildung der Jugend zum Gegenstand vorzüglicher Sorge gemacht war.

An den Schluß der Sammlung stellt Sering die Arbeiterausschüsse von Heinrich Freese in Berlin und von Värensprung & Starke in Frankenau, deren innere Verfassung mehr als anderswo auf demokratischer Grundlage ruhte. Der Ausschuß baut sich hier auf der die ganze Arbeiterschaft umfassenden Generalversammlung auf, aus deren Mitte die Ausschußmitglieder gewählt werden, und der sie Rechenschaft über ihre Tätigkeit abzulegen haben.

Das hatte Sering's Untersuchung vom Jahre 1890 klar bewiesen: die Institution der Arbeiterausschüsse hatte bald in dieser, bald in jener Form im Interesse von Kapital und Arbeit mancherorts gute Früchte gezeitigt, und eine stattliche Anzahl von Arbeitgebern hatte sich mit ihr durchaus befreundet. Von besonderem Wert für eine wirksame Propagierung der Idee erschien es, daß sechs kräftig aufstrebende Verbände von Arbeitgebern die Einrichtung von Arbeiterausschüssen ihren Mitgliedern dringend empfohlen bzw. durch Aufstellung eines Normalstatuts wesentlich erleichterten. Es waren dies: Arbeiterwohl, Verband katholischer Industrieller und Arbeiterfreunde, der Linksrheinische Verein für Gemeinwohl (Normalstatut s. Sering 169), der Bergische Verein für Gemeinwohl, der Verein der Anhaltischen Arbeitgeber (Normalstatut s. Sering 158), der Verein der Arbeitgeber des Amtsbezirks Mittweida, der Verband keramischer Gewerbe in Deutschland, der Verein zur Wahrung der Interessen der chemischen Industrie Deutschlands.

Freilich fehlte es auch nicht an gegnerischen Äußerungen aus den Reihen der Industriellen: der Zentralverband deutscher Industrieller war einig in der Zurückweisung obligatorischer Arbeiterausschüsse; im übrigen waren die Ansichten bezüglich der Zweckmäßigkeit von Ausschüssen geteilt. Einige Mitglieder des Verbandes in der Textilindustrie, aber auch vereinzelt in den schweren Industrien hatten Ausschüsse eingerichtet und kamen gut mit ihnen aus.²⁾ — Der

¹⁾ S. Sering a. a. D. 158—166.

²⁾ H. A. Bueck, Der Zentralverband deutscher Industrieller III (Berlin 1905) 309, 667.

Verein zur Wahrung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Saarindustrie und die südwestliche Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller (Generalversammlung vom 17. Dezember 1889) erklärten sich prinzipiell gegen die Errichtung von Arbeiterausschüssen. Schon früher hatte Freiherr von Stumm in einer Ansprache an seine Arbeiter vom 7. Juli 1889 den Ausschüssen alle Bedeutung und allen Nutzen abgesprochen.

Um so erfreulicher war es, daß auf der Generalversammlung des Vereins für Sozialpolitik zu Frankfurt a. M. im September 1890 eine den Arbeiterausschüssen durchweg sympathische Stimmung vorherrschte.¹⁾ Zum guten Teile war dies wohl eine Frucht der soeben erschienenen Sering'schen Vereinschrift über die Ausschüsse. Allgemein wurde anerkannt, daß die Ausschüsse wohlthätig wirken können vor allem durch die Beteiligung an der Feststellung und Handhabung der Arbeitsordnungen, aber auch unter Umständen bei der Regulierung der Arbeitsbedingungen. Eine prinzipielle Ablehnung der Institution, wie sie der Geschäftsführer des Zentralverbandes deutscher Industrieller, Herr Bueck, aussprach, fand keinen rechten Anklang in der Versammlung; sie stand vielmehr in schroffem Widerspruch mit der Ansicht verschiedener Vertreter der Industrie, wie der Herren Simons, Frommel, von Heyl u. a., die sich in der Diskussion, nennigleich mit gewissen Einschränkungen, günstig über die Ausschüsse äußerten.

§ 5. Ereignisse, welche die gesetzliche Einführung von Arbeiterausschüssen vorbereiteten.

Unterdessen hatte eine große Arbeiterbewegung im Mai 1889, wenn auch die Bildung von Arbeiterausschüssen nicht direkt bewirkt, so doch die ihnen zu Grunde liegende Idee wieder einmal in die öffentliche Diskussion geworfen: der große Bergarbeiterstreik vom Mai 1889 im westfälischen Ruhrkohlenrevier.²⁾ — Im Bergbau hatten Arbeiterausschüsse nur ganz vereinzelt bestanden. In klarer Erkenntnis dieses Mangels hatten die streikenden Bergleute denn auch gleich zu Beginn des Ausstandes die Errichtung eines Ausschusses gefordert, der auf jeder Zeche von der Belegschaft gewählt werden sollte, um die Differenzen zwischen Verwaltung und Arbeitern zu schlichten. (Die Hauptforderung in dem Programm der Streikenden bildeten allerdings Lohnerhöhung und Schichtverkürzung.) Kaiser Wilhelm II., zu welchem Arbeiter wie Arbeitgeber ihre Deputierten entsandten, schien gerade den Wunsch der Arbeiter nach Ausschüssen zu billigen. In der Erwiderung auf die Anrede der Deputation der Grubenbesitzer sagte der Kaiser: „Ich möchte Sie bitten, dafür Sorge zu tragen, daß den Arbeitern Gelegenheit gegeben werde, ihre Wünsche zu formulieren.“ Dies kaiserliche Wort wurde allgemein im Sinne der

¹⁾ S. Schriften d. V. f. S. Bd. 47 (Verhandlungen von 1890).

²⁾ S. A. Eschenbach, die Lehren des Bergwerksstreikes vom Mai 1889² (Berlin 1889); R. Oldenberg, Studien zur rheinisch-westfälischen Bergarbeiterbewegung (Leipzig 1890).

Errichtung von ständigen Arbeiterausschüssen gedeutet. Im Vertrauen auf ihr von höchster Stelle gebilligtes Recht forderten die Arbeiter wiederum in dem sogen. „Berliner Protokoll“ für jede Belegschaft Arbeiterausschüsse, die sich wegen der etwa einzulegenden Übersichten mit der Grubenverwaltung verständigen sollten. Dr. Hammacher, der Vorsitzende der Deputation der Grubenbesitzer, unterzeichnete das Berliner Protokoll und versprach, es den Bergwerksvorständen vorzulegen. Leider gingen diese in der Essener Erklärung vom 18. Mai 1889 über die Ausschüsse vollständig hinweg; Übersichten sollten eingelegt werden können auf Grund einer vorherigen Verständigung zwischen Grubenverwaltung und Belegschaft. „Damit — so schloß die Erklärung — erledigt sich der ausgesprochene Wunsch nach der Bildung von Vertrauensmännerausschüssen von selbst.“ Gerade diese Ablehnung, welche das Gefühl der Gleichberechtigung bei den Arbeitern verletzte, rief lebhaften Unwillen in ihren Reihen hervor. Eine nach Bochum am 19. Mai einberufene Versammlung von Bergarbeitern bedauerte insbesondere auf das lebhafteste, daß der Vorschlag, betreffend die Bildung von Ausschüssen aus der Belegschaft, keinen Anklang gefunden habe, trotz der herrlichen und beherzigenswerten Worte unseres allergnädigsten Kaisers, „daß die Arbeitgeber dafür sorgen sollten, sich in möglichst naher Fühlung mit den Arbeitern zu erhalten“. Erst nach diesem feierlichen Protest nahm die Versammlung der Arbeiter, durch die eigene Not gezwungen, die Essener Erklärung der Grubenvorstände rückhaltlos an.

Es bedurfte einer kräftigen Anregung, die Reichsgesetzgebung mit den Arbeiterausschüssen zu befassen. Sie ward endlich gegeben durch die bekannten kaiserlichen Erlasse vom 4. Februar 1890. Kaiser Wilhelm II. hatte hier gesagt: „Für die Pflege des Friedens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind gesetzliche Bestimmungen über die Formen in Aussicht zu nehmen, in denen die Arbeiter durch Vertreter, welche ihr Vertrauen besitzen, an der Regelung gemeinsamer Angelegenheiten beteiligt, und zur Wahrnehmung ihrer Interessen bei Verhandlungen mit den Arbeitgebern und mit den Organen Meiner Regierung befähigt werden.“

Der Sinn dieser Worte war nicht über alle Zweideutigkeit erhaben. Die einen erblickten darin die Grundlinien von beruflichen Fachorganisationen, die anderen verstanden sie vorwiegend von Arbeiterausschüssen. Daß die letztere Auslegung dem Sinne des Kaisererlasses am nächsten kam, bewies die dem Staatsrat auf Befehl Sr. Majestät vorgelegte Frage, ob eine allgemeine Einführung der Arbeiterausschüsse wünschenswert sei, in denen die Arbeiterschaft eines Unternehmens eine konstitutionelle Vertretung erhält.

H. Freese stellte als ein vom Kaiser in den Staatsrat berufener Sachverständiger den Antrag, für Betriebe von mehr als 20 Arbeitern die Einführung von Arbeiterausschüssen gesetzlich vorzuschreiben.¹⁾ Die Ausschüsse sollten bis zu

¹⁾ Der zur Vorberatung der in den Erlassen angeregten Fragen vom Kaiser einberufene Staatsrat trat am 14. Februar 1890 zusammen. Die dort geführten Verhandlungen sind leider nicht veröffentlicht worden. Nach dem Bericht eines Teilnehmers, des Herrn H. Freese, sind aber gerade damals „die großen Gegenätze am

einem Drittel ihrer Mitglieder von dem Unternehmer aus der Zahl der Arbeiter zu ernennen sein, zum übrigen von der Arbeiterschaft alljährlich gewählt werden. Ihre Mitwirkung sollte erforderlich sein bei Einführung und Änderung der Arbeitsordnung, bei Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit für längere Zeit als zwei Wochen im Jahr und endlich bei Verwaltung der zugunsten der Arbeiter geschaffenen Wohlfahrtseinrichtungen. — Der Antrag fand im Staatsrat aber nur teilweise Zustimmung. In der Gewerbeordnung ist ihm nur in einem Punkte, hinsichtlich der Wohlfahrtseinrichtungen, Folge gegeben, die übrigen Forderungen blieben unerfüllt.

§ 6. Die gesetzliche Einführung von fakultativen Arbeiterausschüssen.

(1891.)

Der Regierungs-Entwurf eines Arbeiterschutzgesetzes vom Jahre 1890 enthielt über die Arbeiterausschüsse keine näheren Bestimmungen. Er forderte aber ein Anhören der Arbeiter vor Erlass der Arbeitsordnung. Hieran knüpfte der Zentrumsabgeordnete Dr. Hitze an und forderte obligatorische Ausschüsse, welche als Vertretung der Arbeiterschaft bezüglich der Arbeitsordnung angehört werden müßten. Die Ausschüsse sollten obligatorisch sein nicht in dem Sinne, daß ihre Aufgaben gesetzlich festgelegt und die Arbeitgeber gezwungen werden sollten, an diese Aufgabe heranzutreten. Aber Hitze wünschte eine kräftigere Einwirkung auf die Arbeitgeber, um sie zu veranlassen, solche Ausschüsse überhaupt zu bilden. „Man könnte — so lautete sein Vorschlag — an eine Reihe von Bestimmungen im Gesetze denken, in welchen eine regelmäßige Anhörung des Ausschusses durch die Arbeitgeber vorgesehen wird.“ Hitze ging dabei von dem doppelten Gesichtspunkt aus, daß die Ausschüsse ein geeignetes Vertrauensorgan seien zwischen Arbeitgeber und Arbeitern, und daß sie die beste Grundlage böten für die Arbeitskammern im weiteren Bezirk.¹⁾

In der nun gewählten Kommission beantragten Zentrum und Deutschfreisinnige die obligatorische Einführung der Arbeiterausschüsse für alle Betriebe mit 50 und mehr Arbeitern. Die Anträge wurden aber abgelehnt, und so kamen nur die fakultativen Arbeiterausschüsse mit geheimer Wahl als Artikel 134 h der Gewerbeordnung in die Beschlüsse der Kommission.²⁾

In der folgenden zweiten Lesung fand der Kommissionsantrag auf fakultative Einführung der Arbeiterausschüsse außer beim Zentrum warme Empfehlung besonders seitens des nationalliberalen Abgeordneten Vechelhäuser, der sich schon früher als ernstgewillten Förderer der Idee in Theorie und Praxis erwiesen

stärksten und treffendsten auseinandergeplatzt, die noch heute in dieser Frage (der Ausschüsse) unausgeglichen in der Industriewelt bestehen“. S. H. Freese, Das konstitutionelle System im Fabrikbetrieb²⁾ (Gotha 1905), 4 ff.

¹⁾ Reichstagsverhandlungen vom 20. Mai 1890, 184.

²⁾ Druckfachen des Reichstags, Session 1890/91, Nr. 190.

hatte. Er sprach die feste Überzeugung aus, daß ein ständiger Ausschuß, wenn er einmal zur Anhörung über die Bestimmungen der Arbeitsordnung zusammengerufen sei, dann nur in seltenen Fällen wieder aufgehoben würde. — Auch Dr. Hirsch, der bekannte Führer der Deutschen Gewerksvereine, wollte die Arbeiterausschüsse (im Gegensatz zu Dechelhäuser, der durch sie die Gewerksvereine ersetzen zu können glaubte) neben den Gewerksvereinen blühen und wirken sehen; beide könnten in ihrem weiteren Kreise sehr wohl nebeneinander und miteinander tätig sein.

Von Interesse ist das Verhalten der Sozialdemokraten bei der Beratung.¹⁾ Sie waren es gewesen, die in der Kommissionsberatung den Antrag auf obligatorische Einführung von Arbeiterausschüssen zu Falle gebracht hatten. Nun brachten sie für die zweite Lesung der Novelle im Plenum den Antrag ein, § 134 h zu streichen. Sie wollten also nicht nur keine obligatorischen Ausschüsse, sie bekämpften auch die fakultativen, die der § 134 h vorsah; sie waren prinzipielle Gegner der Ausschüsse. Bebel wandte sich in sehr scharfer Form gegen die Ausschüsse, weil in ihnen die Gleichberechtigung von Arbeitern und Unternehmern doch nie ganz zum Ausdruck komme; und so lange nicht Gleichheit und Freiheit der Lebensbedingungen für alle Menschen herbeigeführt sei, werde der soziale Kampf nicht zur Ruhe kommen; auch die Arbeiterausschüsse würden ihn nicht mildern und die sozialen Gegensätze abschwächen, sie seien nur ein Palliativmittelchen, diese Gegensätze zu verhüllen! „Das System von Arbeitervertretung, das Sie einführen wollen — so führte Bebel aus — ist nur ein Scheinsystem. Die Arbeiterausschüsse bedeuten nichts weiter, als was ähnliche Verfassungseinrichtungen auf politischem Gebiete bedeuten; sie sind das schein-konstitutionelle Feigenblatt, mit dem der Fabrikfeudalismus verdeckt werden soll . . . Da wir prinzipielle Gegner der Ausschüsse sind, so haben wir keine Veranlassung, mit positiven Anträgen in bezug auf die Organisation derselben hervortreten; wir lehnen den ganzen Paragraphen ab.“²⁾

Der Kommissionsantrag mit fakultativen Arbeiterausschüssen wurde aber angenommen; in der dritten Lesung fand über diesen Artikel keine Beratung mehr statt.

Was hatten nun die Verhandlungen gebracht? Die zustandgekommenen hierhergehörigen Bestimmungen der Reichs-Gewerbeordnung sind folgende:

Vor dem Erlass der Arbeitsordnung oder eines Nachtrags zu derselben ist den in der Fabrik oder in den betreffenden Abteilungen des Betriebes be-

¹⁾ Reichstagsverhandlungen vom 15. April 1891, 2323.

²⁾ Diesen prinzipiell ablehnenden Standpunkt in der Frage der Arbeiterausschüsse haben die Sozialdemokraten seitdem im Parlament, wie in der Parteipresse beibehalten. Erst anlässlich des letzten Bergarbeiterstreiks traten sie aus rein taktischen Gründen aus ihrer bisherigen Haltung heraus und forderten in einer Etatsresolution (vom 26. Januar 1905) zugunsten der Bergarbeiter auch die Errichtung von Arbeiterausschüssen. — Als jedoch die Wahlen zu den Bergarbeiterausschüssen ausgeschrieben wurden, trat wieder die alte Abneigung hervor: der sozialdemokratische „Alte Verband“ hielt seine Arbeiter von den Wahlen zurück. Vgl. M. Erzberger, Arbeiterausschüsse und Sozialdemokratie, im „Tag“ (1905), Nr. 452.

schäftigten großjährigen Arbeitern Gelegenheit zu geben, sich über den Inhalt derselben zu äußern. Für Fabriken, für welche ein ständiger Arbeiterausschuß besteht, wird dieser Vorschrift durch Anhörung des Ausschusses über den Inhalt der Arbeitsordnung genügt (§ 134 d).

Als ständige Arbeiterausschüsse gelten nur 1) diejenigen Vorstände der Betriebs-(Fabrik-)Krankenkasse oder anderer für die Arbeiter der Fabrik bestehenden Kasseneinrichtungen, deren Mitglieder in ihrer Mehrheit von den Arbeitern aus ihrer Mitte zu wählen sind, sofern sie als ständige Arbeiterausschüsse bestellt werden; 2) die Knappschaftsältesten von Knappschaftsvereinen, welche die nicht den Bestimmungen der Berggesetze unterstehenden Betriebe eines Unternehmens umfassen, sofern sie als ständige Arbeiterausschüsse bestellt werden; 3) die bereits vor dem 1. Januar 1891 errichteten ständigen Arbeiterausschüsse, deren Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den Arbeitern aus ihrer Mitte gewählt werden; 4) solche Vertretungen, deren Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den volljährigen Arbeitern der Fabrik oder der betreffenden Betriebsabteilung aus ihrer Mitte in unmittelbarer und geheimer Wahl gewählt werden. Die Wahl der Vertreter kann auch nach Arbeiterklassen oder nach besonderen Abteilungen des Betriebes erfolgen (§ 134 h).

Mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses können in die Arbeitsordnung Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen mit der Fabrik verbundenen Einrichtungen, sowie Vorschriften über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebes aufgenommen werden. (§ 134 b, Abs. 3).

Die Gesetzgebung hat also von einer obligatorischen Einführung der Ausschüsse Abstand genommen; dafür aber hat sie erstens fakultative Arbeiterausschüsse vorgeesehen. Der Vorschrift, bei Erlass der Fabrikordnung die Arbeiter anzuhören, sollte fortan genügt werden, falls ein ständiger Arbeiterausschuß gehört wurde. Die Verbündeten Regierungen wie der Reichstag hegten dabei die Hoffnung, daß für alle einsichtigen und wohlwollenden Arbeitgeber eine solche Bestimmung genügende Anregung sei, Arbeiterausschüsse einzuführen. — Die Gesetzgebung hat zweitens diese „fakultativen“ Arbeiterausschüsse näher umschrieben und ihre Zusammensetzung genauer bezeichnet. Dabei hat sie das Zustandekommen von Ausschüssen dadurch wesentlich erleichtert, daß sie Krankenvorstände und ähnliche Arbeitervertretungen unter gewissen Bedingungen als Ausschüsse gelten lassen wollte. — Endlich hat sie drittens die Aufnahme gewisser ethischer Bestimmungen in die Arbeitsordnung abhängig gemacht von der Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses und damit diesen auf ein neues fruchtbares Tätigkeitsfeld hingewiesen.

Die obligatorische Einführung von Arbeiterausschüssen war also vermieden; gegen sie ließ sich auch nicht ohne Grund anführen, daß ein Vertrauensverhältnis, wie es im Arbeiterausschuß zum Ausdruck kommt, nicht durch Gesetzesparagraphen sich erzwingen lasse. Dafür aber war durch die angeführten Bestimmungen in direkt

auf eine Einführung der Arbeiterausschüsse so ernsthaft hingewirkt, daß die gesetzgeberischen Faktoren an einer allmählichen allgemeinen Verbreitung der Arbeiterausschüsse nicht mehr zweifelten.

§ 7. Die Entwicklung der Arbeiterausschüsse seit ihrer gesetzlichen Einführung.

(Nach den Gewerbeinspektionsberichten der deutschen Einzelstaaten.)

1. Schwache Entwicklung und deren Ursachen.

Die Hoffnungen, die man auf die gesetzliche Maßnahme gesetzt hatte, haben sich nur zum Teil erfüllt. Allerdings stieg die Zahl der Arbeiterausschüsse infolge des Gesetzes vom 1. Juni 1892 fast überall, in einigen Bezirken sogar in sehr auffallendem Grade. Es wird dies in den Berichten der Gewerbeaufsichtsbeamten (von 1892 und 1893) hervorgehoben für die Bezirke Frankfurt a. O.-Potsdam, Münster, Kassel, Düsseldorf, Oberfranken, Mittelfranken, Niederbayern, Leipzig, Hessen (Bezirk I und II), sowie Mecklenburg-Schwerin. Aus dem Düsseldorfer Bezirke wurde (1892) berichtet, daß vor Erlass der Arbeitsordnungen gehört waren 155 ständige Arbeiterausschüsse und außerdem noch 130 Krankentassenvorstände, denen die Eigenschaft eines Ausschusses zuerkannt worden war. Hier bestanden also 285 Arbeiterausschüsse: eine recht erhebliche Zahl, die allerdings nur 19 Prozent der in diesem gewerbereichen Bezirk überhaupt in Betracht kommenden Betriebe darstellt. Mit ziemlich hohen Zahlen glänzten außerdem noch der Bezirk Magdeburg, wo 67 Ausschüsse ermittelt wurden, Oberfranken, wo ihre Zahl von 40 (im Jahre 1892) auf 50 (1893) und 55 (1894) anwuchs, Frankfurt a. O.-Potsdam, wo im Jahre 1893 43 Ausschüsse gezählt wurden, und Coblenz, wo im selben Jahre 27 größere Betriebe Ausschüsse eingerichtet hatten.

Hier und da wirkten nun auch die neuen Ausschüsse recht gut. Namentlich konnten die Württemberger Gewerbeaufsichtsbeamten erfreuliche Berichte senden. Die Errichtung der Ausschüsse erfreute sich im Neckar- und Jagstkreise schon gleich 1892 eines lebhaften Interesses seitens der Arbeitgeber. Die Arbeiterausschüsse, die meistens auch Vorstände der Fabrikkrankenkasse waren, funktionierten gut, wirkten bei Aufstellung und Abänderung der Fabrikordnung in hervorragender Weise mit, wurden aber auch außerdem von den Arbeitern in allen möglichen Angelegenheiten zu Rate gezogen und als Vermittler mit dem Arbeits Herrn in Anspruch genommen. — Auch aus dem Donaufreise konnte (1894) berichtet werden: „Die bis jetzt in 25 Fabriken des Aufsichtsbezirks organisierten Arbeiterausschüsse haben sich durchaus bewährt. In ständiger Fühlung mit der Betriebsleitung einerseits und den Arbeitern andererseits haben sie schon mehrfach Gelegenheit gehabt, in schwebenden Fragen zur Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern beizutragen. Den Ausschüssen wird eine möglichst weitgehende Anteilnahme an der Verwaltung der zum Besten der Arbeiter getroffenen Einrichtungen, insbesondere der Fabrikantinen, eingeräumt

In einigen Fabriken ist ihnen auch die Aufgabe zugewiesen, Streitigkeiten der Arbeiter unter sich zu schlichten.“

Am günstigsten lauteten die Berichte aus Niederbayern, wie überhaupt aus diesem Bezirke bis in die letzten Jahre nur Vorteilhafteres über die Ausschüsse mitgeteilt wurde. Hier war von Anfang an den Ausschüssen ein weites Feld der Tätigkeit eröffnet worden, ihre Befugnisse wurden in den ersten Zeiten von Jahr zu Jahr noch erweitert. Den 20 Ausschüssen, zu deren Errichtung im Jahre 1893 die Aufstellung der Fabrikordnung geführt hatte, lag ob die Beilegung von Streitigkeiten, besonders Lohndifferenzen, Wahrung der Interessen der Arbeiter in bezug auf Gesundheit und Sicherheit, Überwachung der sittlichen Führung Minderjähriger außerhalb des Betriebes, Erlassung und Einhaltung der Fabrikordnung, Wohlfahrtseinrichtungen der verschiedensten Art, Fürsorge für erkrankte Arbeiter.

Der Bericht aus Frankfurt a. O.-Potsdam hob aus den dort vorhandenen 43 Ausschüssen 13 hervor, welche weitergehende Kompetenzen hatten, namentlich die Aufgabe, Wünsche und Beschwerden der Arbeiter entgegenzunehmen; über diese 13 äußerten sich die Arbeitgeber durchweg sehr zufrieden, während die übrigen 30, die nur die Arbeitsordnung zu begutachten hatten, naturgemäß wenig hervortraten.

Der Jahresbericht für das Großherzogtum Baden von 1892 bedauerte, über die Zahl und Wirksamkeit der dortigen Ausschüsse keine genaue Auskunft geben zu können, weil sich aus den mitgeteilten Arbeitsordnungen und Protokollen in vielen Fällen nicht ersehen ließ, ob es sich um einen ständigen Arbeiterausschuß der Fabrik oder um einen zum Zweck der Äußerung über die Fabrikordnung ad hoc gewählten Ausschuß handelte.

Und erst aus dem Bezirk Münster, wo überhaupt das Interesse für Arbeiterausschüsse von jeher ein geringes war und stets geblieben ist, wird 1893 berichtet: „Mit Erfüllung der Aufgabe des § 134 d der Gewerbeordnung — über den Inhalt der Arbeitsordnung gehört zu werden — sind die Arbeiterausschüsse, welche nicht selten ad hoc zusammenberufen waren, wieder in die Vergessenheit zurückgesunken.“

Solche und ähnliche vorsichtige, mißtrauische, ungünstige Urteile mehrten sich von Jahr zu Jahr undkehrten für gewisse Bezirke, wie Münster, Arnberg, Westpreußen, Posen, Pommern, Erfurt, Schleswig, Sigmaringen, Braunschweig, Baden, Altenburg u. a., fast alljährlich typisch wieder. Bald war es klar: die gesetzgeberische Maßnahme vom 1. Juni 1891 hatte ihren Zweck betreffs der Arbeiterausschüsse nur zum geringen Teil erfüllt. Die Arbeiterausschüsse waren zwar — namentlich in den Jahren 1892 und 1893 — in großer Menge entstanden, sanken aber ihrer großen Mehrheit nach bald zu einem Scheindasein und zu völliger Bedeutungslosigkeit herab.

Der Grund für diese bedauerliche Erscheinung war in erster Linie auf Seiten der Arbeitgeber zu suchen. Sie hatten zwar die Arbeiterausschüsse gerne akzeptiert als ein bequemes Mittel, die Arbeitsordnung festzustellen: mit Hilfe eines Ausschusses ließ sich das viel leichter und rascher erledigen, als durch

Anhörung der großjährigen Arbeiter, die in Ermangelung eines Ausschusses von der Gewerbeordnung vorgeschrieben war. Aber die Arbeitgeber waren in der Mehrzahl nicht weitsichtig genug, den Ausschüssen nun auch außer ihrer Mitwirkung beim Erlaß der Arbeitsordnung so viele Befugnisse und Freiheiten einzuräumen, daß sie tätig und lebenskräftig blieben. Die Ausschüsse hatten nach Ansicht vieler Arbeitgeber ihrer Pflicht und ihrem Zwecke genügt, wenn die Arbeitsordnung unter ihrer Zustimmung zustande gekommen war. Von dem Tage an, von dem die neue Arbeitsordnung datierte, wurde der Ausschuß in vielen Fabriken gar nicht mehr oder nur höchst selten zusammengerufen, oder es wurde mit ihm verhandelt über ganz nebensächliche Dinge, die weder in den Augen des Arbeitgebers noch der Arbeiterschaft etwas galten. Mehrfach war der Fabrikrenten-Vorstand zum Ausschuß erhoben, was an und für sich gewiß zu billigen war; aber seine Tätigkeit blieb auf die bisherige Klassenverwaltung derartig beschränkt, daß niemand in der Fabrik sich des Vorhandenseins eines Ausschusses bewußt war. Häufig wurde auch die Wahl von neuen Ausschußmitgliedern an Stelle von ausgeschiedenen systematisch unterlassen, sodaß der Ausschuß gar nicht mehr die genügende Zahl von Arbeitervertretern hatte. So wurde einmal aus Oberfranken (1895) berichtet, daß von 61 Ausschüssen höchstens ein Fünftel noch wirklich organisiert, d. h. beim Ausscheiden von Mitgliedern durch neue ausreichend ergänzt sei. Kurz, es zeigte sich immer mehr, und aus vielen, ja den meisten Teilen des Reiches verschärfte sich die Klage, daß die Arbeitgeber der neuen Institution wenig Interesse entgegenbrachten und wenig Neigung besäßen, sie in ihren Betrieben einzuführen oder beständig wirksam zu erhalten.

Es mangelte vielfach in Arbeitgeberkreisen das Verständnis für den Charakter der heutigen Arbeiter einerseits, und für das Wesen der Ausschüsse anderseits. Gar häufig wandten die Arbeitgeber ein, ihr Verhältnis zu ihrer Arbeiterschaft sei das denkbar beste, und sie bedürften daher keines Ausschusses als eines künstlichen Mittel- und Bindegliedes. Was da von dem gegenseitigen Verhältnis der Arbeitgeber und Arbeiter gesagt wurde, war in vielen Fällen zweifellos richtig, aber es wurde übersehen, daß die Anschauungen der Arbeiter mit jedem Jahre andere, freierliche und selbständigere werden, und daß das bisherige Verhältnis daher leicht verschoben werden konnte, wenn die Arbeiter nicht in etwa zur Mitverwaltung herangezogen wurden. Tatsächlich wäre, wie die Gewerbeinspektoren berichten, manche Gärung nie entstanden, hätte mancher Streik den Fabrikherrn nie überrascht, wenn frühzeitig eine gute Arbeitervertretung in der Fabrik gewesen wäre. Auch das andere, was ein Gewerbeinspektor aus dem Bezirk Köln-Coblenz berichtet, wurde zu wenig beachtet: „Das gute Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeiter war im allgemeinen vorhanden. Berücksichtigt man jedoch, daß die Arbeitermassen erfahrungsgemäß durch Agitatoren vielfach leicht zu erregen sind, so drängt sich doch der Wunsch auf, beizeiten ein vermittelndes Bindeglied geschaffen zu sehen.“ — Sodann hatten die Unternehmer von dem Arbeiterausschüsse sehr oft nicht die richtige Auffassung. Sie erblickten in ihm nicht so sehr ein Organ zu gemeinsamen Handeln und zu gegenseitiger Verständigung, als vielmehr eine Kampf-

organisation; sie stellten die Ausschüsse in dieser Hinsicht vielfach gleich mit den von ihnen so sehr gefürchteten Gewerkschaften. Daher fürchteten sie denn auch, daß die Arbeiterausschüsse sozialistischen Tendenzen sehr leicht zugänglich sein würden, daß sie mehr mit sozialistischen Zukunftsidealen sich befassen würden, als mit Angelegenheiten der Fabrik, und daß durch sie der Funke des Aufruhrs im eigenen Hause geschürt werde. So dachten viele, wenn auch nicht alle Arbeitgeber; aber es war klar, daß unter dem schweren Druck dieses Mißtrauens von oben die Arbeiterausschüsse sich nicht entwickeln konnten. Gegen solche Auffassung vermochte das wohlgemeinte Gesetz einer fakultativen Einführung von Ausschüssen ebenso wenig, als die Anregung der Gewerbeaufsichtsbeamten, die in vielen Bezirken wegen der Nutzlosigkeit aber auch bald nachließ. Denn „würde — wie ein Bericht aus Unterfranken (1895) sehr richtig bemerkt — die Errichtung eines Ausschusses nur erfolgen, um den Aufsichtsbeamten zu befriedigen, jedoch unter Beibehaltung eines Standpunktes, der jede freie Betätigung des Ausschusses hindert, so wäre den Arbeitern damit nicht viel, den Arbeitgebern gar nicht gedient.“

Einige Arbeitgeber hielten an ihrem von Mißtrauen eingegebenen Standpunkte mit unglaublicher Zähigkeit fest. So trugen in der Oberpfalz, obwohl hier die Arbeiterausschüsse sich durchweg bewährt hatten, manche Arbeitgeber doch noch immerfort Bedenken, den Arbeitern eine gewisse Vertretung ihrer Interessen zu gewähren (1903). Auch im Kölner Bezirk befürchteten (1903) die Arbeitgeber von den Ausschüssen noch immer Störungen, die von den Arbeiterorganisationen genährt würden. Der Hinweis, daß derartige Erfahrungen bisher mit keinem Ausschuß im ganzen Bezirk gemacht seien, vermochte sie nicht von ihrer Meinung abzubringen. — Ja ganze Unternehmerverbände erklärten sich geschlossen gegen die Ausschüsse. So scheiterte in einer Berliner Zugschloßfabrik die Errichtung eines Ausschusses an dem Widerspruch der Vereinigung der chromolithographischen Anstalten, welche ihre Mitglieder verpflichtet, Arbeiterausschüsse in ihren Betrieben nicht einzurichten.

Das ablehnende Verhalten der Arbeitgeber erzeugte in der Arbeiterschaft naturgemäß Mißtrauen und Mangel an Interesse. Die Ausschußmitglieder selbst kamen nur säumig ihren Pflichten nach und wagten in den Sitzungen kein freies Wort; mußten sie doch fürchten, sich mißliebig zu machen bei der Fabrikleitung oder gar aus dem Betriebe entlassen zu werden. In einer Fabrik in Baden wurde (1894) sämtlichen Ausschußmitgliedern, die nicht den von der Fabrikleitung vorgeschlagenen Aufseher in den Ausschuß kooptierten, am nächsten Tag ihre Entlassung mitgeteilt. Auf Befragen seitens der Gewerbeinspektion nach dem Grunde dieses eigenartigen Vorgehens erklärte die Direktion, die Betreffenden hätten gegen die Einrichtungen im Betriebe öffentlich und heimlich agitiert. Die Entlassenen aber nahmen begreiflicherweise einen ursächlichen Zusammenhang ihrer Entlassung mit ihrem Verhalten im Ausschuß an. Solche Maßregelungen kamen, wenn auch vereinzelt, doch mehrfach vor und dienten nur dazu, den Ausschußmitgliedern ihr Amt zu erschweren und in der gesamten Arbeiterschaft das Vertrauen auf die Wirksamkeit ihres Ausschusses schwer zu erschüttern. Die Wahlen zu den Ausschüssen fanden unter schwacher Beteiligung statt, und wenn einmal Mißstände vorhanden waren, übergingen die Arbeiter

wohl den Ausschuss und wandten sich an eine allgemeine Arbeiter-Beschwerde-Kommission, wie in Frankfurt (1897), oder an die Gewerkevereinsleitung, wie in Kiel, Flensburg, Neumünster (1894), oder sie wählten einen Sonderausschuss und beauftragten diesen, mit dem Fabrikleiter zu verhandeln, wie im Chemnitzer Bezirk (1901).

Es konnte auch in vielen Fällen wahrlich niemanden wundern, daß die Arbeiterschaft ihren Ausschüssen mit so wenig Vertrauen begegnete. Gingen doch diese in ihrer Gefügigkeit gegenüber dem Arbeitgeber zuweilen so weit, daß sie ihre Zustimmung gaben zu einer keineswegs im Interesse der Arbeiter liegenden Änderung der Fabrikordnung (Württemberg 1900).

Die Interesselosigkeit innerhalb der Arbeiterschaft erklärt sich in erster Linie als natürliche Reaktion auf die ablehnende Haltung der Unternehmer. Für einen großen Teil der deutschen Arbeiterschaft traf ohne Zweifel ein badiischer Gewerbeinspektionsbericht (1897) das Richtige, welcher sagte: „Wo die Arbeiter gleichgültig sind gegen die Ausschüsse, haben sie damit trübe Erfahrungen gemacht. Wo sie dieselben fordern, sprechen sie damit die Hoffnung aus, daß sie sich doch noch einmal Einfluß erringen. Die Arbeiter sind also nicht gegen die Ausschüsse als solche. Mehrmals hatten die Arbeiter bei Ausständen die Errichtung und Anerkennung von Ausschüssen zur ausdrücklichen Forderung erhoben.“

Indes darf doch nicht verschwiegen werden, daß auch seitens der Arbeiter mehrfach schwere Fehler begangen wurden, welche die Entwicklung der Ausschüsse hemmten. Wie die Arbeitgeber durchweg zuviel von den Ausschüssen befürchteten, so erwarteten die Arbeiter häufig zuviel von ihnen und hielten den Ausschuss für das geeignete Organ zur Durchsetzung aller, auch der unvernünftigen Forderungen. Aus solcher Gesinnung ist es zu erklären, wenn die Arbeiter zuweilen mißtrauische und polternde Männer hineinwählten, die weder Anstand noch Maßhalten in den Forderungen kannten, wie aus der Oberpfalz berichtet wurde (1894); oder sie wählten Leute, die als politische Agitatoren bekannt waren, wie im Waldenburger Bergrevier (1900). Dazu kam ein vielfach von außen hineingetragenes, aber tief eingewurzeltes Mißtrauen, das überall eine Bevormundung witterte und alle von den Arbeitgebern ausgehenden Einrichtungen als gegen Freiheit und Unabhängigkeit der Arbeiter gerichtet ansah (Württemberg 1900). Aufrichtig gemeinte Anregungen seitens der Unternehmer zur Errichtung von Ausschüssen oder Bestätigung in denselben blieben erfolglos. In einer Baumwollspinnerei im Bezirk Münster, in der ein Ausstand ausgebrochen, blieb der Vorschlag des Fabrikleiters, einen Ausschuss zu wählen, seitens der Arbeiter unbeachtet (1899). Als in Anhalt ein Fabrikleiter (1898) auf die Zweckmäßigkeit der Errichtung eines Ausschusses hinwies, fand er bei den Arbeitern hierzu keine Neigung. Aus dem Chemnitzer Aufsichtsbezirk wurde mitgeteilt (1895): „Will der Arbeitgeber betreffs wichtigerer Einrichtungen etwas vom Ausschuss erfahren, so merkt man, daß die Leute sich immer unter dem Eindrucke befinden, als ständen sie einer Falle gegenüber. Selbst die offensten und rückhaltlosesten Erklärungen helfen dagegen nichts.“

Zuweilen hegten die Arbeiter auch in einer allzu radikalen Auffassung der Gleichstellung der Arbeiter untereinander Mißtrauen gegen die Arbeitervertreter selbst, zumal wenn diesen sittenrichterliche Befugnisse zuerteilt werden sollten. In einer größeren Tuchfabrik in der Provinz Brandenburg sollte (1891) ein Ausschuss errichtet und den Ältesten auch die Pflicht auferlegt werden, auf das gefittete Verhalten der jüngeren Arbeiter zu wirken. Die Arbeiter lehnten aber den Entwurf ab mit dem Bemerken, daß sie untereinander gleich behandelt werden und keine Aufpaffer haben wollten. Auch aus dem Bezirk Kassel hieß es (1892), daß die Arbeiter den Ausschüssen wenig Sympathie entgegenbringen, namentlich wenn von diesen eine Aufsicht oder Rechtsprechung erwartet wird.

In mehr als einer Fabrik wurde auch die Tätigkeit der Ausschüsse in ihrem Entstehen schon erstickt infolge der großen Gleichgültigkeit und Indolenz der Arbeiterschaft, die vielfach auf Mangel an sozialer Schulung zurückzuführen war. Sie erblickten in den von der Fabrikleitung ausgeschriebenen Wahlen zu den Ausschüssen nur eine neue Belästigung, in dem Aufstellen von Arbeitervertretern nur eine zwecklose Bevorzugung einzelner, die an dem Arbeitsverhältnis doch nie etwas ändern würden. In einer Fabrik des Arnberger Bezirks mußte schon 1896 die Tätigkeit des Ausschusses, für den der Fabrikdirektor sich sehr interessierte, wieder eingestellt werden, weil die Arbeiter es ausdrücklich so wünschten. Im selben Bezirk wird die Interesselosigkeit der Arbeiter durch folgenden Fall gut illustriert (1903): „Die Arbeiterschaft einer großen Textilfabrik führte Klage darüber, daß auf ihrem Werke kein Ausschuss bestände. Es ergab sich aber, daß seit Jahren der Vorstand der Fabrikkrankenkasse als Ausschuss bestellt war, was den Arbeitern jedoch gar nicht bekannt und auch wohl den Krankenkassen-Vorstandsmitgliedern noch nicht recht zum Bewußtsein gekommen war.“ — In einer Fabrik im Coblenzer Bezirk konnte (1897) der Fabrikleiter mit knapper Not die Ausschussmitglieder zusammenbekommen, um die ihnen schon seit langem obliegende Verwaltung der Krankenkasse zu regeln; im übrigen aber waren die Ausschussmitglieder froh, wenn man sie in Ruhe ließ. — Auch im Württemberger Jagst- und Neckarkreise wurde den Arbeitern Schuld beigelegt. Daß hier in größeren Fabriken die Ausschüsse keine allgemeine Verbreitung gefunden hatten, lag vielfach an den Arbeitern selbst, welchen eine geordnete Besprechung unter sich oder mit ihren Vorgesetzten sehr oft als unter ihrer Würde liegend oder als wenig nutzbringend erschien. — Bis zu welchem Grade die Ausschussmitglieder zuweilen ihre Pflichten verkannten, ergibt sich am besten aus einem Breslauer Bericht (1901), wo die Tätigkeit der Ausschüsse darauf beschränkt blieb, bei Abhaltung der Winterbälle und Sommerausfahrten die Leitung zu übernehmen, — oder aus der folgenden Mitteilung eines mecklenburgischen Inspektors aus dem Jahre 1895: „In einer kleinen Maschinenfabrik, wo der Ausschuss alle 14 Tage prinzipiell zusammentrat, fand ich mit bewundernswerter Ausdauer im Protokollbuch regelmäßig den Satz wiederholt: „In der heute vorschrittmäßig angelegten Versammlung des Arbeiterausschusses der Firma H. in G. fand sich zu erledigen nichts vor, da vom Arbeiterausschuss keine Wünsche ausgesprochen wurden, — und ist somit die Verhandlung geschlossen.“ (Folgen 7 Unterschriften).“

Das Bild, das wir von den Ausschüssen bisher entrollt haben, bietet wenig Leben und Kraft, und es ist begreiflich, wenn angesichts einer durchweg so schwachen Entwicklung manche Theoretiker und Praktiker den Ausschüssen wenig Aufmerksamkeit zuwandten und ihnen eine ungünstige Prognose stellten. So sagte Professor Stieda auf dem Evangelisch-sozialen Kongress in Berlin (1898):¹⁾ „Die Arbeiterausschüsse, obschon sie eine Vorstufe bei der Organisation sein könnten, haben sich in der Praxis nicht bewährt. Sie werden in ihrer gegenwärtigen Zusammenstellung und mit ihren gegenwärtigen Kompetenzen wohl in Zukunft für die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses keine nennenswerte Bedeutung erlangen können.“ In derselben Richtung bewegte sich die anschließende Diskussion, namentlich die Ausführungen des Berliner Lithographen Tischendörfer, der sich selbst als „so ein elendes Arbeiterausschußmitglied“ vorstellte.

Indes möchten wir solche pessimistische Auffassungen nicht teilen. Wenn auch die Geschichte der Arbeiterausschüsse im ganzen keine erfreuliche Entwicklung zeigt, so berechtigt sie doch zu folgendem Gesamturteil: erstens: wo die Arbeiterausschüsse nicht zu Ansehen und Bedeutung gelangten, da war die Interesselosigkeit einer oder beider Parteien daran schuld, und zwar war meistens und vorwiegend verantwortlich zu machen die ausgesprochene Abneigung der Unternehmer, welche den Ausschüssen keine ausreichende Kompetenzen oder keine lebensfähige Organisation gaben; zweitens: weder die gesetzliche obligatorische Einführung oder indirekte Beförderung, noch die Aufstellung von Musterstatuten konnte den Ausschüssen Bedeutung und Wirksamkeit verschaffen, wenn nicht Arbeitgeber und Arbeitnehmer, vor allem aber die ersteren, von ihrem Nutzen überzeugt waren und ihnen das notwendige Interesse zuwandten. — Das hatten übrigens auch die eifrigsten Befürworter der Ausschüsse schon vor der indirekten gesetzlichen Einführung vom Jahre 1891 vorausgesehen und vorausgesetzt. So mahnte der Vorstand des Linksrheinischen Vereins für Gemeinwohl schon am 31. Januar 1889:²⁾ „Wir wollen aber von vornherein betonen, daß die dem Arbeiterausschuß zugeschriebenen segensreichen Wirkungen nur dann erreicht werden können, wenn der Arbeitgeber es versteht, dem toten Buchstaben der Satzungen Leben einzuhauchen, d. h. den Ältestenrat zu einer Einrichtung zu machen, die in Wahrheit nicht nur ein mehr familiäres Verhältnis zwischen ihm und seinen Arbeitern herstellt, sondern auf der anderen Seite auch durch die Mitglieder des Ältestenrats die Arbeiterschaft mit einem Bande umschlingt, welches für gute Sitten seiner Fabrik und Ordnung bürgt.“ Dechselhäuser wie Franz Brandts hatten es ihren Standesgenossen vorausgesagt, daß Erfolg wie Mißerfolg in erster Linie in den Händen des Arbeitgebers liegen werde, und daß dieser sich einer wichtigen sozialen Aufgabe mit Geduld und Ausdauer und unbekümmert um anfängliche Mißerfolge widmen müsse. — Unser Vertrauen in die Arbeiterausschüsse kann darum durch die zahlreichen Mißerfolge nicht erschüttert werden,

¹⁾ Verhandlungen des Evangelisch-sozialen Kongresses in Berlin (1898), 30 ff. Vgl. auch den Artikel Stieda: „Arbeitsordnung und Arbeiterausschüsse“ im Handwörterbuch der Staatswissenschaften I.

²⁾ Arbeiterfreund (1889), 478.

die samt und sonders auf Rechnung der Personen, nicht der Sache selbst zu setzen sind. Und dann zieht sich doch durch die Geschichte der Ausschüsse neben dem Scheindasein einer großen Anzahl auch die frische Tätigkeit von anderen hin, die unter dem Wohlwollen weitblickender Arbeitgeber und der unverdrossenen Tätigkeit einer sozial geschulten Arbeiterschaft zu immer kräftigerem Leben gediehen.

Durch die Schilderung dieser Arbeiterausschüsse, die allerdings in der Minderzahl sind, suchen wir nunmehr das geschichtliche Bild zu vervollständigen.

II. Günstige Resultate.

Innerhalb des Königreichs Preußen hat von Anfang an fortlaufende gute Berichte nur der Bezirk Liegnitz aufzuweisen, aus dem schon gleich 1893 gemeldet werden konnte: „Die Arbeiterausschüsse haben sich gut bewährt und das Interesse der Arbeiter für sich gehabt.“ Dies Urteil und andere ihm gleichlautende wiederholen sich öfter bis in die letzten Jahre. In anderen Bezirken Preußens taucht in den 90er Jahren nur ganz vereinzelt das wohlthätige Wirken eines Ausschusses hervor, so in der früher schon erwähnten Steingutfabrik zu Wächtersbach, in verschiedenen Betrieben der Provinz Brandenburg und des Rheinlandes. Besonders hervorgehoben zu werden verdient der Arbeiterausschuß in der Mechanischen Wautischlerei zu Deynhausen in Westfalen. Von ihm sagt der Aufsichtsbeamte: „Schon im Jahre 1890 habe ich auf die segensreiche Wirksamkeit des Arbeiterausschusses hingewiesen, der etwa 230 in der Tischlerei beschäftigte Personen vertritt. Bei Durchsicht des Protokolls fand ich bestätigt, daß diese Einrichtung sich seit jener Zeit gut bewährt hat. Namentlich lieferte das Berichtsjahr (1894) den besten Beweis von der Zweckmäßigkeit dieser Einrichtung, die wesentlich dazu beiträgt, ein gutes Einvernehmen zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu erhalten.“

Um die Wende des Jahrhunderts sollte es ein wenig besser werden. Nach und nach wich in einigen Gegenden das scharfe Verhalten der Arbeitgeber einer vernünftigeren Einsicht. Im Bezirk Magdeburg sollten im Jahre 1899 nach vielen vergeblichen Versuchen die Bemühungen der Gewerbaufsichtsbeamten um die Bildung von Arbeiterausschüssen einigen Erfolg haben. Einige größere Werke zogen sie ernstlich in Erwägung, nicht zum mindesten durch die Notwendigkeit veranlaßt, der von außen in ihre Arbeiterschaft hineingetragene Agitation gegenüber ein Mittel zur Verständigung zu haben. — Auch in anderen Bezirken, wie in Potsdam (1900), Danzig (1901), dachten manche Arbeitgeber allmählich versöhnlicher über die Ausschüsse und legten durch Erweiterung der Befugnisse den Grund zu kräftiger Wirksamkeit. Besonders aber interessierten sich in Berlin mehrere größere Betriebsleitungen lebhaft für die Tätigkeit von Ausschüssen. „Wo sie bestehen — hieß es im Berichtsjahr 1900 für Berlin und Charlottenburg — wirken sie vorzüglich.“ Besondere Erwähnung fanden in den Inspektionsberichten die Ausschüsse bei H. Freese, in der Schultzeiß-Brauerei, in der Allgemeinen Elektrizitätsgesellschaft und in der Luxuspapierfabrik von Max Krause.

Andererseits war es erfreulich, aus verschiedenen Bezirken zu hören, wie die Arbeiter allmählich mehr Interesse für die Einführung von Ausschüssen bekundeten. Die Fälle, wo sie bei Ausständen die Errichtung eines Ausschusses zur Forderung erhoben, waren nicht selten, und meistens wurde auch dieser Forderung nachgegeben. In Köln waren 1903 die Bestrebungen der Arbeiter mehr als in früheren Jahren auf Einsetzung von Ausschüssen gerichtet. Und im Aachener Bezirk wirkten 1904 die christlichen Arbeiterorganisationen häufiger daraufhin, Arbeiterausschüsse zu bilden, indem sie teils die Gewerbeinspektoren, teils die Arbeiter selbst anregten, mit den Arbeitgebern in diesem Sinne zu verhandeln. Ähnliche Anregungen gingen im selben Jahre von den Arbeiterorganisationen in Unterfranken aus. — Daß solche Bestrebungen zu nennenswerten Erfolgen geführt haben, wird nicht berichtet. Aber es war doch als ein Fortschritt anzusehen, daß die Arbeiter einmal aus der bisher bekundeten Indolenz herausstraten und zur Initiative übergingen.

Im Königreich Bayern hat eine Reihe von niederbayerischen Gewerbebetrieben all die Jahre hindurch seit 1892 den Beweis erbracht, daß bei ehrlichem Willen seitens der Arbeitgeber und der Arbeiter die Ausschüsse leistungsfähig und sehr segensreich sind. Hier waren von Anfang an die Unternehmer, die Ausschüsse in ihren Betrieben einführten, weitblickend und weitherzig genug, den Ausschüssen einen ausgedehnten Wirkungskreis zu überlassen, ihnen neben der vermittelnden und verwaltenden Tätigkeit auch die sittliche Heranbildung der Jugend, die Schlichtung von Streitigkeiten und andere auf ethischem Gebiete liegende Aufgaben anzuvertrauen. Die Folge war, daß auch die Arbeiter Vertrauen zu dem Ausschuss hatten und die Arbeitervertreter ihre ganze Tatkraft einsetzten, ein dauernd gutes Verhältnis in den Betrieben zu erhalten. Bei der öffentlichen guten Wirksamkeit der Ausschüsse wurde das beiderseitige Interesse für die Institution fortwährend rege erhalten, wie namentlich aus den Berichten von 1892, 1893, 1897, 1898, 1903 und 1904 hervorgeht. Der Jahresbericht von 1903 erwähnt 31 Ausschüsse.

In den übrigen Bezirken des Königreichs schien in den ersten Jahren der in Rede stehenden Periode wenig Verständnis für die Ausschüsse vorhanden zu sein; nur ganz vereinzelt konnte auf ein gedeihliches Wirken hingewiesen werden, wie bei der Firma F. S. Kustermann in München, die seit 1890 den Ausschuss eingeführt hatte, der Nähmaschinenfabrik Pfaff in Kaiserslautern und der Schuhfabrik Heinmann in Schweinfurt. Im großen und ganzen standen auch in Bayern, wie andernwärts, die mit jedem Jahre der Zahl nach sich mehrenden Arbeiterausschüsse nur auf dem Papier. — Erst mit dem Jahre 1896 trat in einigen Bezirken eine Besserung ein. In Oberbayern ging es 1897 voran, die Arbeitgeber gaben ihren früheren ablehnenden Standpunkt mehr und mehr auf, in Unterfranken wurde die Selbstständigkeit und Unabhängigkeit der Ausschüsse in mehreren Fabriken als bemerkenswert hervorgehoben. Mehr als anderswo, schritt aber seit 1898 in der Oberpfalz die Entwicklung voran. In allen größeren Fabrikbetrieben bestanden hier bald Ausschüsse, über deren Tätigkeit nur gutes berichtet wurde. Auch 1902 (und ähnlich 1903) heißt es wiederum, daß die Tätigkeit der Ausschüsse in der Oberpfalz sich namentlich zur Erhaltung

und Herbeiführung eines guten Einvernehmens zwischen Arbeitgebern und Arbeitern bewährt habe und zwar auch da, wo es galt, die Interessen der Arbeiter etwas mehr in den Vordergrund zu stellen.

Unter den deutschen Arbeitgebern wie Arbeitern brachten wohl von Anfang an die Württemberger, entsprechend ihrer politischen Geschichte, einer konstitutionellen Arbeitsverfassung relativ am meisten Interesse entgegen. Die günstigen Jahresberichte von 1893 und 1894 aus dem Jagst-, Neckar- und Donaufreife sind früher schon angeführt worden.¹⁾ In den nun zunächst folgenden Jahren fließen die Mitteilungen über gute Wirksamkeit etwas spärlicher, bis mit dem Jahre 1899 wieder neues Leben einzieht und einigen Ausschüssen ein weiteres Feld der Tätigkeit eröffnet wird. In mehreren Fabriken des Jagst- und Neckarfleises wurde dem Arbeiterausschuss die Pflicht übertragen, Mängel im Betrieb sowie fehlerhafte Einrichtungen an Maschinen zur Kenntnis zu bringen und auf diese Weise Abhilfe zu schaffen. Aus dem Donaufreife hieß es im selben Jahre: „Die Heranziehung der Arbeiter zur Verwaltung der Strafgeleider und Überschüsse aus den Kantinen trägt neben der erzieherischen Wirkung, die sie namentlich auf die ländliche Arbeiterbevölkerung ausübt, sehr zur Erhaltung des guten Einvernehmens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei.“ — Zu erwähnen ist in dieser Hinsicht der Ausschuss in der Metallwarenfabrik Geislingen (Wohlfahrtsverein). Auch dem Arbeiterausschuss des 502 Mitglieder zählenden Vereins „Harmonie“ der drei Fabriken der Firma A. Gutmann & Co. in Göppingen sind weitgehende Befugnisse eingeräumt. Die Tätigkeit dieses Ausschusses besteht in der Verwaltung der zum Besten der Fabrikarbeiter getroffenen Einrichtungen, in Schlichtung entstandener Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit dem Erfolg, daß das Gewerbegericht Göppingen noch in keinem Fall hat in Anspruch genommen werden müssen. Auch sollen schon auf Antrag der Arbeiterausschüsse die über Arbeiter verhängten Geldstrafen teils gemildert, teils aufgehoben, sowie in mehreren Fällen Kündigungen zurückgenommen worden sein. — Im Jahre 1901 wird wiederum auf die erzieherische Wirkung einiger Ausschüsse auf die Arbeiterschaft hingewiesen: ein Beweis, daß sie tätig gewesen sind. — Der Bericht von 1903 aus dem Jagst- und Neckarfleise faßt sein Urteil also zusammen: „Die Arbeiterausschüsse sind, wo solche bestehen und richtig zusammengesetzt sind, von gutem Einfluß auf das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gewesen. Kleine Differenzen wurden von ihnen ausgeglichen, und vielfach auch die Arbeiter über ihre manchmal sehr unsicheren Ansichten von ihren Pflichten und Rechten belehrt.“

Im Königreich Sachsen bilden auf dem Gebiete der Arbeiterausschüsse die schon früher erwähnte Fabrik von Bärensprung & Starke und die damit in Verbindung stehenden Betriebe des Mittweidaer Vereins die einzige Dase. In neuester Zeit schienen sich aber die Arbeiter mehr für die Institution zu interessieren. In Grimnitzschau drangen sie mit ihrer Forderung, Arbeiterausschüsse zu wählen, in mehreren Fabriken durch; in einigen Streikfällen bildete die Anerkennung des Ausschusses einen besonderen Punkt der Streikforderungen.

¹⁾ S. o. S. 18.

Im Großherzogtum Hessen haben von Anfang an die Arbeiterausschüsse in einer Reihe von Betrieben des Mainzer Inspektionsbezirks günstige Aufnahme gefunden. 1894 hatten hier die größeren Fabriken vielfach Ausschüsse, und auch andere fingen an, den Wert derselben zu verstehen. Die Ausschüsse wurden nicht nur zur Beratung der Arbeitsordnung herangezogen, sondern auch zur Regelung der Arbeitszeit bei überhäufte Arbeit und zur Äußerung darüber, ob Neuanstellung von Arbeitern nötig war. Verschiedene Arbeitgeber versammelten ihre Ausschußmitglieder von Zeit zu Zeit, um mit ihnen gewisse Vorkommnisse in der Fabrik zu besprechen. — 1896 wurden im selben Bezirk 62 Arbeiterausschüsse gezählt und eine Vermehrung um 23 gegen das Vorjahr festgestellt. Sie trugen nach dem Urteile der Aufsichtsbeamten wesentlich dazu bei, das gute Einvernehmen zwischen Unternehmer und Arbeiter zu fördern. In Mainz wurden Lohn Differenzen durch die Ausschüsse in kürzester Zeit erledigt, während im anderen Falle ein Ausstand mit ziemlicher Sicherheit eingetreten wäre. — Freilich wollten mehrere Arbeitgeber nur geringe Tätigkeit und geringe Fortschritte bei ihren Ausschüssen bemerkt haben. Das kam aber vielfach daher, daß die Arbeitgeber selbständig ältere Arbeiter für den Ausschuß bestimmten, der dann naturgemäß wenig Vertrauen bei den Arbeitern besaß. Allmählich aber sahen auch diese Arbeitgeber ein, daß ein Ausschuß, der das unbedingte Vertrauen der Arbeiterschaft besaß, besonders bei Streitigkeiten sich bewährte, und fingen an, einen Ausschuß aus geheimer Wahl hervorgehen zu lassen und ihm entsprechende Funktionen zu übertragen. Der Neubildung von Ausschüssen kam es auch sehr zu statten, daß die organisierten Arbeiter immer mehr Wert auf ihr Vorhandensein legten und bei Streikfällen häufig die Errichtung eines Ausschusses zur Forderung erhoben.

Aus den übrigen deutschen Mittel- und Kleinstaaten kam vereinzelt auch Kunde über das tatkräftige Wirken von Arbeiterausschüssen. So berichteten beispielsweise sehr günstig die Gewerbeaufsichtsbeamten aus Baden über die Brauereigesellschaft vorm. Sinner in Grünwinkel, über die Rheinnühlenwerke in Mannheim und die Fabrik landwirtschaftlicher Maschinen von Heinrich Lanz in Mannheim. Im Herzogtum Anhalt zeigten sich die guten Früchte der früher schon besprochenen Bestrebungen des „Vereins anhaltischer Arbeitgeber“ fortwährend in den Ausschüssen mehrerer größeren Fabriken der Stadt Dessau, namentlich in denjenigen der Berlin-Anhaltischen Maschinenbau-Aktiengesellschaft und der Schultheiß-Brauerei. In der erwähnten Maschinenbau-Fabrik hatte sich das Ältestenkollegium seit seinem Bestehen (1888) aufs beste bewährt. Viele interne Fragen wurden nach reiflicher, sachgemäßer Erörterung erledigt und dadurch das gute Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern ganz wesentlich gefördert.

In Hamburg haben sich die Ausschüsse in denjenigen Betrieben vorteilhaft bewährt, in denen die Arbeitervertreter das Vertrauen ihrer Mitarbeiter besitzen, d. h. nicht im Ruße von nachgiebigen oder schleichenden Leuten stehen, und andererseits auch volles Vertrauen zu ihren Arbeitgebern bzw. deren Stellvertretern haben.

Im Reichslande Elsaß-Lothringen konnten die Aufsichtsbeamten des Unterelsaß fortwährend über verschiedene Ausschüsse günstig berichten. Hier wirkten 1894 mehrere Ausschüsse ganz vorzüglich, insbesondere zwei, in die auch

Arbeiterinnen gewählt waren. 1901 kam wiederum aus dem Unterelsaß von mehreren „verständigen und tätigen Arbeiterausschüssen“ gemeldet werden, deren segensvolles Wirken auf den Weitblick und das Wohlwollen der betreffenden Direktoren zurückzuführen sei. Der berichterstattende Aufsichtsbeamte des Unterelsaß schließt allgemein aus der Tätigkeit des Ausschusses auf die in der Betriebsleitung betätigten sozialen Tugenden. „Ganz allgemein — so heißt es da — kann auf Grund der hiesigen Wahrnehmungen behauptet werden, daß da, wo ein verständiger und tätiger Ausschuß vorhanden ist, die Gesamtleitung des Betriebes vorzüglich ist und insbesondere die Handhabung der gesetzlichen Bestimmungen wie die Erfüllung der sozialen Pflichten mit großem Ernst gefördert wird, und daß da, wo ein solcher Ausschuß nicht wirksam ist, das Vorhandensein der bezeichneten Erscheinungen nicht ohne weiteres vorausgesetzt werden kann.“ Bis in die letzten Jahre konnte von verschiedenen Ausschüssen im Unterelsaß günstiges berichtet werden, namentlich von einem. Auch hier wird wieder die sehr wohlwollende und geschickte Leitung gerühmt, der aber der Ausschuß keineswegs blindlings folgte, sondern oft genug und mit so zwingenden Gründen widersprach, daß sie sich ihm gern und opferbereit anschloß.

§ 8. Gegenwärtiger Bestand der Arbeiterausschüsse in der Privatindustrie.

Über den heutigen Umfang der Arbeiterausschüsse in der Privatindustrie ist es schwer ins reine zu kommen. Die Gewerbeinspektionsberichte, auf die wir hier zunächst angewiesen sind, bringen nicht immer zahlenmäßige Feststellungen über das Vorhandensein der Ausschüsse. Die Zahlen, die sie anführen, sind zudem nicht ganz zuverlässig; denn einmal werden nicht alle Betriebe alljährlich von den Gewerbeaufsichtsbeamten visitiert; dann aber führen manche Arbeiterausschüsse ein so bescheidenes und verborgenes Leben, daß sie dem Auge des untersuchenden Beamten gar leicht entgehen. Auf Grund des vorhandenen Zahlenmaterials läßt sich jedoch der heutige Umfang der Arbeiterausschüsse in der deutschen Privatindustrie schätzungsweise dahin charakterisieren, daß von allen Betrieben mit mehr als 20 Arbeitern etwa 10% Arbeiterausschüsse haben.¹⁾

In den nordöstlichen preussischen Provinzen scheinen die Ausschüsse diese Durchschnittszahl nicht zu erreichen. Im Landespolizeibezirk Berlin wurden 181 Ausschüsse ermittelt, die den Anforderungen des § 134 h der Gewerbeordnung entsprechen. Im Regierungsbezirk Breslau bestehen etwa 85, in Magdeburg 49, in Merseburg hatten von 817 Fabriken mit mehr als 20 Arbeitern 83 einen Ausschuß, in Erfurt 84, in Schleswig 78. Die meisten Ausschüsse scheinen im Regierungsbezirk Hildesheim

¹⁾ Die zahlenmäßigen Feststellungen im Text sind gemacht nach den neuesten Gewerbeinspektionsberichten; für Preußen, Bayern, Württemberg und Baden konnten diejenigen pro 1905 benutzt werden, für die übrigen Bundesstaaten die früheren Jahrgänge.

vorhanden zu sein: von 415 Fabriken mit mehr als 20 Arbeitern haben 73 einen Ausschuß, in Lüneburg und Stade wurden in 460 Fabriken 42 Ausschüsse gezählt, im Regierungsbezirk Münster haben etwa 7% aller Fabriken Ausschüsse, in Arnberg von 1708 Fabriken 171, und zwar haben hier von den Fabriken mit mehr als 100 Arbeitern 25,34% einen Ausschuß, von den kleineren mit 20—100 Arbeitern nur 5,76%. Im Regierungsbezirk Köln wurden 112 Ausschüsse gezählt, in Aachen 72, welche 26,7% der gesamten Arbeiterschaft vertreten. Aus dem gewerbereichen Bezirk Düsseldorf liegen keine Zahlen vor; der Bericht sagt nur, daß die Ausschüsse größere Verbreitung gefunden haben in der Textilindustrie, hauptsächlich des W. Gladbacher und Krefelder Bezirks, daß sie in den Werken der Großeisenindustrie dagegen vollständig fehlen.

In Niederbayern haben von 217 Betrieben 30 einen Arbeiterausschuß. Im sächsischen Bezirk Meissen wurden 22 Ausschüsse gezählt, in Sachsen-Altenburg (1901) 54, in Reuß ä. L. (1904) 45. Der Bericht für Württemberg sagt allgemein, daß die Institution der Ausschüsse — dank dem praktischen Blick der Arbeiterorganisationen, wie dem wachsenden sozialen Verständnis der jüngeren Unternehmer — allmählich doch größere Bedeutung gewinnt.

Eine Übersicht über die Arbeiterausschüsse in der Maschinenbauindustrie gewährt der Verein deutscher Maschinenbauanstalten, der im vergangenen Jahre an etwa 155 Firmen eine vertrauliche Rundfrage bezüglich der Arbeiterausschüsse gerichtet hat.¹⁾ Von den 155 Firmen berichteten 85 über das Bestehen eines Ausschusses in ihren Betrieben, 40 über das Nichtvorhandensein. 58 Firmen sprachen sich günstig aus über die Einrichtung, 27 ungünstig.

Die im Vorstehenden angeführten Zahlen, welche über die größten und wichtigsten deutschen Industriegebiete Aufschluß geben, berechtigen zu dem Schluß, daß etwa 10% der privatindustriellen Betriebe einen Ausschuß haben.

Nicht alle Arbeiterausschüsse betätigen sich in gleicher Weise. Eine ganze Reihe (vielleicht die Hälfte) der vorhandenen, die lediglich zwecks Begutachtung oder Änderung der Fabrikordnung ins Leben getreten waren, im übrigen aber keine Befugnisse von Bedeutung erhalten hatten, führen ein Scheindasein oder sind gänzlich in Vergessenheit geraten. Diejenigen, die mehr oder weniger kräftig in die Erscheinung treten, betätigen sich vorwiegend auf dem Gebiete der Wohlfahrtspflege, sei es durch Anregung zu den verschiedenen Wohlfahrts Einrichtungen, sei es durch Verwaltung derselben. Man ersieht hieraus, daß die Arbeiterwohlfahrtspflege die eigentliche Domäne der Arbeiterausschüsse ist. Weniger haben sie ihre Tätigkeit ausgeübt durch Schlichtung von Lohndifferenzen und anderen strittigen Fragen von Bedeutung, wenngleich sie recht häufig durch Erledigung kleiner Beschwerden und Mißstände größere Erregungen und Arbeiterkämpfe verhütet haben.

Die Haltung der meisten Arbeitgeber gegenüber den Ausschüssen ist nach wie vor eine ablehnende. Nur aus wenigen Bezirken (wie Potsdam, Oberfranken, Württemberg) wird berichtet, daß sie allmählich mehr Verständnis und Interesse für die Institution zeigen. In weiten Kreisen von Arbeitgebern scheint aber das Mißtrauen gegen die Ausschüsse noch in dem Grade zuzunehmen, als die Arbeiterorganisationen wachsen, weil man fürchtet, daß diese die Aus-

¹⁾ Vgl. Soziale Praxis XV (1906), 351.

schüsse ganz ihrem Einflusse unterstellen und die Gegensätze sich nur noch verschärfen würden.

Die Arbeiterschaft zeigt dagegen für die Einführung wie für die Tätigkeit der Ausschüsse ein unverkennbar größeres Interesse, als früher. Es ist dies eine Frucht der sozialpolitischen Schulung überhaupt, namentlich aber auch der gewerkschaftlichen Organisation. Während früher die meisten Ausschüsse ihre Entstehung der freien Initiative des Unternehmers oder der Anregung des Gesetzgebers verdankten, haben in den letzten Jahren vielfach die Arbeiter die Einrichtung von Ausschüssen gefordert und durchgesetzt. Außerdem suchten die Organisationen häufig mit den Ausschüssen rege Verbindung zu unterhalten, wobei allerdings die Gefahr nicht immer vermieden worden sein mag, daß die letzteren von den Gewerkschaften ganz abhängig wurden.

Alles in allem kann man sagen, daß die Arbeiterausschüsse seit der sog. fakultativen Einführung im Jahre 1891 dem Umfange und der Tätigkeit nach Fortschritte gemacht haben. Freilich ist der Fortschritt gering und entspricht noch bei weitem nicht der Bedeutung, welche gut funktionierende Arbeiterausschüsse für Kapital und Arbeit und für das gegenseitige Verhältnis beider zu einander haben.

§ 9. Arbeiterausschüsse im Bergbau.

„In den großen Betrieben des Bergbaues ist es unmöglich, daß der Werkbesitzer mit jedem einzelnen seiner Arbeiter über die innerhalb der Belegschaft herrschenden Wünsche, Interessen und Beschwerden verhandelt. Die häufig sehr große Zahl der Arbeiter, der in vielen Bezirken außerordentlich große Wechsel der Belegschaften, der stellenweise nicht seltene Wechsel im Personal der Betriebsbeamten, erschweren sowohl den einzelnen Arbeitern, ihre Wünsche und Beschwerden den Werkbesitzern gegenüber zu äußern, als auch den Werkbesitzern, die Wünsche, Interessen und Beschwerden ihrer Arbeiter kennen zu lernen und sich mit ihnen darüber zu verständigen. Gerade aber im Bergbau muß wegen des hier regelmäßig stark beteiligten öffentlichen Interesses mehr, als in anderen Gewerkschaften darauf gedrängt werden, daß, soweit dies durch gesetzliche Maßnahmen verständigerweise erreicht werden kann, Arbeitgeber und Arbeiter nicht unvermittelt nebeneinander stehen, sondern daß sie sich gegenseitig über die einzelnen Fragen des Arbeitsverhältnisses wenigstens aussprechen können.“ Diese Worte, mit denen die preussische Regierung ihren Gesetzentwurf vom 6. März 1905 begründete, sprechen klar die besondere Bedeutung der Arbeiterausschüsse für den Bergbau aus. Es erscheint daher gerechtfertigt, die Bergarbeiterausschüsse in einem besonderen Abschnitt zu behandeln.

1. Obwohl die Verhältnisse im Bergbau die Tätigkeit eines Vermittlungsorgans als dringend notwendig erheischten, sind doch gerade hier die Arbeiterausschüsse später entstanden und später zu irgendwelcher Bedeutung gelangt, als in der Großindustrie. Allerdings bestanden schon auf einzelnen Gruben Ausschüsse, welche die Zechenunterstützungskassen verwalteten, wofür diesen besondere

Beiträge der Arbeiter oder die bei der Berechnung des Lohnes über die Zehner sich ergebenden Pfennige zugeführt wurden. So liegt uns ein Statut der Arbeiterunterstützungskasse auf der Zeche Hibernia (bei Gelsenkirchen) vom 26. Juli 1874 vor, worin es u. a. heißt: „Die Verwaltung der Kasse wird von einem Ausschuss geführt, der aus dem Werksdirektor als Vorsitzenden, zwei Werksbeamten und drei Vertretern der Arbeiter besteht. Sämtliche Mitglieder des Ausschusses mit Ausnahme des Vorsitzenden werden in der Generalversammlung der bei der Kasse beteiligten über 19 Jahre alten Arbeiter durch die Mehrheit der in derselben Erschienenen gewählt. Der Ausschuss hat über die Bewilligung von Unterstützungen in der Weise zu entscheiden, daß er zunächst über die Zulässigkeit, sodann über die Höhe derselben mit Rücksicht auf die in dem einzelnen Falle obwaltenden Umstände und die Leistungsfähigkeit der Kasse zu befinden hat.“ — Eine von dem Gewerkverein christlicher Bergarbeiter im Jahre 1894 veranstaltete Enquete ergab, daß von 88 befragten Zechen 54 die Arbeiterschaft in ähnlicher Weise wie die Zeche Hibernia zur Verwaltung der Unterstützungskasse bzw. zur Bemessung und Verteilung der Kassengelder heranzogen.¹⁾ A. Hilb²⁾ gibt aus eigener Erfahrung über diese Unterstützungs-kassenverwaltungen ein recht günstiges Urteil ab.³⁾ „Die Erfahrungen, die man mit ihnen gemacht hat, — so sagt Hilb²⁾ — sind unseres Wissens keineswegs entmutigend. Selbst ungefüge Elemente sehen sehr bald bei näherem Eindringen in die Verwaltung dieser Kassen ein, daß doch die Bergwerkbefitzer oder deren Direktoren bessere Menschen sind, als man vorher gedacht hatte, und daß den Betriebsführern, die meistens Vorsitzende dieser Kassenverwaltungen sind, das Wohl der unter ihnen beschäftigten Leute zum mindesten ebenso am Herzen liegt, wie den zur Mitverwaltung berufenen Bergleuten. Wir wenigstens haben in langer Erfahrung erkannt, daß die Leistungen der Unterstützungskassen vielfach weniger einseitig geworden und die Unterstützungen oft gerechter und gleichmäßiger verteilt worden sind, wenn sach- und ortskundige Bergleute, denen die Verhältnisse aller ihrer Kameraden genauer bekannt sein müssen, als den Beamten, in den Verwaltungen Sitz und Stimme hatten.“

Weitere Aufgaben eines vermittelnden und vom beiderseitigen Vertrauen getragenen Arbeiterausschusses wurden jenen Organen jedoch meistens nicht zugewiesen. Nur ganz vereinzelt, z. B. bei den Deutschen Solvay-Werken in Bernburg, bestand seit Dezember 1887 ein Ältestenkollegium, das auch bei beabsichtigten Wohlfahrtsseinrichtungen u. ä. zu Rate gezogen wurde.

Die Notwendigkeit einer Vermittlungsinstanz ward indes innerhalb der Arbeiterschaft immer mehr empfunden; das Fehlen einer solchen erwies sich bei Streiks stets als verhängnisvoll. Eine der wichtigsten und ernstgemeintesten Forderungen der Bergleute beim großen Streik im Ruhrkohlenrevier im Mai 1889 bildete „die Errichtung eines Ausschusses, der auf jeder Zeche von der Belegschaft gewählt werden sollte, um die Differenzen zwischen Verwaltung und

Arbeitern zu schlichten.“¹⁾ Jedoch trotz der kaiserlichen Mahnung, den Arbeitern Gelegenheit zu geben, ihre Wünsche zu formulieren, scheiterte die Forderung an dem beharrlichen Widerstande der Grubenvorstände.

Indes war diese Bewegung zugunsten der Bergarbeiterausschüsse doch nicht ohne alle Wirkung geblieben. Das Jahr 1889 bedeutet in der Geschichte der Bergarbeiterausschüsse, namentlich soweit sie den Kohlenbergbau betreffen, einen günstigen Wendepunkt. Mehrere Grubenvorstände überzeugten sich allmählich von dem großen Wert eines frühzeitig eingefügten Vermittlungsorgans, das in stürmischen Zeiten zwischen Arbeitgeber und Belegschaft versöhnend und ausgleichend tätig sein konnte. Unter allen Kohlenbergwerken dürfen hinsichtlich eines wohlorganisierten Arbeiterausschusses die Fürstlich Pleß'schen Kohlengruben der Freien Standesherrschaft Fürstenstein (in Schlesien) wohl die Priorität beanspruchen.²⁾ Auf eine Order des Fürsten von Pleß vom 10. Juli 1889 wurden auf den Fürstensteiner Gruben alsbald Vertrauensmännerkonferenzen eingerichtet, um „eine stetige Fühlung der Verwaltung mit den auf den Gruben beschäftigten Arbeitern sicherzustellen.“ Von größerer Bedeutung war es, daß auch fiskalische Gruben Arbeiterausschüsse einrichteten, und zwar ging in dieser Hinsicht Anhalt mit gutem Beispiele voran.³⁾ Im Februar 1890 genehmigte das Herzoglich Anhaltische Staatsministerium auf der fiskalischen Grube Leopoldshall die Einsetzung eines Ältestenkollegiums, welches noch im selben Jahre eine Vermittlung in die auf einigen Nachbargruben ausgebrochenen Anstände zu verhüten mußte.

Durch eine Bekanntmachung des königlichen Oberbergamtes in Bonn vom 21. Februar 1890 wurden nun auch auf den königlich preussischen Steinkohlengruben bei Saarbrücken Arbeiterausschüsse eingeführt. Zweck der Einführung war, „den Belegschaften Gelegenheit zu geben, durch ordnungsmäßig selbstgewählte Vertreter Anträge, Wünsche und etwaige Beschwerden der Werksverwaltung vorzutragen und sich hierüber, sowie über sonstige allgemeine Fragen und Angelegenheiten des Arbeitsverhältnisses in Zusammenkünften mit dem Bergwerksdirektor gutachtlich zu äußern.“ Die Bestimmungen über die Wahl und Tätigkeit von Vertrauensmännern auf den königlichen Steinkohlengruben bei Saarbrücken waren vorbildlich für die übrigen fiskalischen Gruben (am Harz, in Oberschlesien), wo nach und nach die Arbeiterausschüsse ebenfalls eingeführt wurden. Die kaiserliche Anregung in den Februarerlassen, welche „die staatlichen Bergwerke bezüglich der Fürsorge für die Arbeiter zu Musteranstalten entwickelt zu sehen wünschten,“ war hier von segensvoller Wirkung gewesen.

Im Privatbergbau machten dagegen die Ausschüsse nur sehr langsam und in ganz vereinzelt Fällen Fortschritte. Von entscheidender Bedeutung für die Weiterentwicklung der Bergarbeiterausschüsse war die Berggesetzgebung, die sich in den einzelnen deutschen Ländern nun auch mit diesem Gegenstande insbesondere beschäftigte.

¹⁾ S. Der Bergknappe I, 4 ff.

²⁾ A. Hilb²⁾, Zum Bergarbeiterausstand im Ruhrrevier (Köln 1905), 4.

¹⁾ S. o. S. 13 ff.

²⁾ S. Sering a. a. D. 27 ff.

³⁾ S. Sering a. a. D. 166.

2. Die Novelle zum Preussischen Berggesetz vom 24. Juni 1892 sah in Übereinstimmung mit der Gewerbeordnungsnovelle vom 1. Juni 1891 von der Einführung obligatorischer Arbeiterausschüsse ab. Auch der Vorschlag der Regierung, an der Verwaltung derjenigen Unterstützungskassen, in welche Strafgeelder fließen, Arbeiter zu beteiligen, ein Vorschlag, der die Heranziehung von Arbeitervertretern zu einer gewissen gemeinsamen Tätigkeit mit dem Werkbesitzer zur Folge gehabt haben würde, ward nicht angenommen.

Die Novelle begnügte sich — in engster Anlehnung an die Gewerbeordnungsnovelle — mit fakultativen Ausschüssen im Bergbau. Da die Anhörung der großjährigen Arbeiter vor dem Erlaß der Arbeitsordnung zur Pflicht gemacht war, sollte fortan dieser Vorschrift genügt werden durch die Anhörung eines ständigen Arbeiterausschusses. Die Novelle beschrieb dann des näheren, welche Ausschüsse als ständige im Sinne des Gesetzes zu gelten hätten (§ 80 f). Solche Ausschüsse erhalten das Recht, aus ihrer Mitte einen Vertrauensmann zu wählen, der die Festsetzung von Lohnabzügen bei vorschriftswidrig beladenen Fördergefäßen überwacht (§ 80 e). Mit Zustimmung eines ständigen Ausschusses können endlich in die Arbeitsordnung Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei der Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen, auf dem Bergwerk bestehenden Einrichtungen, sowie Vorschriften über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebes aufgenommen werden (§ 80 d).

Der Privatbergbau machte aber von der freiwilligen Einrichtung von Arbeiterausschüssen einen sehr geringen Gebrauch. Im Oberbergamtsbezirk Dortmund, an welchen doch in erster Linie die kaiserliche Mahnung, den Arbeitern Gelegenheit zur Formulierung ihrer Wünsche zu geben, gerichtet gewesen war, fanden sie gar keinen Eingang. Auch in den übrigen Bezirken begegnen wir nach den Berichten der Bergbehörden nur ganz vereinzelt Arbeiterausschüssen auf privaten Gruben. Allein das Waldenburger Bergrevier scheint eine Ausnahme zu machen. Hier bestehen seit 1889 (seit der Einführung der Vertrauensmännerkonferenzen auf den Kohlengruben des Fürsten von Pleß) Arbeiterausschüsse auf allen größeren Gruben des Reviers. Ihre Tätigkeit besteht hauptsächlich darin, Wünsche und Anliegen der Belegschaft zur Kenntnis der Grubenerwaltung zu bringen. Auf einer Reihe größerer Gruben haben sie sich nach Aussage der Revierbeamten gut bewährt.

Größere Beachtung verdienen die Arbeiterausschüsse auf fiskalischen Gruben. Hier wurden die Erfahrungen zum Teil als günstige bezeichnet; dort, wo sie ungünstig lauteten, war das durch den Mangel eines geeigneten Arbeitsfeldes hinreichend erklärt. Typisch für die Geschichte der meisten Ausschüsse auf fiskalischen Gruben war die Entwicklung der Saarbrücker Bergarbeiterausschüsse. Hier machte die Bergwerksdirektion von Jahr zu Jahr in dem Maße bessere Erfahrungen, als die anfänglich recht beschränkten Befugnisse des Ausschusses erweitert wurden. Nach und nach erhielten die Ausschüsse im Saarbrücker Revier das Recht, bei der Beförderung eines Lehrhauers zum Vollhauer ihre Stimme abzugeben, bevor der Bergwerksdirektor die Entscheidung traf. Sollten Über- und Nebenschichten angeordnet werden, so mußte der Arbeiterausschuß vorher gehört werden. Er gab seine Ansicht kund bezüglich

des zu liefernden Gezähes und der Sprengmittel, sowie der Wohlfahrtsrichtungen. Vom 1. Januar 1903 an erhielten die Ausschußmitglieder (Vertrauensmänner), soweit sie Steigerabteilungen unter Tage angehörten, die Befugnis, bei Unfällen und sonst regelmäßig einmal im Monat die Strecken in bezug auf die Sicherheit der Arbeiter zu befahren. Nach längerer Zurückhaltung machen die Vertrauensmänner in der letzten Zeit von dieser neuen Befugnis in umfangreicher Weise Gebrauch. — Wie in Saarbrücken, so ging es auch anderswo auf den fiskalischen Gruben: wo bezüglich des Arbeiterausschusses zunächst wenig erfreuliche Erscheinungen zutage traten, wurde es besser, sobald dem Ausschuß ein größerer Kreis von Aufgaben zugewiesen wurde. So sagt die dem Regierungsgesetzentwurf vom 6. März 1905 beigelegte Begründung.¹⁾ — In Arbeiterkreisen lauten allerdings die Urteile anders. Hier wurden vor kurzem noch die Grubenausschüsse an der Saar „ein ziemlich unbeschriebenes Blatt“ genannt. [Effert auf dem Bergarbeiterdelegiertentage in Berlin, 28.—30. März 1905.]²⁾

Das Verlangen denkender Bergleute nach Ausschüssen auch auf Privatgruben war im Laufe der Jahre nicht erloschen und kam von Zeit zu Zeit in programmatischen Forderungen zum Ausdruck. Namentlich hat der Gewerbeverein christlicher Bergarbeiter seit seinem ersten Delegiertentage (1895) immer wieder auf die Notwendigkeit obligatorischer Bergarbeiterausschüsse und die dringenden Aufgaben hingewiesen, die sie zu lösen hätten. In einer Denkschrift betreffend Reform des preussischen Berggesetzes stellte (1901) der Zentralvorstand des Gewerbevereins aufs neue die Forderung auf: „Auf Bergwerken sind durch Gesetz ständige, von der Belegschaft in geheimer Wahl zu wählende Arbeiterausschüsse einzusetzen.“

Das alte Verlangen nach Arbeiterausschüssen erhielt einen wichtigen Nachdruck in dem gewaltigen Bergarbeiterstreik im Ruhrrevier im Januar 1905. Sobald die anfangs disziplinlos verlaufende Streikbewegung in ein reguläres Strombett gelenkt war und die Siebenerkommission die Streikleitung übernommen hatte, wurden in einer Eingabe an die im Bergbaulichen Verein zusammengeschlossenen Werkbesitzer im Namen von mehr als 200 000 streikenden Bergleuten die Forderungen aufgestellt, und als sechste unter ihnen figurierte „die Errichtung eines Arbeiterausschusses zur Vorbringung und Regelung a) aller Beschwerden und Mißstände, b) aller Lohndifferenzen, einschließlich des Gedingelohns, c) zur Mitverwaltung der Unterstützungskassen, deren Abrechnung alljährlich der Gesamtbelegschaft durch Aushang bekannt zu machen ist.“ Der Bergbauliche Verein antwortete mit einer glatten Absage auf sämtliche Forderungen der Bergleute und lehnte auch rundweg irgendwelche Verhandlungen mit ihnen ab. Mit mehr Einsicht und Gerechtigkeitsinn prüfte die preussische Staatsregierung die Wünsche der streikenden Bergleute und brachte

¹⁾ S. Drucksachen des Preuß. Abgeordnetenhauses, Session 1904/05, Drucksache Nr. 747.

²⁾ S. Verhandlungen des Bergarbeiterdelegiertentages für Preußen (28.—30. März 1905) Bochum 1905, 51.

unterm 6. März 1905 einen Gesetzentwurf betr. die Abänderungen einzelner Bestimmungen des Allg. Berggesetzes vom 24. Juni 1865/1892 ein, der bezüglich der Arbeiterausschüsse die wesentliche Bestimmung enthielt, daß auf denjenigen Bergwerken, auf welchen in der Regel mindestens einhundert Arbeiter beschäftigt werden, ein ständiger Arbeiterausschuß vorhanden sein muß.

In allen drei Lesungen über die Berggesetznovelle im Preussischen Abgeordnetenhaus bildeten die Arbeiterausschüsse stets den am meisten umstrittenen Punkt. Die Nationalliberalen und namentlich die Konservativen (Dr. von Heydebrand) erblickten in ihnen eine große Gefahr für die soziale Weiterentwicklung; sie fürchteten, die Bergarbeiterausschüsse würden als „behördliche Organisation der Arbeiterschaft gegenüber den Arbeitgebern“ von der Sozialdemokratie im staats- und klassenfeindlichen Sinne mißbraucht werden, die Einrichtung würde als obligatorische sich auf die gesamte Industrie und schließlich auf den landwirtschaftlichen Großbetrieb übertragen. Als Kautelen wurden daher vorgeschlagen die öffentliche Wahl und der sog. politische Paragraph, der den Ausschußmitgliedern jegliche politische Tätigkeit untersagen sollte. Nach heftiger Bekämpfung in beiden Häusern des preussischen Landtages ließen sich die gegnerischen Parteien schließlich (vorwiegend unter dem Gesichtspunkte, die Regierung nicht im Stich zu lassen resp. nicht zu zwingen, an den Reichstag zu gehen), zu einem Kompromiß herbei, und unterm 14. Juli 1905 konnte die Preussische Berggesetznovelle in Kraft treten.

Bei der großen Wichtigkeit, die sie für die Ausschüsse im Bergbau und hoffentlich auch in der gesamten Industrie haben wird, lassen wir ihre wesentlichen Bestimmungen hier im Wortlaut folgen.

„Auf denjenigen Bergwerken, auf welchen in der Regel mindestens 100 Arbeiter beschäftigt werden, muß ein ständiger Arbeiterausschuß vorhanden sein. Ihm liegt es ob, darauf hinzuwirken, daß das gute Einvernehmen innerhalb der Belegschaft und zwischen der Belegschaft und dem Arbeitgeber erhalten bleibt und wieder hergestellt wird. Der ständige Arbeiterausschuß hat die in den §§ 80 c Abs. 2, 80 d Abs. 2 und 3, und 80 g Abs. 1 bezeichneten Aufgaben.¹⁾“

¹⁾ Als Aufgaben des Arbeiterausschusses werden in den hier angeführten Paragraphen die folgenden bezeichnet:

a) Der Bergwerksbesitzer ist verpflichtet zu gestatten, daß die Arbeiter auf ihre Kosten durch einen aus ihrer Mitte von dem ständigen Arbeiterausschuß oder, wo ein solcher nicht besteht, von ihnen gewählten Vertrauensmann das Verfahren bei Feststellung der ungenügenden oder vorschriftswidrigen Beladung und des bei der Lohnberechnung anzurechnenden Teiles der Beladung überwachen lassen (§ 80 c Abs. 2).

b) Alle Strafgeelder müssen zum Besten der Arbeiter des Bergwerks verwendet werden. Wenn für das Bergwerk ein ständiger Arbeiterausschuß vorgeschrieben ist, müssen die Strafgeelder einer Unterstützungskasse zugunsten der Arbeiter überwiesen werden, an deren Verwaltung der ständige Arbeiterausschuß mit der Maßgabe beteiligt sein muß, daß den von den Arbeitern gewählten Mitgliedern mindestens die Hälfte der Stimmen zusteht. Die Grundsätze für die Verwendung und Verwaltung müssen nach Anhörung der volljährigen Arbeiter oder des ständigen Arbeiter-

Durch die Arbeitsordnung können ihm noch weitere Aufgaben zugewiesen werden. Außerdem hat er Anträge, Wünsche und Beschwerden der Belegschaft, die sich auf die Betriebs- und Arbeitsverhältnisse des Bergwerks beziehen, zur Kenntnis des Bergwerksbesizers zu bringen und sich darüber zu äußern.

Ein Arbeiterausschuß, der seine im Abs. 2 begrenzte Zuständigkeit überschreitet, kann nach fruchtloser Verwarnung aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt durch das Oberbergamt. Nach wiederholter Auflösung kann das Oberbergamt für das betreffende Bergwerk die Vorschrift, daß ein Arbeiterausschuß vorhanden sein muß, auf die Dauer von höchstens einem Jahre außer Kraft setzen.

Als ständige Arbeiterausschüsse im Sinne des Gesetzes gelten nur:

1. die Vorstände der für die Arbeiter eines Bergwerks bestehenden Krankenkassen oder anderer für die Arbeiter des Bergwerks bestehenden Kasseneinrichtungen, deren Mitglieder in ihrer Mehrheit von den Arbeitern aus ihrer Mitte zu wählen sind, sofern sie als ständige Arbeiterausschüsse bestellt werden;

2. die Knappschaftsältesten von Knappschaftsvereinen und KnappschaftsKrankenkassen, welche nur die Betriebe eines Bergwerksbesizers umfassen, sofern sie aus der Mitte der Arbeiter gewählt sind und als ständige Arbeiterausschüsse bestellt werden;

3. die bereits vor dem 1. Januar 1892 errichteten ständigen Arbeiterausschüsse, deren Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den Arbeitern aus ihrer Mitte gewählt werden;

4. solche Vertretungen, deren Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den Arbeitern des Bergwerks, der betreffenden Betriebsabteilung oder der mit dem Bergwerke verbundenen Betriebsanlagen aus ihrer Mitte in unmittelbarer oder geheimer Wahl gewählt werden. Die Wahl der Vertreter kann auch nach Arbeiterklassen oder nach besonderen Abteilen des Betriebes erfolgen. Die Verhältnismahl ist zulässig.

Zur Wahl berechtigt sind nur volljährige Arbeiter, welche seit Eröffnung des Betriebes oder mindestens ein Jahr ununterbrochen auf dem Bergwerke gearbeitet haben. Die Vertreter müssen mindestens 30 Jahre alt sein und seit Eröffnung des Betriebes oder mindestens drei Jahre ununterbrochen auf dem Bergwerke gearbeitet haben. Wähler und Vertreter müssen die bürgerlichen Ehrenrechte und die deutsche Reichsangehörigkeit besitzen, die Vertreter überdies der deutschen Sprache mächtig sein.

Die Zahl der Vertreter soll mindestens drei betragen.

Die Arbeiterausschüsse sind mindestens alle fünf Jahre neu zu wählen. Der Wahltermin ist vier Wochen vor der Wahl bekannt zu geben.

ausschusses in der Arbeitsordnung oder in besonderen Satzungen festgelegt werden (§ 80 d Abs. 2).

Mit Zustimmung des ständigen Arbeiterausschusses können in die Arbeitsordnung Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen, auf dem Bergwerk bestehenden Einrichtungen, sowie Vorschriften über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebes aufgenommen werden (§ 80 d Abs. 3).

c) Vor dem Erlaß der Arbeitsordnung oder eines Nachtrages zu derselben ist auf denjenigen Bergwerken, für welche ein ständiger Arbeiterausschuß besteht, dieser über den Inhalt der Arbeitsordnung oder des Nachtrages zu hören; auf den übrigen Bergwerken ist den volljährigen Arbeitern Gelegenheit zu geben, sich über den Inhalt der Arbeitsordnung oder des Nachtrages zu äußern (§ 80 g Abs. 1).

Das Amt eines Vertreters erlischt, sobald er aus dem Arbeitsverhältnisse ausscheidet oder eine andere Voraussetzung der Wählbarkeit verliert.

Die Bergbehörde hat darüber zu wachen, daß die ständigen Arbeiterausschüsse stets vorschriftsmäßig besetzt sind, und daß die erforderlich werdenden Neuwahlen schnellstmöglich erfolgen. Über die Gültigkeit einer Wahl und über das Erlöschen des Amtes eines Mitgliedes eines ständigen Arbeiterausschusses entscheidet das Oberbergamt.

Über die Organisation, Wahl, Zuständigkeit und Geschäftsführung des ständigen Arbeiterausschusses sind in der Arbeitsordnung oder in besonderen Satzungen nähere Bestimmungen zu treffen.“

Die Novelle bedeutet zweifelsohne einen sozialen Fortschritt von hervorragender Wichtigkeit.¹⁾ Ist es doch das erste Mal, daß in Preußen Arbeiterausschüsse obligatorisch gemacht werden. Zudem wird den Ausschüssen durch Gesetz ein ausreichendes Tätigkeitsgebiet zugewiesen (namentlich auch durch Erweiterung der Befugnisse bezüglich der Unterstützungskassen); die Grundlinien der Verfassung der Ausschüsse werden festgelegt. Troz alledem verleugnet die Novelle nicht ihren Charakter eines Kompromißgesetzes, das keine Partei befriedigt und hinter den Hoffnungen, welche die Bergarbeiter den Erklärungen der Staatsregierung entgegengebracht hatten, weit zurückbleibt. Allerdings ging die Arbeiterpresse in ihrer Kritik der neuen gesetzlichen Bergarbeiterausschüsse viel zu weit. So war es mehr eine Äußerung des Unmuts und der Enttäuschung, als eine sachliche Beurteilung, wenn der „Bergknappe“, das Organ des Gewerkevereins christlicher Bergarbeiter, in diesen Ausschüssen nur Schutztruppen der Unternehmer erblickte, deren Willkür sie völlig preisgegeben seien. Aber recht bedauerliche und bedenkliche Einschränkungen der Ausschüsse in der Novelle sind nicht zu leugnen. Das Mißtrauen gegen die Ausschußmitglieder, das in den Bestimmungen über Auflösung und Suspendierung der Ausschüsse ausgesprochen liegt, ist sehr geeignet, die Arbeiter von der Institution zurückzufahren. Die Bedingungen für das passive Wahlrecht sind gegenüber denjenigen der Regierungsvorlage außerordentlich verschärft, und dem Werksbesitzer ist durch das Kündigungsrecht die absolute Möglichkeit gegeben, die Zahl der Wählbaren auf seiner Grube aufs äußerste zu beschränken und so den Ausschuß sich nach seinem Belieben zu schaffen. Auf die wohl- oder übelwollende Handhabung des Gesetzes seitens des Unternehmers kommt tatsächlich sehr viel an. Der Wortführer des Zentrums, Dr. Spahn, hatte daher allen Grund, an die Unternehmer den dringenden Appell zu richten, sich ehrlich auf den Boden des Gesetzes zu stellen, das den Bergarbeitern neue Rechte und Vergünstigungen bringen will.

Der Verein für bergbauliche Interessen schlug alsbald den Vereinszechen Normalstatuten für die neu zu wählenden Arbeiterausschüsse vor, die aber ebenso wenig den Absichten des Gesetzes, als den berechtigten Wünschen der Arbeiter entsprachen.²⁾ Namentlich wurde außer gewissen, den Wahlmodus erschwierenden

Bestimmungen bedauert die grundsätzliche Ausschließung von Wünschen und Beschwerden einzelner von den Ausschußverhandlungen. Obwohl mit der Organisation der geplanten Ausschüsse durchaus nicht zufrieden, hielt es der Gewerkeverein christlicher Bergarbeiter dennoch für besser, sich an der Wahl zu beteiligen, als schmolgend beiseite zu stehen. Auch der (sozialdemokratische) alte Verband hatte anfangs Wahlbeteiligung proklamiert und sogar schon auf einigen Zechen Kandidatenlisten aufgestellt. Da wurden plötzlich die Mitglieder durch einen Beschluß der Verbandsleitung vom 22. November 1905 zurückkommandiert, angeblich, weil ein sehr schlechtes Wahlregulativ aufgestellt sei, und weil zahlreiche Kameraden wegen der Teilnahme am Januarstreik von der Wahl ausgeschlossen seien; tatsächlich aber war dieser Umschwung wohl auf radikale Einflüsse der sozialistischen Parteileitung zurückzuführen, welche die Ausschüsse stets perhorresziert hat.

Das Organ des christlichen Bergarbeiterverbandes, der „Bergknappe“, brachte indes in den letzten Wochen vor den Wahlen am Kopf jeder Nummer den Mahnruf: „Kameraden! agitiert unermüdlich für die Arbeiterausschußwahlen!“ Die Wahlen, die in den ersten Dezemberwochen des verflossenen Jahres stattfanden, fanden aber trotzdem auch seitens der Christlichen nicht eine allseitig rege Beteiligung, was aus der ungünstig gelegenen Zeit der Wahl, den Chikanen des Wahlregulativs und der fortgesetzten Agitation des alten Verbandes gegen Wahlbeteiligung seine Erklärung finden mag. Das Resultat der Wahl faßt der „Bergknappe“ also zusammen: „In den letzten Wochen vor dem 15. Dezember fanden die Wahlen zu den durch das neue Gesetz geforderten Bergarbeiterausschüssen statt. Der alte Verband wählte nicht mit. Auf den meisten Zechen sind unsere Mitglieder in die Ausschüsse gewählt. Auf einer Anzahl von Zechen konnten die Streikenden nicht mitwählen, auf anderen hatten wir nicht in allen Abteilungen passende Kandidaten, weshalb dort die Zechenkandidaten gewählt wurden.“ (Die sozialdemokratische Bergarbeiterzeitung vom 17. März 1906 zählt allerdings 61 Zechen im Ruhrrevier auf, bei denen alle, die beim Streik beteiligt gewesen, nicht mitwählen durften, und wo infolgedessen „Streikbrecher und Unorganisierte“ im Ausschuß saßen.)

Die Tätigkeit der jungen Ausschüsse, über welche der „Bergknappe“, das Organ des Gewerkevereins christlicher Bergarbeiter, von Zeit zu Zeit berichtet, ist durchgehends recht erfolgreich. (S. Anlage 8.) Der Stand der Unterstützungskassen, über den früher die Belegschaft nur zu häufig im Unklaren gehalten war, wurde den Ausschüssen dargelegt, und diese sorgten dann für eine gerechte und zweckentsprechende Zuwendung der Unterstützungen. Zahlreiche Mißstände, die sich bei Benutzung der Wohlfahrtseinrichtungen und im Betriebe eingeschlichen hatten und von denen die Betriebsleitung bisher meistens keine Kenntnis hatte, wurden aufgedeckt und untersucht, worauf die Direktion in der Regel Abhilfe zusagte. Beschwerden über einzelne Gruben, die früher häufig fogleich die Gewerkschaftspresse beschäftigten und dann die Kampfesstimmung auf der ganzen Linie verschärften, fanden nunmehr in den Ausschüssen eine sachkundige Prüfung und Erledigung. Sehr zu begrüßen ist es auch, daß einige Zechenverwaltungen sich bereit erklärten, (entgegen den Normalstatuten des Vereins für bergbauliche

¹⁾ E. F. Hise, Die Preussische Berggesetznovelle vom 14. Juli 1905, in der „Sozialen Kultur“, 25. Jahrg., 9. Heft.

²⁾ Vgl. B. Bodenfein, Arbeiterausschüsse, Arbeitsordnungen, Unterstützungskassen im Bergbau³ (Essen 1905). — Die Normalstatuten s. Anlage 7.

Interessen) auch Einzelbeschwerden durch die Ausschüsse entgegenzunehmen. — Anträge auf Lohnerhöhung, die von den meisten Ausschüssen gestellt waren, wurden in den meisten Fällen zurückgewiesen mit der Begründung, daß über Löhne nur mit den Kameradschaften bzw. den einzelnen Arbeitern verhandelt werde. Hier und da wurde jedoch auf Ersuchen des Ausschusses eine Lohnerhöhung zugesagt, z. B. auf den Ramsbecker Werken (im Sauerlande), auf den Zechen Margarethe (bei Solde), Rheinpreußen, Oberhausen u. a.

Ein günstiges Prognostikon für die Weiterentwicklung der Bergarbeiterausschüsse ist jedenfalls in der Tatsache zu erblicken, daß der Gewerksverein christlicher Bergarbeiter einträchtig Hand in Hand mit ihnen arbeitet. Sollen nun die Ausschüsse, die mit so großem Aufwand parlamentarischer Arbeit eingeführt wurden, dauernd und allgemein die erhofften Früchte des Friedens und der Arbeiterwohlfaht zeitigen, so ist vor allem notwendig, daß die sozialdemokratische Arbeiterschaft ihre tief eingewurzelte Abneigung gegen gemeinsame Friedensarbeit in den Ausschüssen aufgibt, und daß die sozialdemokratische Gewerkschaftspressen die fortwährenden Verdächtigungen der Bergarbeiterausschüsse einstellt. Aber auch viele Zechenbesitzer müssen ihr Mißtrauen überwinden, sich ehrlich auf den Boden des Gesetzes stellen und etwas mehr den Gedanken erwägen, den ihr Standesgenosse A. Hilck¹⁾ sehr hübsch ausgesprochen hat: „Will man mit den Bergleuten in einem Schiff fahren, diese als Ruderer, der Beamte als Steuermann, so muß man, um richtig steuern zu können, auch die Ruderer möglichst genau kennen lernen; dazu sind die Arbeiterausschüsse sehr gut geeignet.“

3. Den vollgültigen Beweis, daß die obligatorische Einführung von Bergarbeiterausschüssen, vor der die preussische Berggesetzgebung so lange Schen getragen hat, zu einer lebensvollen Entwicklung der Ausschüsse führt, hat Bayern erbracht. Die Regierung hatte hier in einem Gesetzentwurf im Jahre 1900 in fast völliger Übereinstimmung mit der preussischen Berggesetznovelle von 1892 nur fakultative Arbeiterausschüsse im Bergbau vorgesehen. Die beiden Kammern entschieden sich jedoch für obligatorische Ausschüsse und die diesbezügliche Bestimmung des Berggesetzes für das Königreich Bayern vom 30. Juni 1900 lautet: „Auf Bergwerken, welche mehr als 20 Arbeiter beschäftigen, sind ständige Arbeiterausschüsse einzusetzen. Als solche gelten nur jene Vertretungen, deren Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den volljährigen Arbeitern des Bergwerks, der betreffenden Betriebsabteilung oder der mit dem Bergwerk verbundenen Betriebsanlagen aus ihrer Mitte in unmittelbarer und geheimer Wahl gewählt werden. Die Wahl der Vertreter kann auch nach Arbeiterklassen oder nach besonderen Abteilungen des Betriebs erfolgen. Die Arbeiterausschüsse sind alle drei Jahre neu zu wählen“ (§ 91). — Als Befugnisse wurden den Ausschüssen zugewiesen: das Recht, sich zu äußern bezüglich der Arbeitsordnung (§ 91), — einen Vertrauensmann zu wählen zur Überwachung der Lohnabzüge für vorschriftswidrig beladene Fördergefäße (§ 88), — und seine Zustimmung zu geben zu Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung von Wohlfahrts Einrichtungen (§ 87).

¹⁾ A. Hilck, Zum Bergarbeiterausstand im Ruhrrevier (Köln 1905), 23.

Sobald aber erst einmal die Arbeiterausschüsse in Tätigkeit getreten waren, erweiterten sie den im Gesetz gezogenen Kreis ihrer Wirksamkeit und dehnten ihren Einfluß auf vielerlei Dinge aus, die in der täglichen Beschäftigung des Bergarbeiters von großer Wichtigkeit sind. Abstellen von Mißständen und Einführung von Erleichterungen in der harten Berufsarbeit scheinen nach den Berichten der königlich bairischen Bergbehörden in den Jahren 1901—1905 die Haupttätigkeit der meisten Arbeiterausschüsse ausgemacht zu haben.¹⁾ Aus der langen Reihe der angenommenen Anträge, welche die Ausschüsse auf den Gruben der Oberbairischen Aktiengesellschaft einreichten, heben wir folgende Punkte hervor: Lampenkontrolle, Anschaffung neuer Lampen, Beleuchtung der Werkswage, Vermehrung und bessere Einrichtung der Arbeiterwohnhäuser, Beschaffung von Wasser für die Arbeiterkolonie, Wasserversorgung an warmen Orten in der Grube, Regelung der Schießarbeit, vorzeitige Ausfahrt der Arbeiter, welche Holz zuzurichten haben, Austausch des Gezähes zu jeder Tageszeit, Ventilation in den Werkstätten, Verlängerung der ärztlichen Sprechstunden, Erleichterung des Abholens von Krankenscheinen für Familienangehörige usw. Selbst die schwierigen Fragen von Lohn und Arbeitsdauer wurden in manchen Punkten mit der Werksleitung im Arbeiterausschuß zu beiderseitiger Zufriedenheit geregelt. So zählen die Arbeiterausschüsse auf den erwähnten Kohlengruben der Oberbairischen Aktiengesellschaft unter ihren Erfolgen auf: Feststellung eines gleichen Schichtlohnes für gleiche Arbeiterkategorien, Einführung eines festen Gedingtages für die verschiedenen Zimmerungsarbeiten, Festsetzung der Gedinge vor Ort, Beendigung der Schichtzeit vor hohen Festtagen um 4 Uhr nachmittags. Ähnlich wurde auf der königlichen Grube Peißenberg folgenden durch den Arbeiterausschuß vorgebrachten Wünschen Folge gegeben: Erhöhung des Schichtlohnes der Grubenarbeiter für Sonn- und Feiertagsarbeiten, Entschädigung der mit der Aufsicht beim Bremschachtbetrieb betrauten Häuer von 50 Pfg. pro Stunde, Erhöhung des Schichtlohnes für die Pferdefnechte. In Peißenberg wurden auch in den letzten Jahren Arbeitervertreter zur Grubenbefahrung und zur Unfalluntersuchung herangezogen.

In St. Ingbert im Berginspektionsbezirk Zweibrücken suchte der Arbeiterausschuß erzieherisch auf die jugendliche Arbeiterschaft einzuwirken. Er setzte mit Zustimmung des Bergamtes durch, daß bei Unmündigen die Lohnauszahlung an die Väter geschieht. Dadurch wirkte der Ausschuß einem oft beklagten Mißstande entgegen, daß ganz junge Bergmannsöhne sich der Zucht des Vaterhauses entziehen, um ein möglichst ungebundenes Leben zu führen.

Ein gutes Zeichen für eine segensreiche Entwicklung der obligatorischen Arbeiterausschüsse ist jedenfalls der Umschwung in dem Verhalten der Betriebsleitungen. Diese bekundeten anfänglich dem aufgezwungenen Mitverwaltungsrat mehr Mißtrauen und Zurückhaltung, als Offenheit und Sympathie. Allmählich kam es zu einer Annäherung. Im Jahre 1905 konnte die Berginspektion München berichten: „Die Grubenverwaltungen stehen nunmehr den Arbeiteraus-

¹⁾ Vgl. Jahresberichte der kgl. bairischen Fabrik- und Gewerbe-Inspektoren und der kgl. bairischen Bergbehörden 1901—1905.

schüssen freundlich gegenüber, da sie eingesehen haben, daß mit diesen ein ruhiger, sachdienlicher Meinungsaustausch sehr wohl möglich und für die Interessen des Werks ebenso wie für die Arbeiterschaft von Vorteil ist. Die Betriebsleitungen sind viel leichter in der Lage, sich mit einem geringeren Teile der Arbeiterschaft, welcher aus den intelligenteren Elementen besteht, zu verständigen, als mit der Gesamtheit der Belegschaft.“ Der früher und jetzt häufig gehörte Einwand, daß die obligatorische Einführung von Arbeiterausschüssen das gegenseitige Vertrauen, die wichtigste Vorbedingung für ein einträchtiges Zusammenwirken, von vornherein lähme oder gar unmöglich mache, ist somit durch die Geschichte der bairischen Bergarbeiterausschüsse widerlegt.

4. Das Allgemeine Berggesetz für das Königreich Sachsen enthält bezüglich der Bergarbeiterausschüsse keinerlei Bestimmungen, jedoch sind solche durchweg auf den königlichen wie privaten Gruben vorhanden; freilich sind sie häufig, wie im Lugau-Deßnitzer Bergrevier, identisch mit den Krankenkassenvorständen. Wo sie Erfolge erzielt haben, liegen diese auf dem Gebiete des Krankenkassenwesens. Wenn sie aber sonst im allgemeinen wenig zur Bedeutung gelangt sind, so begründet das ein Bergarbeiter aus dem Lugau-Deßnitzer Revier also: „Entweder gehören die Ausschüsse den freien Gewerkschaften an, oder sie sind königstreu. Im ersten Falle erhalten sie alle ihre Weisungen von der Gewerkschaft und sind aus diesem Grunde zur Vermittlungstätigkeit mit den Unternehmern nicht geeignet. Im anderen Falle richten sich die Ausschüsse vollständig nach den Ansichten der Betriebsleitung.“

Das Berggesetz für Württemberg erwähnt nichts von Bergarbeiterausschüssen. Es scheinen solche auch im ganzen Königreiche nicht vorhanden zu sein; ebenso nicht in Hessen und Baden, wo der Bergbau übrigens recht minimal ist.

In Elsaß-Lothringen bestehen, obwohl das Berggesetz für das Reichsland (vom 16. Dezember 1873 und 2. November 1896) keinerlei bindende Bestimmungen bezüglich der Arbeiterausschüsse enthält, für 4 Belegschaften Ausschüsse: in dem Erzgrubenbetrieb Aumetz-Friede zu Aumetz, bei den Röchlingschen Erzgruben zu Algringen, bei Grube Fentsch (Bochumer Verein) und bei den Kruppschen Erzgruben zu Aumetz.

Wie mir aus dem Gewerkverein christlicher Bergarbeiter mitgeteilt wird, erstreckt sich die Tätigkeit dieser Ausschüsse ausschließlich auf die Beobachtung aller Sicherheitsmaßnahmen seitens der Arbeiter. Zur Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen werden sie nicht herangezogen; Wünsche und Beschwerden bringen sie nicht vor aus Furcht vor Maßregelung. Die bestehenden Ausschüsse befriedigen daher die Arbeiter keineswegs, die in dieser Einrichtung meist nur ein Dekorationsstück erblicken, das erst durch gesetzliche Regelung Inhalt und Wert erhalten würde; insbesondere fordern die Arbeiter gesetzliche Bestimmungen über das Wahlverfahren, damit es ihnen ermöglicht wird, unbehindert Männer ihres Vertrauens in die Ausschüsse hineinzuwählen.

§ 10. Arbeiterausschüsse in öffentlichen Betrieben.¹⁾

I. Arbeiterausschüsse in den der Verwaltung von Heer und Marine unterstehenden Betrieben.

1. Preußen. Eine Allerhöchste Kabinettsorder vom 4. Februar 1890 gab den Anlaß zur Bildung von Arbeiterausschüssen durch das Königlich Preussische Kriegsministerium in den der Feldzeugmeisterei unterstellten Fabrikbetrieben (zu Spandau, Siegburg, Hanau u. a.). Die Satzungen derselben (s. Anlage 5) lassen allerdings deutlich die Tendenz durchblicken, die Autorität der Behörden aufrecht zu halten und in den Ausschüssen keine allzu weitgehende Selbständigkeit aufkommen zu lassen; andererseits geht die ehrliche Absicht, den Arbeitern eine wirkliche Interessenvertretung zu geben, aus dem Satz der Statuten hervor: „Die Mitglieder der Ausschüsse sind berechtigt und verpflichtet, über die Erörterung gestellter Fragen ihre Ansicht frei und wach auszusprechen. Nachteile für ihre Beschäftigung im Betriebe sollen ihnen hieraus nicht erwachsen, sofern sie durch ihr Benehmen und ihre Äußerungen nicht gegen die Bestimmungen der Arbeitsordnung, gegen die Gesetze und die gute Sitte verstoßen.“

Die Arbeiter haben denn auch der Institution Interesse und Vertrauen entgegengebracht, wie aus einem aus dem Königlich Preussischen Kriegsministerium uns zugegangenen Berichte hervorgeht. Bei den Wahlen für die Ausschüsse beteiligte die Arbeiterschaft sich stets vollzählig, und es wurden durchgehends die intelligenteren und redengewandteren Arbeiter hineingewählt, welche die Interessen ihrer Kameraden geschickt und nachdrucksvoll vertreten konnten. Da auch die Behörden die Mitwirkung der Ausschüsse mehr und mehr schätzen lernten, so war ihre Tätigkeit eine recht mannigfaltige und erfolgreiche. Die Arbeiterausschüsse wirkten z. B. mit bei der Aufstellung neuer Kontrollvorschriften, bei der Festsetzung von Strafen für Verstöße gegen die Arbeitsordnung, bei der Einreichung der Zuschläger in höhere Lohnklassen usw. Sie gaben ihr Gutachten ab über Wohlfahrtseinrichtungen, wie Einrichtung der Bäder, Umkleideräume, Ventilationsanlagen; sie wählten einen Verwaltungsausschuß für die Arbeiterbibliothek, für die Kantine, die Dahrlehnskasse; sie prüften die Unterstützungs- und Darlehnsgesuche von Arbeitern oder deren Witwen. Nach dem zusammenfassenden Urteil der Behörde erwies sich der Arbeiterausschuß stets als ein „wirksames Verbindungsglied zwischen der Fabrikleitung und der Arbeiterschaft.“

2. Baiern. In allen dem Bairischen Kriegsministerium unterstehenden technischen Instituten sind auf ministerielle Anordnung Arbeiterausschüsse eingerichtet, die in ihrer inneren Verfassung in wesentlichen Punkten von den Ausschüssen in den preussischen Militärwerkstätten nicht abweichen. Zur Ver-

¹⁾ Wir geben im folgenden eine umfassendere Übersicht über die Arbeiterausschüsse in öffentlichen Betrieben, weil hier die Ausschüsse fast allgemein eingeführt sind, und weil uns über ihre Organisation und Tätigkeit reichliches statistisches Material von den betreffenden Behörden mit anerkannter Bereitwilligkeit zur Verfügung gestellt wurde.

waltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur gutachtlichen Äußerung über dieselben werden sie allerdings nicht herangezogen. Aber im übrigen haben sie sich nach dem Zeugnis der Behörden vorzüglich bewährt, namentlich in der Erledigung von Klagen und Mißständen, in der Anregung von Verbesserungen im Betriebe, in der Aufklärung der Arbeiterschaft über gewisse Verwaltungsmaßnahmen usw.

3. Sachsen. Alle Fabrikbetriebe der Sächsischen Heeresverwaltung besitzen ständige Arbeiterausschüsse, in deren Organisation gegenüber den übrigen (preussischen und bairischen) Militärwerkstätten insbesondere die Heranziehung der Arbeiterinnen anzuerkennen ist. Ihre mitberatende und mitwirkende Tätigkeit erstreckte sich auf alle jene Punkte, welche die Satzungen anführen (Arbeitsordnung, Wünsche und Beschwerden, Wohlfahrtseinrichtungen); nur zur Vermittlung von Streitigkeiten der Arbeiter untereinander, wozu sie nach den Statuten bestimmt waren, sind sie nie angerufen worden. Sonst aber waren „die Erfahrungen mit den Arbeiterausschüssen — wie ein im Sächsischen Kriegsministerium ausgearbeiteter Bericht sagt — bisher durchgängig gute. Die Ausschüsse haben es verstanden, sich das Vertrauen sowohl der Arbeiter, wie der Arbeitgeber zu erhalten, und dadurch ein nützliches Bindeglied zwischen beiden gebildet. Insbesondere waren ihre Gutachten über alles, was sich auf die Wohlfahrt der Arbeiter bezog, wertvoll, weil die Ausschußmitglieder häufig besser zu beurteilen vermögen, was dem Arbeiter wirklich nützt, als die Leiter der Betriebe.“

4. Durch eine Verordnung des Reichsmarineamts vom Jahre 1891 wurden in allen Kaiserlichen Werften und in der Kaiserlichen Torpedowerkstatt Arbeiterausschüsse eingerichtet, deren Satzungen in manchen Punkten als mustergültig hingestellt zu werden verdienen. (Vgl. Anlage 6.)

Durchweg haben sich die Ausschüsse hier sehr gut bewährt.¹⁾ Die Betriebsleitung erblickt in ihnen ein geeignetes Organ, beständige Fühlung mit der Arbeiterschaft zu unterhalten und in schwierigeren Fragen eine Verständigung herbeizuführen. Beides erscheint hier um so wichtiger, als ein großer Teil der Arbeiterschaft der sozialdemokratischen (freilich der gemäßigten und mehr gewerkschaftliche Ziele verfolgenden) Richtung angehört. Die Arbeiter waren zwar anfänglich den Arbeiterausschüssen gegenüber teils mißtrauisch, teils indifferent. Allmählich aber haben sie der neuen Institution Vertrauen und Interesse entgegengebracht, wie sich in der durchweg regen und allgemeinen Wahlbeteiligung kundgab. Die Ausschußmitglieder haben das Vertrauen ihrer Arbeitsgenossen erwidert durch eine erfolgreiche Tätigkeit, die sie namentlich auf dem Gebiete der Wohlfahrtspflege entfalteten. Mehrfach sind hygienische Maßnahmen von Bedeutung, wie Einführung einer ausreichenden Ventilation, gute Waschvorrichtungen u. a., ferner Maßnahmen zur Einschränkung von Betriebsgefahren, der Anregung der Ausschüsse zu verdanken. Staatssekretär von Tirpitz erklärte am 28. März 1906 im Reichstage: „Nach unserer Ansicht haben die Arbeiterausschüsse durch 16 Jahre, seitdem sie bestehen, sehr gut funktioniert und sehr gute Dienste geleistet, und sie werden, wenn sie weiter ausgebildet werden, auch ferner noch bessere

¹⁾ Nach Mitteilungen des Herrn Geh. Admiraltätsrats Harms vom Reichsmarineamt zu Berlin.

Dienste leisten.“ Insbesondere hält von Tirpitz die Ausschüsse für die richtige Instanz, welche Lohnforderungen auf den Reichswerften einbringen könnte.

II. Arbeiterausschüsse in den staatlichen Eisenbahnbetrieben.

1. Preußen. Der in den kaiserlichen Februarerlassen ausgesprochene Wunsch, die staatlichen Bergwerke hinsichtlich des Verhältnisses von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu Musteranstalten ausgebildet zu sehen, konnte auch für die Verwaltung der übrigen staatlichen Betriebe nicht ohne Wirkung bleiben. Am 18. Januar 1892 erschien ein Erlass des Ministers der öffentlichen Angelegenheiten, der Bestimmungen enthält über die Einrichtung und Tätigkeit der Arbeiterausschüsse im Bereiche der Preussischen Staatsbahnverwaltung.¹⁾ Der Versuch wurde zunächst gemacht in den Werkstätten, Gasanstalten und ähnlichen Anstalten der Staatseisenbahnverwaltung.

Hier sollte nach dem Wortlaut des Ministerialerlasses den Arbeitern durch die Ausschüsse Gelegenheit gegeben werden, durch selbstgewählte Vertreter Anträge, Wünsche und etwaige Beschwerden allgemeiner Natur vorzutragen und hierüber, sowie über sonstige allgemeine Fragen des Arbeitsverhältnisses und der Arbeiterwohlfaht auf Verlangen der vorgesetzten Dienststelle gutachtliche Äußerungen abzugeben. Im einzelnen wird die Kompetenz des Ausschusses in folgender Weise umgrenzt: er soll

1. Anträge, Wünsche und etwaige Beschwerden, welche von ihren Mitgliedern vorgebracht werden und die Arbeiter der betr. Anstalt oder einzelne Gruppen im ganzen betreffen, bei dem Vorstande der Anstalt vorbringen und in Zusammenkünften mit diesem über dieselben sich gutachtlich äußern;

2. über sonstige das Arbeitsverhältnis betreffende Fragen, insbesondere über die zu erlassende Arbeitsordnung, über Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und solche Einrichtungen, welche zum Wohle der Arbeiter und ihrer Angehörigen getroffen sind oder künftig getroffen werden sollen, auf Anfordern sein Gutachten abgeben;

3. soweit er von beiden Teilen angerufen wird, Streitigkeiten der Arbeiter untereinander schlichten.

Von der Erörterung in den Arbeiterausschüssen ausgeschlossen sind (abgesehen von den unter 3 bezeichneten) alle Anträge, Wünsche und Beschwerden, welche lediglich die Angelegenheiten einzelner betreffen. Es bleibt jedoch dem eigenen Ermessen des Vorstandes der Anstalt überlassen, vor der Bewilligung von Unterstützungen den Ausschuß über die Bedürftigkeit und Würdigkeit der zu Unterstützten zu befragen.

Solche Ausschüsse sind auf allen Werkstätten, Gasanstalten und sonstigen unter den Begriff der Fabrik im Sinne der Gewerbeordnung fallenden Anstalten der Staatseisenbahnverwaltung zu konstituieren, die in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigen. Das aktive Wahlrecht haben alle mindestens 21 Jahre alten Arbeiter, welche seit mindestens 3 Jahren im Dienste der Staatseisenbahnverwaltung beschäftigt sind und sich im Vollbesitz der bürgerlichen Ehrenrechte befinden; das passive Wahlrecht haben solche Arbeiter, welche 30 Jahre alt und seit mindestens 5 Jahren im Dienste der Staatseisenbahnverwaltung, sowie mindestens 1 Jahr in derselben Anstalt beschäftigt sind und sich im Vollbesitz der bürgerlichen Ehrenrechte befinden. — Die Wahl ist geheim.

¹⁾ S. Eisenbahnverordnungsblatt 1892, Nr. 3.

Verhandlungen der Ausschüsse finden nach Bedürfnis, jedoch nicht häufiger als vierteljährlich einmal statt, wenn die vorgesetzte Behörde oder der mit dem Vorsitz beauftragte Beamte die Einberufung für erforderlich erachtet, oder wenn $\frac{1}{3}$ der Ausschußmitglieder darauf antragen. Die Verhandlungen finden unter dem Vorsitz eines von der vorgesetzten Behörde zu bezeichnenden Beamten oder seines Vertreters statt; dieser setzt Ort und Zeit des Zusammentretens und die Tagesordnung fest.

Die kgl. Eisenbahndirektion ist befugt, Arbeiterausschüsse, welche sich nach ihrem Ermessen zur Erfüllung der ihnen gestellten Aufgaben als ungeeignet erwiesen haben, aufzulösen und eine Neuwahl anzuordnen.

Den Ausschüssen bei der Preussischen Eisenbahn sind durch diese Bestimmungen nach mehrfacher Richtung hin enge Schranken gezogen. Abgesehen von den erschwernenden Bedingungen für das passive Wahlrecht bedeutet es eine recht erhebliche Einschränkung, daß Wünsche und Beschwerden einzelner Arbeiter von den Verhandlungen ganz ausgeschlossen sind, daß der Ausschuß Äußerungen bezüglich des Arbeitsverhältnisses, sowie der Wohlfahrtseinrichtungen nur auf Verlangen der vorgesetzten Dienststelle abgeben darf. Dagegen, daß ein von der vorgesetzten Behörde bezeichneter Beamter den Vorsitz führt, wäre an und für sich nichts einzuwenden. Das Gefährliche dieser Bestimmung zeigte sich erst in der Praxis, als vielfach ein überragender Einfluß des behördlichen Vertreters in den Ausschußsitzungen sich geltend machte, sodaß der Ausschuß die Interessen der Arbeiterschaft nicht ernsthaft wahrnehmen konnte.¹⁾ Eine solche Praxis stand freilich auch im Einklang mit der Mahnung der Eisenbahnbehörde, die im Begleitschreiben zu dem ministeriellen Erlaß von 1892 sagte: „Etwasigen Ausschreitungen bei den Ausschußberatungen ist mit Nachdruck entgegenzutreten, wie überhaupt die Einrichtung nicht dazu dienen darf, die Disziplin und das Ansehen der vorgesetzten Behörden zu schädigen.“ Andererseits stand eine solche Praxis im Widerspruch mit jenen anderen Worten desselben Begleitschreibens: „Alles ist zu unterlassen, was den Anschein erwecken könnte, als suche die Verwaltung die Freiheit der Arbeitervertreter in der Äußerung ihrer Meinung zu beschränken.“²⁾

Die Preussische Eisenbahnverwaltung war mit der Tätigkeit der Ausschüsse zufrieden. „Ihre Wirksamkeit hat sich als nützlich erwiesen,“ sagte ein offizieller Bericht über die Verwaltung der öffentlichen Arbeiten in Preußen in den Jahren 1890–1900 (Berlin 1901, 38).

Nachdem sich die Ausschüsse in den Werkstätten, Gasanstalten und ähnlichen Betrieben bewährt hatten, beschloß der Minister im März 1905, auch solche für die übrigen Betriebszweige innerhalb der preussischen Eisenbahnverwaltung zu errichten.³⁾ Für jeden Bahnhof sind jetzt für die dort beschäftigten Arbeiter besondere Ausschüsse zu bilden, doch können benachbarte Bahnhöfe mit gleichen Betriebsverhältnissen zusammengezogen werden. Voraussetzung ist, daß durch den einzelnen Ausschuß mindestens 100 Arbeiter vertreten werden. Kompetenz und innere Verfassung ist in diesen neuen Ausschüssen ebenso geregelt, wie in den schon bestehenden.

¹⁾ S. Soziale Praxis XIII 1130 und XIV 629.

²⁾ Eisenbahnverordnungsblatt 1892, Nr. 3.

³⁾ Eisenbahnverordnungsblatt 1905, Nr. 6.

Um die Tätigkeit der Ausschüsse zu erleichtern oder reger zu gestalten, waren früher schon gewisse Bestimmungen gegeben. So wurde, um den Arbeitern mehr als bisher Gelegenheit zu geben, Anträge, Wünsche und etwaige Beschwerden anzubringen, durch Ministerialerlaß (1903) bestimmt, daß die Ausschüsse, unbeschadet des bisher schon zugelassenen häufigeren Zusammentritts, mindestens zweimal im Jahre einberufen werden. Der Minister ordnete ferner an, daß bei jeder Revision der Werkstätten durch ein Direktionsmitglied der zuständige Ausschuß gleichfalls einzuberufen sei, um den Mitgliedern Gelegenheit zu geben, etwaige Wünsche zur Sprache zu bringen.¹⁾

Sehr erfreulich ist es, daß in letzter Zeit mehr und mehr auch Lohnfragen in den Arbeiterausschüssen verhandelt werden. So erklärte in der Sitzung des Preussischen Abgeordnetenhauses vom 10. März 1906 Ministerialdirektor Behrmann, daß die Ausschüsse bezüglich des Inhalts der Akkordbücher (in denen die Akkordsätze der einzelnen Arbeiterkategorien verzeichnet sind) gehört wurden; auch entspreche es einem Wunsche des Ministers, bezüglich der Arbeitslöhne mit den Ausschüssen zu verhandeln, wenn auch die Entscheidung selbstverständlich bei der Verwaltung liege.

Derartige Erleichterungen und Erweiterungen würden die Tätigkeit der Ausschüsse zweifelsohne noch viel erspriechlicher sich gestalten lassen, als bisher, und den Satz aufs neue rechtfertigen, den Reichszkanzler Fürst Bülow am 26. Mai 1905 im preuß. Abgeordnetenhause aussprach: „Alle Erfahrungen, die wir bisher in staatlichen Betrieben, nicht nur im Bergbau, sondern auch im Eisenbahnbetriebe, mit Arbeiterausschüssen gemacht haben, bestätigen es, daß solche Ausschüsse nicht dem Kampfe, sondern dem Frieden dienen.“

2. Bayern. Die königlich bairische Staatseisenbahnverwaltung hat die ersten Arbeiterausschüsse im Jahre 1892 eingeführt, zunächst nur in den Betriebs- und Zentralwerkstätten sowie in den Imprägnieranstalten. 1898 erhielten auch die im Betriebs- und Bahnunterhaltungsdienst beschäftigten Arbeiter ihre Ausschüsse. Die Statuten, die im Jahre 1901 mehrfachen Änderungen unterworfen wurden, sind im wesentlichen für die beiden Arten von Ausschüssen dieselben und zeigen in mehreren Punkten eine bis zur Übereinstimmung gehende Ähnlichkeit mit den der preussischen Eisenbahnverwaltung unterstellten Betrieben.²⁾

Zweck der Ausschüsse ist, den Arbeitern Gelegenheit zu geben, durch selbstgewählte Vertreter Anträge, Wünsche und etwaige Beschwerden allgemeiner Natur vorzutragen und hierüber, sowie über sonstige allgemeine Fragen des Arbeitsverhältnisses und der Arbeiterwohlfahrt auf Anfordern gutachtliche Äußerungen abzugeben; insbesondere sollen sie sich äußern über den Inhalt der Arbeitsordnung, über Dienstvorschriften für die Arbeiter, bei Erhebungen in Lohnfragen, über die Bemessung der Dienst- und Ruhezeit, über die Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und über Wohlfahrtseinrichtungen, wie die Wohnungsfürsorge, die Übernachtungs- und Aufenthaltsräume, die Einführung alkoholfreier Getränke, die Wasch- und Badeangelegenheiten und die sonstigen der Gesundheitspflege dienenden Maßnahmen.

¹⁾ Soziale Praxis XII 644.

²⁾ Vgl. Amtsblatt der Generaldirektion der kgl. bairischen Staatsbahnen, Jahrg. 1901, Nr. 29.

Für jede Werkstätte und Imprägnieranstalt ist je ein Ausschuß einzusetzen; für den Betriebs- und Bahnunterhaltungsdienst werden in jedem Oberbahnnamtsbezirk 4 Arbeiterausschüsse gebildet, und zwar je einer für die Arbeiter im Stations- und Rangierdienst, im Werkstättentransportdienst, im Bahnaufsichts- und Bahnunterhaltungsdienst. Jeder Ausschuß besteht aus mindestens 3 und höchstens 15 Mitgliedern. Wahlberechtigt für den entsprechenden Arbeiterausschuß sind alle Arbeiter, welche die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft bei der Abteilung B der Arbeiterpensionskasse erfüllt haben. — Wählbar als Ausschußmitglieder und Erasmänner sind diejenigen, die 25 Jahre alt, sowie mindestens 1 Jahr in derselben Werkstätte beschäftigt sind und sich im Vollbesitz der bürgerlichen Ehrenrechte befinden.

Die Wahl ist geheim und erfolgt auf 3 Jahre.

Verhandlungen der Ausschüsse finden in der Regel jährlich zweimal statt; jeder Arbeiterausschuß muß aber jährlich mindestens einmal zusammentreten. Die Verhandlungen finden unter dem Vorsitz eines von der Eisenbahnbehörde zu bezeichnenden Beamten statt.

Ausnahmsweise kann auf Anordnung der Generaldirektion eine gemeinsame Beratung mehrerer oder sämtlicher Arbeiterausschüsse des Werkstättendienstes bzw. des Betriebs- und Bahnunterhaltungsdienstes angeordnet werden.

Die Generaldirektion der Staatseisenbahnen kann Arbeiterausschüsse, welche sich nach ihrem Ermessen zur Erfüllung der ihnen gestellten Aufgaben als ungeeignet erwiesen haben, auflösen und eine Neuwahl anordnen.

Über die Wirksamkeit dieser Ausschüsse (die in ihrer Verfassung ähnlichen Einschränkungen unterworfen sind, wie die preussischen) sagt ein Bericht der Generaldirektion der Bayerischen Staatsbahnen vom 1. März 1906, daß die Arbeiterausschüsse bisher ihren Aufgaben durchweg entsprochen haben. Nicht so zufrieden lauten die Beurteilungen aus der Arbeiterschaft selbst. Eine kürzlich erschienene Denkschrift des Bayerischen Eisenbahnerverbandes hält durchgreifende Änderungen in der Betätigung der Ausschüsse für notwendig. Sie hat auch einige Erfolge gezeitigt, wie die folgenden Ausführungen einer vom Bayerischen Eisenbahnerverband im Februar 1906 herausgegebenen Denkschrift dartun:

„Die Arbeiterausschüsse erfüllen nach ihrer dormaligen Zusammensetzung nicht ganz ihren Zweck. Zunächst findet durch dieselben nur ein Bruchteil des Tagelohnpersonals seine Vertretung, da die Reserveleute davon ausgeschlossen sind. Die Vertreterzahl für die einzelnen Bedienstungen ist zu gering. Die Befugnisse der Vertreter sind allzu eng gezogen. Den Vertretern ist nahezu die Möglichkeit benommen, sich mit ihren Wählern, die größtenteils räumlich weit zerstreut stationiert sind, ins Benehmen zu setzen. Gemeinschaftliche Fragen können überhaupt nicht vorbereitet und behandelt werden, da die Verwaltung ohne jeden zwingenden Grund ein korporatives Zusammentreten der Vertreter nicht zuläßt. Über die Nützlichkeit und den Wert sachgemäß ausgestalteter Arbeiterausschüsse brauchen wir besondere Ausführungen wohl nicht mehr zu machen. Ihre bisherige Tätigkeit hat die Notwendigkeit ihres Bestehens bewiesen, aber auch jene ihres weiteren Ausbaues dargetan. In dieser Hinsicht gestatten wir uns, nachstehende Bitten und Vorschläge zu unterbreiten, deren Vollziehung einem dringend ausgesprochenen Wunsche des beteiligten Personals gerecht werden würde:

Zu den Arbeiterausschüssen sollte auch den Reservebediensteten, welche die Voraussetzungen besitzen, das aktive wie passive Wahlrecht gewährt werden. Für

die einzelnen Bedienstungen müßte die derzeitige Vertreterzahl erhöht werden, namentlich um die örtlichen Verhältnisse mehr zur Geltung kommen zu lassen. Den Ausschußvertretern sollte zur Abhaltung von Besprechungen mit den Wählern und zwar etwa jeweils einige Zeit vor der Einberufung der Ausschüsse besondere Freifahrt bewilligt werden. Zur Beratung gemeinsamer Fragen des Arbeitsverhältnisses sollte jährlich einmal eine gemeinschaftliche Sitzung:

- a) aller Arbeiterausschußvertreter überhaupt,
- b) der sämtlichen Ausschußvertreter der einzelnen Dienstgruppen abgehalten werden.

Die Beratungsbefugnis der Einzelausschüsse wäre noch zu erweitern und zwar in der Richtung, daß die Ausschüsse gehört würden:

- a) hinsichtlich der Einreihung der einzelnen Stationsorte in die Ortslohnklassen;
- b) hinsichtlich der Bemessung und Festsetzung der Affordräge;
- c) hinsichtlich der Einführung und Aufstellung von Dienstanweisungen und einschlägigen Vorschriften;
- d) hinsichtlich der weiteren Ausgestaltung der sozialen Maßnahmen und Einrichtungen überhaupt.“

Die hier ausgesprochenen Forderungen, die größtenteils schon ein Jahr zuvor in einer Denkschrift niedergelegt waren, sind inzwischen teilweise realisiert worden, namentlich insoweit sie eine stärkere Vertretung der Arbeiter in den Ausschüssen betreffen. Das Verkehrsministerium hat nämlich neuerdings mehrere Bestimmungen erlassen, welche eine erfolgreiche Tätigkeit der Ausschüsse begünstigen sollen. Im Amtsblatt Nr. 5 (1906) der Kgl. Bayerischen Staatseisenbahnverwaltung heißt es u. a.: „Die Arbeiterausschüsse der Staatseisenbahnverwaltung haben bisher nur die ständigen Arbeiter umfaßt. Die Einrichtung ist weiterhin auf alle unständigen Arbeiter auszudehnen, welche die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft bei der Abteilung B der Arbeiterpensionskasse erfüllt haben. Um eine weitere Vertretung der Interessen der einzelnen Arbeitergruppen zu ermöglichen, sind a) die für den Stations- und Rangierdienst gemeinsamen Arbeiterausschüsse in Ausschüsse für den Stationsdienst und für den Rangierdienst zu trennen, b) die Mitglieder der Arbeiterausschüsse sowohl des Werkstättendienstes und der Imprägnieranstalten als des Betriebsdienstes und des Bahnunterhaltungsdienstes zu vermehren. Hierbei ist darauf Bedacht zu nehmen, daß die einzelnen Arbeitergruppen aller Dienststellen mit größerem Personale in den Ausschüssen Vertretung finden. Die Erhöhung der Mitgliederzahl ist zugleich mit den infolge der neuen Organisation voraussichtlich eintretenden Änderungen der bisherigen Wahlverbände für die Ausschüsse in Aussicht zu nehmen. — Insoweit auf die Verhandlungen eines Arbeiterausschusses Bescheide zu erlassen sind, hat dies mit aller Beschleunigung zu geschehen. Sämtliche Bescheide sind dem Ausschusse bekannt zu geben. Soweit geeignet und von allgemeiner Bedeutung, sind diese auch im Amtsblatte auszugsweise zu veröffentlichen.“

3. Württemberg. Im Bereich der württembergischen Staatsbahnen waren Arbeiterausschüsse bislang nur für das Werkstättenpersonal ein-

noch, Arbeiterausschüsse.

gerichtet. Vom 1. Mai 1906 treten solche aber auch für die in den übrigen Betriebszweigen der Staatsbahn und der Dampfschiffsverkehrsverwaltung beschäftigten Arbeiter in Tätigkeit.¹⁾ Die Verfassung der bestehenden Ausschüsse lehnt sich in den wesentlichsten Punkten an die diesbezüglichen Bestimmungen der preussischen Eisenbahnverwaltung an. Als Abweichungen heben wir hervor, daß in Württemberg das passive Wahlrecht an das Lebensalter von 25 Jahren (in Preußen von 30 Jahren) geknüpft ist, und daß hier den Ausschüssen außer den gewöhnlichen Befugnissen auch das Recht zusteht, bei der Verwaltung der für einzelne Werkstätten bestehenden Unterstützungsfonds mitzuwirken.

In einem anderen Punkte ist ferner die württembergische Generaldirektion über die Einrichtungen der preussischen Eisenbahnarbeiterausschüsse hinausgegangen. Während hier eine gewisse Scheu zu bestehen scheint vor dem Zusammengehen mehrerer oder aller Ausschüsse,²⁾ können in Württemberg, ähnlich wie in Baiern, nach Bedarf gemeinsame Konferenzen über Fragen allgemeiner Natur von der Verwaltung einberufen werden.

Was die Wirksamkeit der württembergischen Eisenbahnarbeiterausschüsse anbetrifft, so haben diese, wie die Soziale Praxis schreibt, seitens der Generaldirektion bisher nicht die Berücksichtigung gefunden, welche die Arbeiter wünschten.³⁾ Innerhalb der Arbeiterschaft selbst ist die Stellungnahme zu den Ausschüssen eine verschiedene: die dem (sozialdemokratischen) süddeutschen Eisenbahnarbeiterverband angehörigen Arbeiter (die, weil in der Übermacht stehend, fast allein in den Ausschüssen vertreten sind) wünschen mehr Rechte und mehr Tätigkeit für die Ausschußmitglieder; die dem christlichen Verbands Angehörigen empfinden es als eine Zurücksetzung, daß ihnen die Vertretung in den Ausschüssen so gut wie versagt ist. Aus den Reihen des christlichen Verbandes geht uns folgende Beurteilung zu: „Einen besonderen Segen aus der Wirkung der Arbeiterausschüsse vermögen wir in Württemberg bis jetzt nicht zu verzeichnen. Das mag zum Teil seinen Grund darin haben, daß diese Arbeiterausschüsse infolge des terroristischen Verhaltens der sozialdemokratisch organisierten Eisenbahnarbeiter keine Vertretung der Gesamtheit der Arbeiterschaft, sondern nur eine einseitige Vertretung dieses Teils der organisierten Arbeiter darstellen; zum Teil rührt es aber auch ganz zweifellos daher, daß noch zahlreiche Beamte in Anschauungen befangen sind, mit denen es sich nicht wohl vereinbaren läßt, daß die untergeordnete Arbeiterschaft selbständig Wünsche und Gedanken über die Organisation der Arbeit und den Betrieb der Arbeit äußert. Solche rückständige Anschauungen, die beweisen, daß auch bei der Beamenschaft bis zu einem gewissen Grad erst noch die Überzeugung herangebildet werden muß, daß die Staatsarbeiter nicht in einem öffentlich rechtlichen, sondern in einem privatrechtlichen Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber, dem Staat, stehen, müssen natürlich erst allmählich beseitigt

¹⁾ Vgl. Amtsblatt der Kgl. Württemb. Verkehrsanstalten vom 19. März 1906.

²⁾ Vgl. Verhandlungen des Preussischen Abgeordnetenhauses, Sitzung vom 10. März 1906.

³⁾ Soziale Praxis XV 436.

werden, und solange sie noch bei einem großen Teil der Staatsbeamten und namentlich der Beamten in verantwortlichen Stellungen vorhanden sind, ist es außerordentlich schwer für die Arbeiterausschüsse, eine ersprießliche Tätigkeit zu entfalten. Andererseits scheinen mir auch unsere Arbeiterkreise noch in einem sehr wenig ausgebildeten Grade befähigt zu sein, ihre eigenen Interessen in solchen Arbeiterausschüssen so zu vertreten, wie es nach jeder Richtung hin wünschenswert wäre. Die Übertreibungen und unrichtigen Darstellungen des tatsächlichen Sachverhalts, die bei jeder Gelegenheit den Schilderungen der Arbeiter unbewußt und ungewollt unterlaufen, führen mit Notwendigkeit dazu, daß auch gegenüber den Behörden, welche über die württembergischen Arbeiterausschüsse zu befinden haben, das Ansehen dieser Ausschüsse ein allzu großes seither nicht werden konnte. Es bedürfte zweifellos noch einer großen Schulung sowohl der Arbeiter als auch der in Betracht kommenden Beamten, bis sich das Institut der Arbeiterausschüsse zu dem entwickelt hat, was sozialpolitisch einflussvolle Männer von dieser Einrichtung erhoffen.“

4. Sachsen. Im sächsischen Eisenbahnwesen hat die Verwaltung im Einverständnis mit der Regierung die Bitte einer Anzahl von Arbeitern um Errichtung von Ausschüssen im September 1898 abgelehnt, weil dazu kein Bedürfnis vorliege.¹⁾

5. Baden. Die badische Eisenbahnverwaltung hat einen Arbeiterausschuß zuerst im Jahre 1899 in Mannheim geschaffen, „um den Arbeitern Gelegenheit zu geben, die Dienstbehörden über ihre Wünsche und Anliegen durch gewählte Vertreter zu unterrichten und um andererseits die Verwaltung in den Stand zu setzen, die Arbeiter über die sie betreffenden dienstlichen Angelegenheiten allgemeiner Art zu hören.“ Nachdem sich dieser Arbeiterausschuß gut bewährt hatte, wurden dann im Jahre 1901 auch in Heidelberg, Karlsruhe, Offenburg, Freiburg, Basel und Konstanz solche Arbeiterausschüsse errichtet.²⁾

Ein Arbeiterausschuß wird für die Arbeiter des Stations- und Rangier-, des Güter-, des Fahr-, des Bahnunterhaltungs- und des Magazindienstes gebildet. Wahlberechtigt sind alle wenigstens 21 Jahre alten Arbeiter, welche die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft bei der Arbeiterpensionskasse erfüllt haben und sich im Vollbesitz der bürgerlichen Ehrenrechte befinden. Wählbar sind Arbeiter, die das 30. Lebensjahr zurückgelegt haben, im Dienste der Verwaltung beschäftigt sind und sich im Vollbesitz der bürgerlichen Ehrenrechte befinden. Die Wahl geschieht geheim und erfolgt auf drei Jahre.

Der Ausschuß hat die Aufgabe, auf Verlangen der vorgesetzten Behörde über allgemeine Angelegenheiten, insbesondere über Einrichtungen und Vorschriften zur Verhütung von Unfällen sowie über Einrichtungen zum Wohle der Arbeiter sein Gutachten abzugeben, und hat ferner Wünsche und Beschwerden, welche die Arbeiter seines Dienstzweiges oder einzelne Gruppen im ganzen berühren, bei der vorgesetzten Behörde vorzubringen und zu begutachten. Die Verhandlungen finden nach Bedürfnis, mindestens aber einmal im Jahre unter Vorsitz des Betriebsinspektors oder seiner Stellvertreter statt.

¹⁾ Soziale Praxis VII 1338.

²⁾ S. Archiv für Eisenbahnwesen 1905, 1077.

So war es bis 1905. Nur die Arbeiter auf den 7 größeren Stationen hatten Ausschüsse; die auf den übrigen Bahnhöfen Beschäftigten und sämtliche Arbeiter auf der freien Strecke waren bisher in den Ausschüssen nicht vertreten. Seit dem 1. November 1905 findet nun jeder Arbeiter der Eisenbahnverwaltung, der 21 Jahre alt und mindestens 1 Jahr im Dienst der arbeitgebenden Verwaltung beschäftigt ist, seine Vertretung in einem Ausschuss. — Infolge dieser Neuregelung ist die Gesamtzahl der Ausschüsse bei den badischen Eisenbahnen von 18 auf 41, die Zahl der Arbeitervertreter von 71 auf 208 angewachsen.¹⁾

Daß die badische Eisenbahnverwaltung die Wirksamkeit der Ausschüsse als eine erspriessliche ansah, kann wohl aus der Tatsache gefolgert werden, daß ihre Neubildung auf immer weitere Kreise der Arbeiterschaft ausgedehnt wurde.

6. Oldenburg. Die Großherzoglich Oldenburgische Eisenbahndirektion hat nur für die Reparaturwerkstätte in Oldenburg, die etwa 470 Arbeiter beschäftigt, einen Arbeiterausschuss eingerichtet. Derselbe besteht seit April 1892 und hat sich nach dem Zeugnisse der Direktion stets gut bewährt. 5 Arbeiter, die in unmittelbarer und geheimer Wahl auf ein Jahr gewählt werden, konstituieren den Ausschuss. Im übrigen sind die Bestimmungen, soweit sie Wahlrecht, Wahlmodus und Kompetenz anlangen, mit denjenigen der preussischen Eisenbahnarbeiterausschüsse fast gleichlautend.

7. Mecklenburg. Die Generaldirektion der Großherzoglich Mecklenburgischen Friedrich-Franz-Eisenbahn hat seit 26. September 1905 für die Werkstätten Arbeiterausschüsse eingerichtet, in welche die Gruppen der Handwerker, der Maschinenarbeiter und der Handarbeiter je ein Mitglied wählen. Sie weichen in ihrer Organisation von den bisher erwähnten Ausschüssen bei den Eisenbahnarbeitern im wesentlichen nicht ab. Eine Einschränkung liegt diesen gegenüber jedoch darin, daß bei den mecklenburgischen Eisenbahnarbeiterausschüssen außerordentliche Versammlungen nur von der Generaldirektion bestimmt werden können, während anderswo auf Antrag von zwei Drittel der Ausschussmitglieder eine solche stattfinden muß. — Die Ausschüsse bestehen in Mecklenburg erst zu kurzer Zeit, als daß ein Urteil über ihre Wirksamkeit abgegeben werden könnte.

8. Reichsland Elsaß-Lothringen. Um den in den Werkstätten, Gasanstalten und ähnlichen Anstalten der Reichseisenbahnverwaltung und der Wilhelm-Luxemburg-Eisenbahnen beschäftigten Arbeitern Gelegenheit zu geben, durch selbstgewählte Vertreter Anträge, Wünsche und etwaige Beschwerden allgemeiner Natur vorzutragen und hierüber, sowie über sonstige allgemeine Fragen des Arbeitsverhältnisses und der Arbeiterwohlfahrt auf Verlangen der vorgesetzten Dienstabteilung gutachtliche Äußerungen abzugeben, ist für jeden Werkstätten- und Maschinen-Inspektionsbezirk ein Arbeiterausschuss eingesetzt, welcher aus den als Vertrauensmänner der Krankenkassen gewählten Personen besteht. Der Vorsitzende dieses Vertrauensmännerkollegiums leitet auch die Ausschusssitzungen.

Im übrigen sind die Bestimmungen über Kompetenz und Tätigkeit des Ausschusses fast wörtlich den Statuten der preussischen Eisenbahnarbeiterausschüsse entnommen.

¹⁾ Soziale Praxis IV 1284.

Die Tätigkeit der bei den Reichseisenbahnen eingerichteten Arbeiterausschüsse war, in den letzten Jahren namentlich, eine sehr rege und für Verwaltung und Arbeiterschaft gleich zufriedenstellende.¹⁾

III. Arbeiterausschüsse in städtischen Betrieben.

Die Ausschüsse für die in städtischen Kommunalbetrieben beschäftigten Arbeiter sind bis jetzt noch sehr gering der Zahl, wie der Bedeutung nach.²⁾

Als der Leipziger Magistrat im Jahre 1901 eine Umfrage veranstaltete, ergab sich, daß von 29 befragten Städten damals nur 9 im Besitze von Arbeiterausschüssen waren. Im Jahre 1902 konnten von Paul Mombert 13 Städte aufgezählt werden, die Ausschüsse eingerichtet hatten. Uns sind im ganzen 20 Städte bekannt geworden, die mehr oder minder ausgebildete Ausschüsse besitzen: Mannheim, Frankfurt a. M., Stuttgart, München, Mainz, Leipzig, Karlsruhe, Cannstatt, Dresden, Köln, Berlin (früher in vereinzeltten Betrieben, seit 1. April 1905 in allen städtischen Werken und Instituten), Düsseldorf, Pforzheim, Magdeburg, Wiesbaden, Fürth, Charlottenburg, Nürnberg, Augsburg, Breslau.

Ihre Bedeutung kann nicht mit einem Worte gekennzeichnet werden, da sie in der Art ihrer Zusammensetzung, wie in der Abgrenzung ihrer Aufgaben sehr weit auseinander gehen; die verschiedensten Standpunkte, von recht freiheitlichen bis zu sehr engherzigen, sind von den städtischen Verwaltungen bei der Einrichtung von Ausschüssen vertreten.

Was zunächst das aktive Wahlrecht anbelangt, so geben Cannstatt und Stuttgart dasselbe nur an die ständigen städtischen Arbeiter. In Frankfurt, Leipzig, Karlsruhe und Pforzheim wird eine Dienstzeit von 3 Jahren erfordert, während in Mainz, Fürth, Breslau bereits eine solche von 1 Jahre, und in Berlin selbst eine dreimonatliche Dienstzeit genügt. Außerdem ist mindestens das aktive Wahlrecht an die Bedingung des § 134 h der Gewerbeordnung, die Volljährigkeit, geknüpft.

Wählbar in die Ausschüsse sind in den meisten Städten nur solche, die das 30. Lebensjahr vollendet haben; Ludwigshafen und Berlin erfordern nur 25 Jahre, in Stuttgart, Cannstatt, Dresden, Fürth haben alle ständigen Arbeiter das passive Wahlrecht. Zur Bedingung ist ferner gemacht eine gewisse Dienstzeit in städtischen Betrieben: nur 1 Jahr Dienstzeit verlangen Ludwigshafen, 3 Jahre Stuttgart, Mainz, Berlin, 5 Jahre Mannheim, Frankfurt a. M., München, Karlsruhe, Köln, Pforzheim, Breslau, 6 Jahre Leipzig. — Bemerkenswert ist noch, daß in Augsburg auch Arbeiterinnen das aktive und passive Wahlrecht besitzen. — Der Ausschussvorsitzende wird teils vom Stadtrat ernannt, wie in Pforzheim, Wiesbaden und Karlsruhe, teils vom Ausschuss gewählt, wie es in den meisten Städten der Fall ist;

¹⁾ S. Bericht über die Verwaltung der Eisenbahnen in Elsaß-Lothringen und der Wilhelm-Luxemburg-Eisenbahnen im Rechnungsjahre 1904 (Straßburg 1905) 14 ff.; Reichstagsverhandlungen vom 10. März 1906.

²⁾ Vgl. P. Mombert, Die deutschen Stadtgemeinden (Stuttgart 1902) 55 ff.; D. Thissen, Soziale Tätigkeit der Gemeinden³ (M. Gladbach 1906) 261; H. Lindemann, Arbeiterpolitik und Wirtschaftspflege in der deutschen Städteverwaltung I (Stuttgart 1904) 448 ff.; Soziale Praxis XIV und XV.

zuweilen aber ist der Leiter des betreffenden städtischen Betriebes der geborene Vorsitzende; so ist es in den Berliner Wasserwerken und in den Dresdener Gas- und Wasserwerken.

Hemmend für die Tätigkeit des Ausschusses kann es wirken, wenn sein Zusammentreten ganz und gar von den Betriebsleitern abhängt, die über die Notwendigkeit einer Ausschußberatung allein entscheiden. So wird der Ausschuß bei den Berliner Wasserwerken einberufen je nach Bedürfnis, über das die Betriebsleiter zu entscheiden haben. (Allerdings kann die Mehrheit des Ausschusses bei ablehnendem Bescheid der Betriebsleitung an den Direktor und von diesem an die städtische Deputation appellieren.) In Dresden beruft den Ausschuß der Betriebsvorstand ein, der über Notwendigkeit und Tagesordnung allein entscheidet. In Leipzig geschieht die Einberufung durch den Vorsitzenden, aber nur auf Ansuchen seitens des Magistrats oder des Betriebsvorstandes. Wenn so die von den Arbeitern empfundene Notwendigkeit einer Ausschußberatung einfach ignoriert werden kann, so ist der ganze Ausschuß naturgemäß in Gefahr, zur puren Illusion zu werden. — Weit aus die meisten Städte haben denn auch die Bestimmung getroffen, daß der Ausschuß außer zu den in festen Zwischenräumen stattfindenden ordentlichen Sitzungen einzuberufen ist entweder auf Antrag der Verwaltung oder einer bestimmten Anzahl der Ausschußmitglieder.

Die Zuständigkeit der Arbeiterausschüsse ist in den Statuten einheitlich so begrenzt worden, daß Wünsche und Beschwerden nur in solchen Angelegenheiten, die alle Arbeiter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung betreffen, von den Ausschüssen behandelt werden dürfen. „Beschwerden und Wünsche einzelner soll er nicht behandeln“ (Breslauer Statuten).

Inwieweit die städtischen Betriebsverwaltungen bzw. die Arbeiter von dem Wirken der Ausschüsse befriedigt sind, darüber liegen keine gutachtlichen Äußerungen vor. Soviel kann wohl a priori gesagt werden: jedenfalls haben die Mannheimer und ihnen ähnlich gestimmte Betriebsverwaltungen, die sich von vorherein bezüglich ihrer Arbeiterausschüsse auf einen weitherzigen Standpunkt stellten, günstigere Erfahrungen gemacht, als beispielsweise die Dresdener Gas- und Wasserwerke, die das Wirken des Ausschusses durch die verschiedensten Maßnahmen einzukengen und zu erschweren suchten. Im ganzen können wir es mit D. Thissen (a. a. O.) als bedauerlich ansehen, „daß noch von den meisten Kommunalverwaltungen die sozialpolitische Bedeutung der Arbeiterausschüsse verkannt wird, durch welche erst mit dem Grundsatz gebrochen wird, daß der Arbeiter bloß zu gehorchen und, wenn er zur rechten Zeit seinen Lohn erhält, sich weiter um die Regelung der Arbeitsverhältnisse nicht zu kümmern habe.“ Man darf um so mehr von den städtischen Verwaltungen eine andere Haltung in dieser Frage erwarten, als ihre soziale Tätigkeit bekanntlich weit über ihr nächstes Ziel hinausreicht: ihre Grundsätze in der Behandlung der Arbeiter sind bis zu einem gewissen Grade für die Anschauungen in der Privatindustrie ebenso maßgebend, als ihr Verhalten in der Lohnfrage.

§ 11. Arbeiterausschüsse im Auslande.

1. Österreich. Im Juni 1891 legte die österreichische Regierung dem Abgeordnetenhaus einen Gesetzentwurf vor, der den Titel führte: „Gesetz, betreffend die Einführung von Einrichtungen zur Förderung des Einvernehmens

zwischen den Gewerbsunternehmern und ihren Arbeitern.“ Der Entwurf enthielt unter anderem auch die obligatorische Einführung von Arbeiterausschüssen.¹⁾ Der Gewerbeausschuß, dem vom Abgeordnetenhaus damals der Entwurf überwiesen wurde, sammelte nun Gutachten über die Arbeiterausschüsse bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die Gruppe der Unternehmer sprach sich mit überwiegender Mehrheit für die fakultative Einführung aus, eine Minderheit erklärte sich mit der obligatorischen Einführung einverstanden, während eine ganz geringe Zahl die Institution als unzweckmäßig oder überflüssig bezeichnete. In mehr ablehnender Weise äußerten sich die Arbeiter: die Mehrzahl hielt die Ausschüsse nicht für geeignet, den Frieden zwischen ihnen und den Unternehmern zu fördern, eine Minderheit erklärte sich für die Institution.

Eine Gesetzesvorlage vom Jahre 1894 verwandelte, den Wünschen der meisten Unternehmer entsprechend, die obligatorischen Arbeiterausschüsse in fakultative und fügte eine Norm bei zur Schaffung von Satzungen für die Ausschüsse. Hier wird dem Ausschuß vor allem die Aufgabe gestellt, „dem Gewerbeunternehmer oder dem von ihm bestimmten Organe die Wünsche und Beschwerden der Arbeiterschaft oder die sonstigen Arbeitsbedingungen vorzutragen, sowie die Beilegung von den in dieser Hinsicht vorhandenen Meinungsverschiedenheiten anzubahnen.“

Über diese Gesetzesentwürfe hinaus ist man in Österreich zu eigentlichen gesetzgeberischen Maßnahmen nicht gekommen. Aber die Diskussion, welche sich im Anschluß an die Gesetzesentwürfe der Frage der Arbeiterausschüsse bemächtigte, hatte zur Folge, daß der Institution seitens der Industrie eine größere Aufmerksamkeit geschenkt wurde und zahlreiche Versuche mit deren Einführung gemacht wurden. Über Umfang und Erfolge der Arbeiterausschüsse in Österreich im Jahre 1895 unterrichtet uns eine Privatenquete der Wochenschrift „Die Industrie“, welcher wir folgendes entnehmen:²⁾

In ganz Cisleithanien hatten damals rund 50 Firmen Arbeiterausschüsse eingeführt, die Hälfte aber waren nach kürzerem oder längerem Bestehen wieder aufgelöst. Als Grund für diesen Mißerfolg gaben die Gewerbeinspektoren an einmal die Furcht und das Mißtrauen vieler Unternehmer, die bei der starken sozialdemokratischen Strömung fürchteten, zu viel radikale und turbulente Elemente in den Ausschuß zu bekommen und daher entweder überhaupt keine Ausschüsse gründeten, oder, falls sie sich hierzu entschlossen, den Ausschuß durch allerlei einschränkende Anordnungen in seiner freien Entwicklung hemmten. Der sozialdemokratische Einfluß, den die Arbeitgeber fürchteten, war auch wirklich sehr groß in Österreich. Ihm war es zuzuschreiben, daß die Arbeiter der Einführung von Ausschüssen vielfach passiven Widerstand entgegensetzten, weil sie jede

¹⁾ Vgl. E. Schwiedland, Die Einführung obligatorischer Arbeiterausschüsse in Österreich, in Schmollers Jahrbuch XV 1241 ff.; E. von Philippovich, Arbeiterausschüsse in Österreich, in Brauns Archiv VII, 595 ff.; A. Baerenreither, Ergebnisse der Enquete über den österreichischen Gesetzentwurf betr. das gute Einvernehmen zwischen Gewerbeunternehmern und Arbeitern (Wien 1893).

²⁾ Josef Grunzel, Die Arbeiterausschüsse in Österreich. Eine Privatenquete der Wochenschrift „Die Industrie“ (Wien 1896).

Neuerung nur vom Gesichtspunkt der sozialdemokratischen Partei aus betrachteten und in allem eine Stärkung der Unternehmerrmacht witterten. So kam es, daß zahlreiche Ausschüsse von den Unternehmern wieder aufgelöst wurden, weil sie sich in bewegten Zeiten gar nicht bewährt hätten, sich sogar in das Schlepptau der Sozialdemokratie hätten nehmen lassen, oder weil sie eine reine Spielerei, ein Verlust an Zeit und geradezu eine Last ohne jeden Vorteil für den Fabrikbesitzer seien.

Wo aber die Arbeitgeber nicht so furchtsam und mißtrauisch ihre Arbeiter betrachteten, wo sie ihnen bei der Gründung von Ausschüssen entgegenkamen durch Gewährung von gewissen Rechten und Vorzugspflichten, wo sie ihnen genügend zu tun gaben, da bewährten sich die Ausschüsse, teilweise sogar glänzend, wie die Mitteilungen einiger Fabrikbesitzer bezeugten.

So hat sich z. B. der Ausschuß in der Papierfabrik Stehrermühl zu Nischberg bei Gmunden große Verdienste erworben um die Schlichtung von allerhand Streitigkeiten unter den Arbeitern, um die Aufrechterhaltung von Ordnung und Reinlichkeit in der Arbeiterkolonie und um die Förderung einer gesunden Lebensführung der jugendlichen Arbeiter. — Sehr gut bewährt hat sich auch der Arbeiterausschuß in der Maschinen- und Waggonfabrik F. Ringhoffer in Prag-Smichow. Der Ausschuß verwaltet dort sämtliche Wohlfahrtseinrichtungen, nämlich die Betriebskrankenkasse, die Arbeitervorschuß- und Arbeiteraushilfskasse, den Arbeiterpensionsfonds, den Altersversorgungsfonds, die Arbeiterwohnungen, die Arbeiterbibliothek usw.; er nimmt die Lehrlinge auf, überwacht die Ausbildung derselben und erteilt Prämien, und wird in allen wichtigen Angelegenheiten von der Firma um seine Meinung befragt. — Uneingeschränktes Lob spendet ferner die Maschinenfabrik von G. Josephys in Bielitz (bei Troppau) ihrem Arbeiterausschuß. Dieser hat sich nicht bloß in der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen, wie Kranken- und Sterbekassen und Konsumvereinsanstalten, vortrefflich bewährt, er hat auch in aufgeregten Zeiten die Arbeiter allmählich zu beruhigen gewußt und eine von sozialistischen Einflüssen ausgehende Bewegung in ruhige Bahnen gelenkt. Als sittenzensorische Behörde ist er für das Betragen der Arbeiter von wohlthuendster Wirkung gewesen.

Allgemein konnte überall dort, wo die Arbeiterausschüsse eine gedeihliche Wirksamkeit entfaltet haben, beobachtet werden, daß ihre erste Aufgabe gewöhnlich nicht in den Obliegenheiten bestand, welche ihnen der Gesetzentwurf von 1894 zugewiesen hatte (Erledigung von Wünschen und Beschwerden der Arbeiter, Ausgleichung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmer und Arbeiter); der gewöhnliche und naturgemäße Entwicklungsgang war der, daß der Arbeiterausschuß zunächst die Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und das Schiedsrichteramts für die Arbeiterschaft selbst übernahm und erst in weiterer Folge die Befähigung zeigte, das gute Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeiterschaft zu pflegen und zu schützen.

2. Schweiz. — In der Schweiz bestehen Arbeiterausschüsse — hier meistens Arbeiterkommissionen genannt — in verschiedenen Privatbetrieben.¹⁾

¹⁾ Vgl. Schweizerische Eisenbahnzeitung 1906 4, 5, 6.

Am bekanntesten ist die Arbeiterkommission in den industriellen Betrieben von Sulzer-Ziegler in Winterthur, über deren Wirken der Fabrikherr selbst sich in folgender Weise äußert: „Unsere Ansicht ist, daß die Vorteile die Nachteile überwiegen. Es sind uns durch die Arbeiterkommissionen Mißstände im Geschäft bekannt geworden, die uns ohne dieselben nicht bekannt geworden wären. Viele kleinere und größere Unzufriedenheiten sind dadurch erstickt worden. Viele Anordnungen haben wir, bevor sie eingeführt wurden, mit dem Arbeiterausschuß diskutiert und dabei wertvolle Winke erhalten usw.“ Auch in verschiedenen anderen schweizerischen Betrieben, wo solche Ausschüsse bestehen, äußerten sich die Besitzer, wie aus den Berichten der eidgenössischen Fabrikinspektoren hervorgeht, nicht ungünstig über die Wirksamkeit dieser Institution. Es ist den Ausschüssen, obwohl sie bei der Arbeiterschaft nicht überall im besten Ansehen stehen und vielfach der Herrendienerei bezichtigt werden, doch schon oft gelungen, unliebsame Streitigkeiten und manche Übelstände im Betriebe aus dem Wege zu räumen.

„Aber auch in staatlichen Betrieben“ — so sagt die Schweizerische Eisenbahnzeitung — „ist auch bei uns in der Schweiz schon empfunden worden, daß gerade bei einem demokratischen Staatswesen es entschieden unrichtig sei, wenn das Personal lediglich als Maschinenteil in dem allgemeinen großen Organismus zu wirken habe, ohne selber, wenigstens bis zu einem gewissen Grade, auch ein Mitspracherecht zu haben, durch das ihm ermöglicht würde, auf das und jenes, was ihm bei seiner Tätigkeit als verbesserungsfähig erscheint, aufmerksam zu machen und Anregungen dafür zu bringen.“

Diesem Empfinden der Arbeiterschaft ist man entgegengekommen in den eidgenössischen Waffenfabriken in Thun und Bern.¹⁾ Als hier im Jahre 1893 ein Konflikt ausgebrochen war, wurde auf den Vorschlag einer Schlichtungskommission ein Arbeiterausschuß gewählt, der auch vom Militärdepartement gutgeheißen ward. Dem Ausschuß fallen folgende Aufgaben zu: 1. er soll die Fabrikordnung bezw. deren Abänderungen begutachten; 2. er soll über Beschwerden der Arbeiter entscheiden, denen Bußen oder Lohnabzüge auferlegt sind, oder die sich über ungerechte Behandlung beklagen; anderseits behandelt er aber auch schwerere Verstöße der Arbeiter gegen Fabrikordnung und Disziplin; 3. er äußert sich über die beabsichtigten Arbeiterentlassungen und schlägt — unter Beachtung gewisser Grundsätze — die Namen derjenigen vor, die in erster Linie zu entlassen sind; 4. beabsichtigte Änderungen in den Tag- oder Akkordlohnätzen sind dem Ausschuß mitzuteilen.

Als aber anläßlich des erwähnten Konflikts in den Waffenfabriken das schweizerische Arbeitersekretariat ein Reglement für Einsetzung von Arbeiterkommissionen in sämtlichen schweizerischen Regierungswerkstätten ausarbeitete, ward dieses von den Bundesbehörden nicht gutgeheißen.

Ebenso hatten die Eisenbahnarbeiter mit der Forderung von Ausschüssen kein Glück. Als die Eisenbahnverstaatlichung in Angriff genommen werden sollte, hat der Verband des Personals schweizerischer Transportanstalten in einer ausführlichen Eingabe an die Bundesbehörden die Notwendigkeit eines Mit-

¹⁾ S. Sozialpolitisches Zentralblatt II 506.

spracherectes des Personals in Form von Personalaussschüssen betont. Der Eingabe wurde aber keine Folge gegeben. Eine erneute diesbezügliche Forderung der Eisenbahnarbeiter im Jahre 1901 blieb ebenso erfolglos.

In der allerletzten Zeit wurde wiederum ein Vorstoß gemacht zugunsten der Arbeiterausschüsse in öffentlichen Betrieben. In der Juni-Session der schweizerischen Bundesversammlung (1906) brachte Nationalrat Sulzer von Winterthur folgenden Antrag ein: „Der Bundesrat wird eingeladen, zu prüfen und den eidgenössischen Räten zu berichten, ob nicht aus dem Personal der einzelnen Dienstzweige der Bundesverwaltung und der Bundesbahnen Vertretungen bestellt werden sollen, welchen die Aufgabe zufiele, Anregungen und Wünsche genereller Natur, welche dienstliche Verhältnisse betreffen, desgleichen Klagen oder Wünsche einzelner Angehöriger der Dienstzweige den vorgesetzten Ämtern zu unterbreiten.“ Der Antrag fand allgemeine Zustimmung. Die Entscheidung des Bundesrats ist nun abzuwarten.¹⁾

3. Holland. Dr. J. C. Eringaard²⁾ berichtet in seinen „Holländischen Musterstätten“ von zwei Arbeiterausschüssen, die namentlich auf dem Gebiete der Wohlfahrtspflege sich vorzüglich bewährt haben.

Einer der warmherzigsten Freunde des Arbeiterstandes, J. C. van Marken, stand seit vielen Jahren an der Spitze der Niederländischen Preßhefe- und Spiritusfabrik in Delft.³⁾ Von ihm stammt das schöne Wort: „Wir schulden unseren Arbeitern mehr als den Lohn.“ Der Wahlspruch seiner Fabrik lautete: „Die Fabrik für alle, alle für die Fabrik.“ Das Unternehmen war stets berühmt durch die verschiedensten Arbeiter-Wohlfahrtseinrichtungen, für welche aber von Anfang an der Ausschuß des gesamten Fabrikpersonals, „Kern“ genannt, der fördernde und belebende Faktor war. Dem „Kern“ gehören an 1) die Ingenieure und Bureauchefs, 2) die Beamten und Meister, 3) Vertreter der untergeordneten Angestellten und Arbeiter der verschiedenen Abteilungen, die aus der freien Wahl der letzteren hervorgehen. Diese drei Kammern des Kerns tagen teils gemeinsam, teils gesondert. Die Verhandlungen sind durchaus beratender Natur, sodaß die Direktion in keiner Weise durch die Beschlüsse gebunden ist. Der Kern entscheidet jedoch selbständig über alle Vorschläge, welche ausschließlich die Interessen des Personals betreffen. Der Kern kann auf recht schöne Leistungen zurückblicken: die Entwürfe für die Prämien-Sparkasse und für die Arbeitsstatuten, die verschiedenen Einrichtungen zur gegenseitigen Hilfeleistung und mannigfache hygienische Maßnahmen für die Fabrik sind durch ihn zustande gekommen.

Auch in der Maschinenfabrik der Gebrüder Stork und Co. in Hengelo stellt der „Kern“ sich mehr als eine Vertretung des gesamten Beamten- und Arbeiterpersonals dar, denn als reiner Arbeiterausschuß. Zusammenfassung und Befugnisse sind ähnliche, wie in dem vorhin erwähnten. Aus den

¹⁾ Soziale Kultur, Septemberheft 1906.

²⁾ J. C. Eringaard, Holländische Musterstätten (Delft 1896) 126 u. 172.

³⁾ van Marken ist am 8. Januar 1906 gestorben. S. den schönen Nachruf von Heinrich Freese in „Deutsche Volksstimme“ 1906, 4.

Protokollen werden an Beratungsgegenständen hervorgehoben: Bestimmungen über die Auszahlung der Löhne an jugendliche Arbeiter, die Statuten des Witwen- und Waisenfonds, Maßregeln, welche beim Ausbleiben von Aufträgen zu treffen sind, Festsetzung des Verhältnisses bei der Verrechnung von Stücklohn zwischen Vorarbeitern und Gehrlingen, Festsetzung der Feierstunden, Regulierung der Nacht- und Sonntagsarbeit.

4. Frankreich. In Frankreich hatte Frédéric le Play eine drohende Entfremdung zwischen Arbeitgeber und Arbeiter dadurch zu verhüten gesucht, daß er dem Arbeitgeber ein auf sittlich-religiöser Grundlage beruhendes Patronagesystem empfahl. Es sollte dies zwar nicht das alte patriarchalische System der mittelalterlichen Wirtschaftsperioden sein, an Stelle der Militärgewalt des mittelalterlichen Arbeitsherrn sollte hier der moralische Einfluß des Fabrikherrn treten (le Play nannte daher sein System auch patronage libre); indes es war doch eine weitgehende geistige Bevormundung, durch welche hier der Arbeitgeber seine Arbeiterschaft dauernd an sein Unternehmen binden, zugleich aber auch ihr geistiges und leibliches Wohl in aufrichtiger Absicht fördern wollte. Le Play's Ideen wurden am konsequentesten durchgeführt in dem weltberühmten patronalen Musterbetrieb von Val-des-Bois, der Wollspinnerei Harmel Frères, die 1840 von Jacques Harmel begründet wurde und jetzt in den Besitz des Sohnes Léon Harmel übergegangen ist.¹⁾ Jacques Harmel hat von Anfang an durch religiöse Einwirkungen, die jedoch jeglichen Zwanges entbehrten, Ordnungsliebe, Familiensinn und einen sittlichen Lebenswandel in seiner Arbeiterschaft herzustellen und zu erhalten gewußt. Die Wirksamkeit von Geistlichen und Ordensschwestern, die Organisation von Vereinen auf religiöser Grundlage, die teils ausschließlich religiösen, teils geselligen Zwecken dienten, bewahrte die Arbeiter in Val-des-Bois vor religiösem Indifferentismus und sittlicher Vernachlässigung. Für die geistige und technische Ausbildung der Arbeiter hatte der Fabrikherr durch Errichtung von Schulen gesorgt, der wirtschaftlichen Wohlfahrt dienten Arbeiterwohnungen, Unfallversicherung, Sparkasse und Konsumverein. „Dort“ — so heißt es im Bericht der Arbeitgeber des Nordens an den katholischen Kongreß von Lille (1888) — „haben wir es erlebt, wie eine ganze Bevölkerung zu Religion und Ordnungssinn zurückgeführt ward, dank jener einzig dastehenden Organisation, die sie als Kinder erfaßt und bis ins Alter hinein festhält.“

Nun ist die Tatsache von großem Interesse, daß seit einigen Jahrzehnten auch das Unternehmen von Harmel dem Zuge der Zeit folgend durch eine größere Einräumung von Rechten an die Arbeiter und namentlich durch die Einführung einer Arbeitervertretung das bisherige Bevormundungssystem wesentlich gemildert hat. Früher war das sämtliche Personal der Unternehmung vereint in dem sog. syndicat du Val-des-Bois, — wir würden dies syndicat eine Generalversammlung nennen, welche die Vertretung der Arbeiterinteressen bezweckt. Seit einigen Jahren aber sind die Arbeitgeber ausgeschieden und haben den

¹⁾ Vgl. R. Prévôt, Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Frankreich (Leipzig 1905) 197 ff.

Arbeitern formell die ganze Leitung des syndicat überlassen. Dies syndicat wählt nun den conseil d'usine (Fabrikrat), der, aus gewöhnlichen Arbeitern bestehend, den Fabrikleitern gegenüber in einer halbmonatlich ohne Beisein eines Werkmeisters stattfindenden Sitzung die Arbeiterinteressen vertritt. Zuständig ist der conseil d'usine für folgende Fragen: Unfälle und Vorbeugungsmaßnahmen, Hygiene, salaire familial, Lehrlingsausbildung, Beschwerden der einzelnen Arbeiter wie der Gesamtheit, Tarif- und Lohnfragen, Entlassung eines Arbeiters.

Eine ganz originelle Tätigkeit hat der conseil d'usine bei Harmel in der Regulierung des sog. salaire familial (Familienlohn). Le Play hatte für die Entlohnung folgendes Prinzip aufgestellt: „Der Lohn muß aus zwei Hälften bestehen. Die eine wird bestimmt von der Arbeitsleistung, die andere durch die jeweilige Familienlast.“ Dies Prinzip wird heute noch bei Harmel befolgt. Der notdürftige Unterhalt eines Menschen beläuft sich in dortiger Gegend auf 0,60 Fr. pro Tag. Diese Summe pro Kopf erhält jede Familie. Sollten die Löhne, soweit sie den Leistungen der Mitglieder einer Familie entsprechen, zusammengekommen weniger betragen, als 0,60 Fr. pro Kopf, so wird der Fehlbetrag aus einer Kasse ergänzt, welche von der Firma bestritten, aber ausschließlich vom conseil d'usine verwaltet wird. Die Einkünfte der zu unterstützenden Familie werden vom conseil genau kontrolliert.

In Ermangelung einer Altersversicherungskasse weist der conseil d'usine alternden Arbeitern leichtere Beschäftigung zu. Erst bei völliger Arbeitsuntauglichkeit bewilligt derselbe eine Pension von 300 Fr.

Aus diesen wenigen Notizen, vor allem aber aus der Tatsache, daß der Arbeiterausschuß bei Harmel zweimal im Monat zur Beratung zusammentritt, ist ersichtlich, daß er lebenskräftig ist und nicht, wie viele andere Ausschüsse, bloß auf dem Papier steht. Seit seinem Bestehen hat Harmel's Unternehmen manche herbe Kritik über sich ergehen lassen müssen wegen allzugroßer geistiger Bevormundung der Arbeiter. Jaubert,¹⁾ der längere Zeit in Val-des-Bois zugebracht, leugnet aber auf das entschiedenste jede Zwangsdisziplin und erkennt in dem Syndikatsstatut, das die juristische Basis für das Arbeitsverhältnis abgibt, eine ausgedehnte Freiheit. Léon Harmel selbst, der jetzige Besitzer, äußerte sich kürzlich noch in einem Briefe also: „Der Sozialismus macht sich in der Gegend fühlbar, aber unsere Arbeiter haben seinen Einflüssen bisher widerstanden. Warum? Weil wir ihnen längst gegeben haben, was der Sozialismus fordert, die Beteiligung des Arbeiters an der Entscheidung industrieller Fragen. Die Zugeständnisse, die wir den Arbeitern gemacht haben, vor denen sich die Arbeitgeber meist so sehr fürchten, haben uns ihr Vertrauen gebracht.“

Auch in anderen Betrieben Frankreichs, die durch ihr Patronagesystem bekannt waren, hat sich vielfach eine Modifizierung der Le Play'schen Ideen in dem Sinne bemerkbar gemacht, daß die Arbeiter mehr zur Verwaltung heran-

¹⁾ Jaubert, L'organisation actuelle du Val-des-Bois (Blois 1904).

gezogen wurden. Die Réforme sociale¹⁾ charakterisierte diesen Umschwung mit folgenden Worten: „Die Zeit des autoritativen Vorgehens, wie es im Verkehr zwischen Vater und Kindern üblich ist, ist für das Verhältnis des Arbeitgebers zu seinen Arbeitern vorbei. Der Arbeiter hat sich emanzipiert und würde heutzutage nicht mehr dulden, daß man die persönliche Freiheit antaste, auf die er stolz und eifersüchtig ist. Jede Bevormundung, und sei sie auch noch so gut gemeint, empört und verletzt ihn. So nehmen denn auch kluge Arbeitgeber auf diese Geistesströmung Rücksicht und ersetzen ihr unmittelbares und offenes Vorgehen nach und nach durch jene diskrete Aufsicht, die Mentor dem jungen, zügellosen Telemach gegenüber angewendet, und lassen dem Arbeiter allmählich freie Hand in der Verwaltung der Wohlfahrtsanstalten.“

Bemerkenswert ist, daß in einem der größten Werke der französischen Industrie, dem Eisenwerke der Firma Schneider & Co. zu Le Creusot (im Departement Saône-et-Loire), das gegen 16000 Arbeiter beschäftigt, und das von jeher durch sein ausgebildetes Patronagesystem bekannt war, ein Arbeiterausschuß sich ganz vortrefflich bewährt hat.²⁾ Im Jahre 1889 beendigte hier ein Schiedsspruch Waldeck-Rousseaus einen langwierigen Streik, ordnete aber auch zugleich für die Zukunft eine déléation ouvrière, einen ständigen Arbeiterausschuß an. Dieser sollte in Zukunft den ordentlichen Instanzenweg für die Beschwerden der Arbeiter bilden, zugleich aber sollten die Ausschußmitglieder die Mittelspersonen sein, durch welche dem Personal die Notwendigkeit gewisser Betriebseinrichtungen und Maßnahmen begreiflich gemacht werden sollte. Von dringenden Fällen abgesehen, muß der Ausschuß alle zwei Monate mit der Direktion der Firma oder deren Vertreter konferieren. Die Wahlen finden nach Ateliers getrennt statt; auf jede Arbeitergruppe (in der Regel 50 Mann) entfällt ein Vertreter. Wahlberechtigt sind sämtliche Arbeiter, sofern sie die französische Nationalität besitzen, im Genuß ihrer politischen Rechte sich befinden und in der Lohnliste der Arbeiterschaft verzeichnet sind. Wählbar ist jeder Arbeiter, der 25 Lebensjahre und mindestens 2 Dienstjahre innerhalb derselben Arbeitergruppe zählt. Alljährlich findet Neuwahl statt. — Über die Tätigkeit des Ausschusses berichtet die Firma, daß im Jahre 1904 u. a. 155 Beschwerden durch den Ausschuß erledigt wurden, 84 wurden als begründet anerkannt, davon bezogen sich 58 auf Arbeitsmaterial, 9 auf die Lohnverhältnisse, 4 auf die Disziplin, 2 auf die Arbeitsdauer und 11 auf die Arbeitsorganisation. — Die Arbeiter bringen der Vertretung lebhaftes Interesse entgegen, wie sich aus der zahlreichen Beteiligung bei den Wahlen kundgibt.

Auch in gewissen öffentlichen Betrieben hat man in Frankreich den Arbeitern eine Vertretung eingeräumt.³⁾ Die sog. comités du travail, die der Minister für öffentliche Arbeiten im Jahre 1901 für die öffentlichen

¹⁾ La réforme sociale et le centenaire de la révolution (Paris 1889). Vgl. H. Brice, Les institutions patronales (Paris 1900).

²⁾ Vgl. R. Prévôt, a. a. O. 273 ff.

³⁾ Soziale Praxis X 833.

Staatsbahnen angeordnet hat, sind zwar keine Arbeiterausschüsse im engeren Sinne, sondern Interessenvertretungen des gesamten beschäftigten Personals, in welche aber neben den höheren und niederen Beamten auch die Arbeiter ihre Delegierten durch Wahl entsenden. Die Aufgabe dieser comités besteht hauptsächlich in der Überwachung aller gesetzlichen Vorschriften betreffend die Einhaltung der Arbeitszeit und der Ruhepausen der Bahnbediensteten, sowohl des Zug- als des Stationspersonals. Alle Komiteemitglieder werden auf die Dauer von 3 Jahren gewählt.

Im übrigen aber haben, wenngleich das früher verbreitete Patronagesystem einer mehr demokratischen Auffassung des Arbeitsverhältnisses gewichen ist, die Arbeiterausschüsse bei den französischen Arbeitgebern im großen und ganzen wenig Anklang gefunden.

5. Belgien. Hauptsächlich um Streitigkeiten und Mißverständnisse zwischen Verwaltung und Arbeiterschaft eines Unternehmens zu schlichten, aber auch um die Klagen und Wünsche der Arbeiter zu prüfen, sind in Belgien hie und da conseils de conciliation et d'arbitrage, auch conseils d'usine genannt, eingerichtet. Der erste, der einen Versuch mit dieser Einrichtung machte, war Ingenieur J. Weiler, der im Jahre 1887 auf den Kohlenbergwerken zu Mariemont und zu Bascoup die conseils schuf.¹⁾

Hier besteht der conseil d'usine aus 12 Mitgliedern: 6 sind Beamte des Werks, welche die Verwaltung ernennt, die 6 anderen sind Arbeiter und gehen aus der indirekten Wahl der Arbeiterschaft hervor. Die Mitglieder, die sämtlich ihr Amt auf 2 Jahre erhalten, wählen aus ihrer Mitte einen Präsidenten, Vizepräsidenten und 2 Sekretäre. Die Entscheidungen setzen die Anwesenheit von zwei Drittel der Mitglieder voraus. Wenn die strittige Angelegenheit nur eine Gruppe der Arbeiter angeht, nicht die ganze Arbeiterschaft, so wird erst ein bureau de conciliation für diesen Fall gebildet, das eine Einigung auf gutlichem Wege versucht. Gegenüber diesem bureau bildet der conseil die höhere gerichtliche Instanz. Die streitenden Parteien (Verwaltung und Arbeiterschaft) verpflichten sich auf Ehrenwort, die Entscheidungen des conseil anzunehmen. Diese gelten zum mindesten für 3 Monate. Eine Arbeits-einstellung oder Aussperrung darf nicht erfolgen, bevor die strittige Frage dem conseil unterbreitet wurde, ebensowenig, während die Verhandlungen schweben.

Ursprünglich lediglich als Vermittlungsamt gedacht, hat der conseil de conciliation et d'arbitrage in Mariemont und Bascoup im Laufe der Jahre doch alle Tätigkeit übernommen, die für einen Arbeiterausschuß überhaupt in Frage kommt. Nach den von Zeit zu Zeit erschienenen Berichten (rapports sur les opérations du conseil), die mir Herr J. Weiler gütigst zur Verfügung gestellt hat, wurden häufig Beschwerden über ungerechte Strafen und harte Behandlung vorgebracht und gewissenhaft untersucht; Anregungen zu Verbesserungen im Betrieb und in der praktischen Benützung der Wohlfahrts-

¹⁾ Vgl. J. Weiler, L'esprit des institutions ouvrières de Mariemont (Bruxelles 1888); H. Rolin, Les institutions ouvrières des charbonnages de Mariemont et de Bascoup (Bruxelles 1903).

einrichtungen wurden gegeben, Abänderungen der Arbeitsordnung vorgeschlagen und durchberaten; der Zeitpunkt der Grubeneinfahrt und der Entlohnung wurde festgesetzt, auch wurden zu wiederholten Malen die Grundlagen geschaffen für Lohnvereinbarungen. Eine Übersicht über die Arbeiten des Ausschusses zu Bascoup vom Jahre 1904 ergibt, daß 22 verschiedene Fragen (teilweise zu wiederholten Malen) behandelt wurden, welche die ganze Arbeiterschaft angingen; in 7 anderen Fragen waren nur einzelne Abteilungen der Arbeiter interessiert, und viermal hatte sich der Ausschuß mit Wünschen und Beschwerden einzelner zu beschäftigen. Allmonatlich fand eine Sitzung statt.

Die Einführung von conseils d'usine wurde in Belgien anfänglich mit großer Begeisterung aufgenommen, der aber schon bald — nach der Voraussage kluger Sozialpolitiker — eine ebenso große Ernüchterung folgte. „Die Wahrheit ist — so sagt A. Vermeersch¹⁾ —, daß diese Einrichtungen nützlich sind; aber auch sie können nicht erfolgreich wirken ohne gewisse psychologische Voraussetzungen. Angesichts der überwiegenden Zahl von Entscheidungen, die den Arbeitern günstig sind, kann man sich auch fragen, ob die conseils noch dahin kommen werden, Entscheidungen gegen die Arbeiterschaft zu fällen.“ Das Vorgehen von Bascoup und Mariemont fand wenig Nachahmung. Die Glashütte Baudoux, die association linière zu Gand und M. Simonis zu Verviers haben Fabrikräte eingerichtet, die aber heute ihre Tätigkeit nicht mehr ausüben.

Die belgische Gesetzgebung hat es übrigens nicht unterlassen, indirekt (ähnlich wie die deutsche Gewerbeordnung) auf die Errichtung von Arbeitervertretungen hinzuwirken. In einem Gesetz vom 15. Juni 1896 heißt es: „Acht Tage vor der Aushängung der Arbeitsordnung muß der Fabrikbesitzer eine Liste offen halten, in welche seine Arbeiter, sei es persönlich, sei es durch ihre Vertreter im conseil d'usine, Wünsche eintragen können.“ Ein Kommentar²⁾ bemerkt hierzu: „Dies ist das erste Mal, daß in einem Gesetz vom conseil d'usine die Rede ist; diese Einrichtung hat jedoch nur privaten Charakter.“

6. In Italien verfolgt die Arbeiterbewegung ausschließlich das Ziel, den Stand der gesamten Arbeiterklasse zu heben durch Arbeitskammern (camere del lavoro) und gewerkschaftliche Organisationen (organizzazioni cattoliche di operai u. a.). Die Arbeiterschaft einer einzelnen Fabrik hat gegenüber ihrem Arbeitgeber nirgends eine besondere Interessenvertretung.³⁾

Ebenso gibt es in Spanien keine eigentlichen Arbeiterausschüsse. Höchstens könnte man hierher zählen gewisse Arbeitervertretungen in Burgos, Pamplona und Maullón (einem industriellen Städtchen in Catalonien), die sehr gute Dienste geleistet haben.⁴⁾

¹⁾ A. Vermeersch, Manuel social²⁾ (Louvain 1904) 518.

²⁾ Gustave Abel, Code industriel Belge (Bruxelles 1905) 333.

³⁾ Nach Mitteilungen aus dem Ministero dei lavori pubblici in Rom.

⁴⁾ P. Noguier in der Zeitschrift Razón y Fe, Februar 1903 (En busca de la armonia industrial) und Mai 1903 (Los jurados mixtos de la armonia industrial).

7. England. Arbeiterausschüsse in unserem Sinne, die sich mit Feststellung und Abänderung der Arbeitsordnung, mit Wohlfahrtseinrichtungen u. ä. befassen, gibt es in England nicht. Obligatorische Arbeitsordnungen gibt es in England ebensowenig, als eine Vorschrift, daß den Arbeitern Gelegenheit gegeben werde, sich über den Inhalt der Arbeitsordnung zu äußern. Wohlfahrtseinrichtungen, die vom Arbeitgeber begründet und unterhalten würden und deren Verwaltung den Arbeitern überlassen würde, sind in England nur in geringem Umfange vorhanden.¹⁾ Allerdings bestehen in nicht wenigen englischen Fabriken Betriebskrankenkassen, deren Vorstand zur Hälfte aus gewählten Arbeitern besteht; derselbe kommt aber außer der Regelung von Krankenkassenangelegenheiten für eine allgemeine Vertretung der Arbeiterinteressen kaum in Betracht.

Es fehlt jedoch in der englischen Industrie in den Einzelbetrieben nicht gänzlich an einer Arbeitervertretung, die freilich meist nur aus einem einzigen Gewählten (representative) besteht, die aber um so mehr unser Interesse beansprucht, als hier eine eigentümliche Verquickung von Gewerkschaftsorganisation und Arbeitervertretung in den Einzelbetrieben zu beobachten ist.²⁾

Die Gewerkschaft ist in England nicht selten nach Einzelbetrieben organisiert in der Weise, daß eine branch (Zahlstelle, Gruppe) sich mit der Arbeiterschaft einer Fabrik deckt. So ist es bei den stark organisierten Bergarbeitern fast allgemein, bei den Eisen- und Textilarbeitern mehrfach. Der Vertreter der branch, der sog. shop-steward, der die Gewerkschaftsbeiträge der Arbeiter einsammelt, ist hier auch der representative, der berufene Wortführer der Arbeiterschaft gegenüber dem Unternehmer. In vielen Gruben deckt sich der representative mit dem checkweigher (Wiegekontrollleur). — Wo die Arbeiter eines Betriebs wenig oder gar nicht gewerkschaftlich organisiert sind, da werden representatives oder aus mehreren Arbeitern bestehende deputations gewählt, welche von den Arbeitgebern als befugte Vertreter ihrer Arbeiterschaft anerkannt werden.

Die Hauptaufgabe dieser Arbeitervertretungen besteht darin, individuelle und prinzipiell nicht bedeutsame Streitfragen zwischen Unternehmer und Arbeiterschaft zu erledigen. Erst wenn die Arbeitervertretung keine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen vermochte, tritt der Ortsverband der Arbeitgeber mit dem Ortsbeamten des Gewerksvereins in Verhandlung. — Die Arbeitervertretung bringt auch weiterhin die innerhalb der Arbeiterschaft lautgewordenen Wünsche und Forderungen bezüglich der Löhne zur Kenntnis des Unternehmers. Firmentarife sind nicht selten die Frucht gemeinsamer Arbeit von Unternehmer und representative.

¹⁾ S. W. zur Nieden, Die Arbeiterverhältnisse der Eisen- und Stahlhüttenindustrie Großbritanniens, in Schmollers Jahrbuch XX (1896) 527 ff.; Hans von Rostk, Das Aufsteigen des Arbeiterstandes in England (Vena 1900); G. F. Steffen, Studien zur Geschichte der englischen Lohnarbeiter, 2 Bde (Stuttgart 1904).

²⁾ Die hier folgenden Ausführungen verdanke ich den freundlichen Mitteilungen der soeben von ihrer englischen Studienreise zurückgekehrten Herren Dr. W. Zimmermann-Berlin und Dr. S. Brauns-Gladbach.

8. Vereinigte Staaten von Amerika. In den industriellen Betrieben der Vereinigten Staaten fehlen die Arbeiterausschüsse nicht ganz, aber eine Rolle von irgend welcher Bedeutung spielen sie nicht. Die Ursache hierfür ist wohl zu suchen in der Unstätigkeit der Arbeiterbevölkerung, welche zwischen Arbeitsherr und Arbeiter, zwischen dem Unternehmer und seiner Arbeiterschaft nicht jene andauernden näheren Beziehungen aufkommen läßt, die doch für das Wirken der Arbeiterausschüsse die psychologische Grundlage bilden. Eine weitere Ursache aber ist der rein geschäftliche Standpunkt, den Arbeitgeber und Arbeiter in Amerika einander gegenüber in der Regel einzunehmen pflegen. Wenn für diese wurde hier von jeher mehr als anderswo anerkannt und betätigt, — so fehlte doch meistens vollständig das Gefühl lebendiger Zusammengehörigkeit. Und ohne dieses sind die Arbeiterausschüsse von vornherein zum Tode verurteilt.

Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen, aus deren Verwaltung sich bei uns die Ausschüsse häufig entwickelt haben, gibt es in Amerika nur in sehr geringem Umfange, was bei dem rein geschäftlichen Charakter des Arbeitsverhältnisses nicht zu verwundern ist. Wünsche und Beschwerden der Arbeiter werden nicht erst durch die Vermittlungsinstanz eines Ausschusses erledigt. In allen Betrieben der amerikanischen Industrie — so berichtet Werner Sombart von seiner Studienreise — findet sich die Sitte, daß die Arbeiter Beschwerden und Vorschläge betreffend Werkzeuge, Maschinen oder Arbeitsverfahren auf einen Papierstreifen schreiben und in einen verschlossenen Kasten abgeben. Von Zeit zu Zeit wird dieser Kasten geöffnet und die von den Arbeitern ausgehende Anregung durch die Betriebsleitung geprüft. — Für eine gegenseitige Aussprache und eine auf Solidaritätsgefühl begründete Pflege gemeinsamer Interessen scheint in Amerika von beiden Seiten wenig Bedürfnis empfunden zu werden.¹⁾

9. Australien. In den Berichten der australischen Gewerbeinspektoren werden Arbeiterausschüsse nirgends erwähnt. Auch das die australischen Arbeitsverhältnisse schildernde Buch von Albert Métin²⁾ enthält keinerlei Kunde von Ausschüssen. Es scheint daher diese Institution in dem „Land des Sozialismus ohne Theorie“ keinen Eingang gefunden zu haben.

Die meistens aus England hierher eingewanderten Arbeiter hatten in ihrer alten Heimat Arbeiterausschüsse nicht gekannt und verwandten von vornherein, ähnlich wie die englischen Arbeiter, ihre ganze organisatorische Kraft auf die Entwicklung der Gewerksvereine, die hier denn auch den Arbeiterstand in kurzer Zeit zu einer beispiellos hohen Stufe materieller und ideeller Lebenshaltung emporführten. Die australischen Gewerksvereine scheinen zudem gewisse Aufgaben, die man anderswo den Arbeiterausschüssen zuzuweisen pflegt, übernommen zu

¹⁾ Vgl. W. Sombart, Studien zur Entwicklungsgeschichte des nordamerikanischen Proletariats, im Archiv f. Sozialwissenschaft und Sozialpolitik XXI (1905) 600 ff.; A. von Studnik, Nordamerikanische Arbeiterverhältnisse (Leipzig 1879) 181 ff.

²⁾ A. Métin, Le socialisme sans doctrines. La question agraire et la question ouvrière en Australie et Nouvelle-Zélande (Paris 1901).

haben. So ist der statutenmäßige Zweck aller Gewerksvereine die Verteidigung der Rechte der Arbeit, insbesondere neben der Aufrechterhaltung des Achtstundentages die Erlangung günstiger Lohnbedingungen, aber dies alles unter möglichster Vermeidung von Streiks durch Beförderung des guten Einvernehmens mit den Arbeitgebern.¹⁾

10. Rußland. Einen ganz eigenartigen, russisch-autokratische Zustände widerspiegelnden Charakter haben die Arbeiterausschüsse in den russischen Fabriken, die am 10. Juni 1903 die kaiserliche Bestätigung erhielten.²⁾ Nach dem Gesetze, das die Ausschüsse „gestattet“, können Betriebsleiter mit Genehmigung des Fabriken- und Bergwerkdepartements die Arbeiter in jedem Zweige ihres Unternehmens dazu ermächtigen, zwei oder drei Kandidaten aus ihrer Mitte vorzuschlagen, unter denen die Unternehmer dann einen Spezialbelegierten oder Ältesten jenes Betriebs auswählen. Er darf ohne weiteres Wünsche und Beschwerden der Kollegen seines Betriebszweiges dem Fabrikanten vortragen, soweit sie sich auf den Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis beziehen. Der Älteste darf aber auch seinerseits zum Zweck der Information Branchenversammlungen an einem vom Betriebsleiter zu genehmigenden Orte einberufen.

Die weitgehenden Rechte, die bezüglich der Wahl und Organisation des Ausschusses dem Fabrikherrn vorbehalten sind, lassen das Institut in Rußland von vornherein als ziemlich bedeutungslos erscheinen. — Die alsbald nach Erlass des Gesetzes vom 10. Juni 1903 eingetretenen politischen Unruhen haben auch bis heute die Arbeiterausschüsse in Rußland nirgends aufkommen lassen, zumal ihnen bei dem Mangel jeglicher anerkannter Organisation alle Stütze fehlte.

¹⁾ W. Kulemann, Die Gewerkschaftsbewegung (Jena 1900) 178 ff.

²⁾ Soziale Praxis XIII 703.



Zweites Kapitel.

Die prinzipielle Bedeutung der Arbeiterausschüsse.

Wenn von der Bedeutung der Arbeiterausschüsse die Rede ist, können wir einmal allgemeine, Leben und Stellung der Arbeiter betreffende Grundsätze und Prinzipien betrachten, die durch das Institut der Arbeiterausschüsse zur Anerkennung und teilweisen Verwirklichung gelangen (prinzipielle Bedeutung), und wir können ferner den unmittelbar in die Augen springenden, greifbaren Nutzen in Betracht ziehen, der den Arbeitern, wie der ganzen Industrie aus der neuen Einrichtung erwächst (praktische Bedeutung). Wir erörtern im folgenden zunächst die prinzipielle Bedeutung der Arbeiterausschüsse.

§ 1. Die Gleichstellung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

1. Vor allem ist es der große Satz von der Gleichstellung des Arbeitnehmers und Arbeitgebers, der in den Arbeiterausschüssen faktische Anerkennung findet. Freilich ist es nicht jene völlige Gleichheit, welche nebst absoluter Freiheit das Naturrecht des 18. Jahrhunderts dem Arbeiter vindizierte, indem es jegliches Herrschaftsverhältnis, jede das Arbeitsverhältnis bindende rechtliche Verfügung als einen brutalen Eingriff in das Recht der freien Menschennatur brandmarkte; es ist nicht jene Gleichheit, die der Code civil in Frankreich mit dem den revolutionären Zeiten eigenen Radikalismus durchzusetzen suchte; nicht jene Gleichheit, welche auch jetzt noch sozialistische Theoretiker in ihrer allgemeinen Revellierungssucht als anzustrebendes Ideal hinstellen; kurz — es ist keine absolute, jedes Abhängigkeitsverhältnis und jeglichen Unterschied ausschließende Gleichstellung, die wir für den Arbeiter beanspruchen, sondern eine allgemein höhere Bewertung seiner Person seitens des Rechts und seitens der Gesellschaft, die einer Gleichstellung mehr oder weniger nahe kommt.

2. Das patriarchalische Arbeitsverhältnis mit seiner allerdings durch christliche Lehren gemilderten und geläuterten Beherrschung und Bevormundung des Arbeiters kann — in der Großindustrie wenigstens — nicht bis in die neueste Zeit fortgeführt werden. Dieses dem christlich-germanischen Mittelalter entstammende Verhältnis lehnte sich aufs engste an Familie und Hausgemeinschaft an, in welche der Arbeiter mit einbezogen wurde, und in deren Rahmen sich damals die ganze Erwerbsarbeit vollzog. Der Arbeitsherr konnte eine weitreichende Autorität über den Arbeiter geltend machen, mit der allerdings auch die sittliche Pflicht einer vollen und ausreichenden Fürsorge für dessen leibliches und geistiges Wohl verbunden war. Er leitete Pflichten und Rechte ab aus der patria potestas, der auf seiten des Arbeitsknechtes Gehorsam und Unterwürfigkeit entsprach.

Dies gebundene patriarchalische Verhältnis hatte ohne Zweifel seine historische Berechtigung und verdient vom wirtschaftlichen wie religiös-ethischen Gesichtspunkte aus höchste Anerkennung. So lange die Lebensbedürfnisse des Volkes durch das mit der Familie vermachene Kleingewerbe befriedigt werden konnten, so lange Technik und Arbeitsteilung keine größeren Betriebe erheischten, lag kein Grund vor, jene Familienbetriebe zu erweitern oder aufzulösen und an dem alten System, das sich dem festgefügtten Familienorganismus anlehnte, zu rütteln. So lange es ferner dem alten Meisterstande Tradition und Ehrensache war, seine Pflichten gegen den Arbeiter gewissenhaft zu erfüllen und die ihm zustehende Bevormundung ohne Härte auszuüben, und so lange andererseits der Arbeiterstand bei sorgenloser Lebenshaltung und gesicherter Zukunft den Zustand der Abhängigkeit nicht als lästigen und unwürdigen Druck empfand, fühlten Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich wohl bei dem alten System. Der Arbeiter insbesondere brauchte nicht mißvergnügt zu sein: war er doch viel freier als die von Guts- und Grundherren abhängigen Bauern und als das Hausgesinde, und blickte er doch sorgenfrei in die Zukunft, die ihm den Meisterbrief und mit demselben eine geachtete und gesicherte Stellung bringen sollte. Wo aber jene wirtschaftlichen, technischen und psychologischen Voraussetzungen fehlen, muß auch das patriarchalische System aus der Geschichte schwinden.

Die Voraussetzungen sind nun in den modernen Wirtschaftsverhältnissen nicht mehr vorhanden. Eine dezentralisierte, auf Familienbetriebe beschränkte Gewerbetätigkeit wäre heute nicht mehr imstande, den nach Quantität und Qualität gesteigerten Lebensbedürfnissen der Bevölkerung zu genügen. Die neue Technik mit ihren Maschinen und ihrer Arbeitsteilung drängt naturgemäß zum Großbetriebe, dem Feinde der familienhaften und patriarchalischen Verfassung. Zudem fordern große technische Fortschritte, wie sie die Neuzeit aufweist, ein höheres Maß von Freiheit in der Arbeit, auch in der ausführenden Arbeit. Der innige Zusammenhang zwischen gebundener oder erzwungener Arbeit und geringer technischer Leistung und derjenige zwischen freier Arbeit und höchstehender vollendeter Technik drängt sich jedem beobachtenden Wirtschaftshistoriker zu deutlich auf. — Familienbetrieb und gebundene Arbeit sind also wirklich für einen großen Teil der heutigen Volkswirtschaft unzeitgemäße Dinge geworden, und damit auch das patriarchalische Arbeitsverhältnis, das mit diesen in engster Verbindung steht. Und je weiter sich die moderne Unternehmung vom Typus des früheren Familienbetriebs entfernte, je mehr die Fabrik sich zum Riesenbetriebe ausweitete, um so größer ward die Entfremdung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, um so mehr trat das alte patriarchalische Verhältnis zurück, das ja undenkbar wird, wenn Arbeitsherr und Arbeiter sich nicht mehr nahe stehen. Diese persönliche Entfremdung erreichte ihren Höhepunkt, als seit etwa einem Jahrhundert die Zahl der unpersönlichen Arbeitgeber in der Form von Aktien-, Aktienkommanditgesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung in rascher Progression wuchsen.

Was aber vor allem das frühere Herrschaftsverhältnis zurückdrängen mußte, war das Schwinden seiner psychologischen Grundlagen. Die von manchesterlichen Doktrinen stark beeinflussten Unter-

nehmer erblickten nicht mehr, wie ehemals der zünftige Meister im Lehrling und Gesellen, in ihrem Arbeiter den Mitmenschen und Standesgenossen, sondern die bloße Arbeitskraft, die lediglich nach ihrer Leistungsfähigkeit eingeschätzt wurde; und die kalte, berechnende Anschauungsweise wurde in dem Grade einflussreicher und verhängnisvoller, als praktisches Christentum in jenen Kreisen schwand. „Das ganze öffentliche Leben sich mehr und mehr der christlichen Anschauung und Sitte entkleidete“ — sagt Papst Leo XIII. — „wurde Handwerk und Arbeit allmählich der Herzlosigkeit reicher Besitzer und der ungezügelter Habgier der Konkurrenz isoliert und schutzlos überantwortet.“¹⁾

Aber auch der Arbeiter beugte sich im 19. Jahrhundert nicht mehr so leicht den uneingeschränkten Befehlen des Herrn, wie seine Vorfahren. Und es war nicht allein die Abnahme des religiösen Einflusses, auch nicht allein das Erfülltein mit unklaren Freiheits- und Gleichheitsideen, was den modernen Arbeiter so trotzig und selbstbewußt machte. Es war vor allem die seitens der Unternehmer so vielfach mißbrauchte Autorität, die das Untertänigsein den Arbeitern so sehr verleidete. „Die Autorität“ — sagt Bischof von Ketteler — „die in ihrem Wesen so göttlich ist, wird von Menschen gehandhabt, und diese Handhabung ist wahrlich nicht immer göttlich, sie wird mißbraucht im Dienste des Egoismus und kann die Angelegenheiten der Menschen auf Erden bis zum Höhepunkt des Verderbens bringen. Dann tritt unfehlbar der Zeitpunkt ein, wo die mißhandelte Freiheit herausbricht mit einer Art innerer Naturnotwendigkeit.“²⁾ Dieser Zeitpunkt war für die Arbeiterwelt gekommen, als die Unternehmer unter dem Einfluß der unchristlichen, liberal-individualistischen Lehren ihre auf größeren Kapitalbesitz vorwiegend begründete Autorität in maßloser Ausnützung der menschlichen Arbeitskräfte mißbrauchten. Auf diesen Druck seitens der Besitzenden war die naturgemäße Reaktion ein heißes Sehnen nach Freiheit und Gleichheit in der Brust der Arbeiter, das freilich sehr oft zu ungestüm und in maßlosen Forderungen sich Luft machte. Die Angehörigen des vierten Standes suchten mit ungewohnter Kraft ihre Gleichberechtigung als Menschen geltend zu machen, als sie sich in ihrer Menschenwürde seitens des dritten Standes bedroht und angegriffen sahen.

Eine Masse von Hörigen und Leibeigenen hätte nun vielleicht die Mißhandlung von Freiheit und Menschenwürde in stumper Resignation hingenommen, obwohl die Sklavenaufstände und Bauernkriege früherer Jahrhunderte auch hier zu Zweifeln berechtigen; aber eine Arbeiterschaft, die infolge von Freizügigkeit und allgemeiner Volksbildung die mehr und mehr angehäuften und verfeinerten Kulturgüter kennen lernte und auch die Bedeutung der menschlichen Arbeit für alle Kulturfortschritte erkannte, mußte naturgemäß auf eine ausgiebigere Teilnahme am Genuß der neuen Errungenschaften, auf eine höhere rechtliche und soziale Bewertung hindrängen.

Und wer wollte den Arbeitern dies Streben als unbillig oder allzu anspruchsvoll verwehren? Die vernünftige Natur, welche die Grundlage aller

¹⁾ Encyklika „Rerum novarum“ (Berberische Ausgabe) 8.

²⁾ Die Arbeiterfrage und das Christentum (Mainz 1890) 21.

Herrschaft über die materielle Schöpfung und alles Kulturfortschrittes darstellt, ist Gemeingut aller Menschen. Niemand ist davon ausgeschlossen. Alle sind darum in irgend einer Form zur Teilnahme an der Herrschaft über die äußere Welt berufen. Alle müssen in irgend einer Weise teilnehmen können an den Früchten dieser auf die vernünftige Natur gegründeten Herrschaft. Und wenn diese Herrschaft in immer höheren Kulturformen ausgedehnter und intensiver wird und immer mehr und bessere Erträge einbringt, dann haben alle Menschen, auch diejenigen des vierten Standes, ein Anrecht auf größere Teilnahme an den Früchten der fortschreitenden Kultur.¹⁾ Diese Forderung, so lange sie bei der Auswahl der Mittel nicht göttliches und menschliches Gesetz außer acht läßt, enthält durchaus nichts Sozialistisches, sondern ist im Wesen von Natur und Menschen tief begründet. „Das Pochen gewisser Arbeiterkreise auf Gleichberechtigung“ — so sagte Geh. Oberregierungsrat Vohmann auf dem 25. Kongreß für innere Mission zu Cassel im September 1888 — „ist doch schließlich nur Ausdruck einer wahrhaft christlichen Forderung, der Forderung nämlich, daß jeder Mensch in seiner Menschenwürde anerkannt werde, und daß sich diese Anerkennung, wie durch alle menschlichen Beziehungen, so auch durch die zwischen Arbeitgebern und Arbeitern hindurchziehen muß; und in der Feinfühligkeit, ja Empfindlichkeit unserer Arbeiter nach dieser Seite hin sollten wir nicht nur das Üble sehen, sondern auch das Gute darin erkennen. Es steckt wirklich ein idealer Zug dahinter, der für die Zukunft Früchte tragen kann.“

3. Wenn nun die Arbeiter ihre ganze berechnete Forderung gewöhnlich als Gleichberechtigung formulierten, so war das weder klug noch ganz richtig; denn um eine absolute Gleichstellung im Sinne der Sozialisten kann es sich hier niemals handeln, wie später noch zu erörtern ist. Aber daß sie so ihre Ansprüche formulierten, können wir begreifen. Der Rechtsbuchstabe sicherte ihnen bei der Umgestaltung des alten Arbeitsverhältnisses in den freien Arbeitsvertrag Freiheit und Gleichheit zu; freie Übereinkunft war überall die Grundlage des neuen Arbeitsverhältnisses. Zudem schwebte eine gewisse Freiheit und Gleichheit seit den stürmischen Bewegungen an der Wende des 18. und 19. Jahrhunderts den unteren Ständen vielfach als Ideal vor; die Freiheitsgefänge sind seit den Tagen der französischen Revolution nie mehr ganz verklungen. Und endlich war auf anderen Gebieten, z. B. auf dem politischen, eine Gleichstellung des vierten Standes mit den übrigen teilweise verwirklicht, seitdem alle nicht mehr als zu diesem oder jenem Stande Gehörige, sondern unterschiedslos als Staatsangehörige angesehen wurden, und vor allem seitdem durch die Einführung des allgemeinen Wahlrechts alle zur Mitwirkung bei der Ordnung der öffentlichen Angelegenheiten berufen wurden, seitdem allgemeine Schul- und Militärpflicht den Unterschied der Stände mehr und mehr verwischte. Der Arbeiter fühlte den Widerspruch zwischen Gleichheit in seinem politischen und Ungleichheit in seinem wirtschaftlichen Leben. H. von Scheel definierte sogar die ganze moderne soziale Frage als „den zum Bewußtsein gekommenen Widerspruch der volkswirtschaftlichen Entwicklung mit dem als Ideal vorschwebenden und im politischen Leben

¹⁾ Vgl. H. Pech, Lehrbuch der Nationalökonomie I (Freiburg 1905) 3.

sich verwirklichenden gesellschaftlichen Entwicklungsprinzip der Freiheit und Gleichheit.“¹⁾ Was Wunder, wenn die Arbeiter energisch nach Aufhebung dieses grellen Widerspruchs riefen, der sich in ihrem Leben auf Schritt und Tritt fühlbar machte, wenn sie wirtschaftliche Gleichstellung forderten?

Das Bewußtsein ferner, innerhalb des Fabrikbetriebs beständig eine untergeordnete, dienende Stellung einnehmen zu müssen, weckte bei den Arbeitern den Drang nach Hebung und möglicher Gleichstellung. — Mit dem Augenblick, da der Arbeiter in den Betrieb eingestellt wird, beginnt für ihn die Notwendigkeit, unter die Befehle des Meisters und die Anforderungen des Betriebes sich unterzuordnen. So liegt es in der Natur der Sache. Ebenso wenig wie die antike Sklavenwirtschaft ohne straffe Zucht und das mittelalterliche Gewerbe ohne ein Herrschaftsverhältnis des Meisters auskommen konnte, ebenso wenig kann ein moderner Fabrikbetrieb ohne eine gewisse Disziplin der Arbeiterschaft bestehen, und zwar ist diese Disziplin um so notwendiger, je umfangreicher der Betrieb ist. Wo die Maschinen mit größter Präzision arbeiten und in bestimmten Zwischenräumen gewisse Handgriffe des Arbeiters erheischen, wo in einem System weitestgehender Arbeitsteilung die Beschäftigungen der einzelnen Arbeitergruppen ineinander greifen wie die Räder in einem komplizierten Mechanismus, da kann nur durch größte Ordnung und Disziplin der einzelne in das Ganze sich einfügen. Die mechanische Arbeit ist eben überall der geistigen Arbeit untergeordnet und muß von dieser ihre Weisungen empfangen. Es ist wahrlich nicht so sehr die Herrschaft des Kapitals, der die Arbeiter in der Fabrik gehorchen, als die Herrschaft des Gedankens, des Talentes und des geschäftlichen Genies. Die ganze Summe von geistiger Arbeit, welche in den technischen Erfindungen, wie in den Leistungen der Ingenieure und der geschäftsgewandten Beamten niedergelegt ist, steht dem kapitalbesitzenden Unternehmer zur Verfügung, und ihr muß die mechanische Arbeit sich unterordnen. Das ist eine Notwendigkeit, an welcher die Arbeiterschaft in keiner Arbeitsverfassung vorbeikommen wird. — Ein gewisses Dienstverhältnis wird daher für den Fabrikarbeiter immer bestehen, wenn es auch weniger strenge ist und weniger Seiten des Menschenlebens umfaßt, als bei der Familie und Hausgemeinschaft, als Kindern des Hauses und Gesindeleuten gegenüber.²⁾ Die Arbeiter fürchteten nun — und zahlreiche Tatsachen und Fabrikantenäußerungen bis in die neueste Zeit bestärkten sie in dieser Furcht — daß jene Dienstbarkeit über das eigentliche Arbeitsverhältnis hinausgreifen und zu tief in das Leben des Arbeiters einschneidenden Abhängigkeiten führen könne. Namentlich im politischen Leben kann die Dienststellung des Arbeiters vom Unternehmer leicht mißbraucht werden, indem er beispielsweise dem Arbeiter die Zeit beschränkt, welche dieser als politisch freier Mann zu seiner Unterrichtung, zur Betätigung seiner Rechte in Staat

¹⁾ H. von Scheel, Die Theorie der sozialen Frage (Jena 1871) 16.

²⁾ Das neue Bürgerliche Gesetzbuch bezeichnet denn auch den Arbeitsvertrag als Dienstvertrag, indem es jede Arbeit, die einem andern gegen Gewährung einer Vergütung zugesagt wird, als Dienstleistung betrachtet (§§ 611 ff.), und die Reichsgewerbeordnung bestimmt (§ 121), daß Gesellen und Gehilfen dem Arbeitgeber in Beziehung auf die ihnen übertragenen Arbeiten Folge zu leisten haben.

und Gemeinde, bei Gewerbegerichts- und Krankenkassenwahlen benötigt, indem er durch Drohungen irgend welcher Art die politische Richtung und Stellungnahme des Arbeiters beeinflusst. Bis in die neueste Zeit sind die Fälle nicht selten, daß Unternehmer (und zwar nicht nur Großunternehmer) demjenigen mit Entlassung gedroht haben, der eine bestimmte Presse liest, einem bestimmten Verein angehört usw. Daß unter solchen Verhältnissen die Arbeiter, um einer neuen Abhängigkeit zu entgehen, die nur zu deutlich an die alte Hörigkeit und Leibeigenschaft erinnerte, immer lauter nach Gleichstellung riefen, kann uns nicht wundern. Freilich vergaßen oder verschwiegen sie vielfach dabei, daß sie eine absolute, alle Beziehungen ergeißende und alle Unterschiede auslöschende Gleichstellung vernünftigerweise nicht beanspruchen konnten. „Nur Arbeiterschmeichler“ — so sagt sehr richtig W. Dechelhäuser¹⁾ — „können das Verhältnis anders darstellen und die rein menschliche und politische Gleichberechtigung auch auf Geschäftsbeziehungen ausgedehnt sehen wollen; der vernünftige Arbeiter aber tut wohl und kommt am weitesten, wenn er sich keine Illusionen über seine abhängige Stellung macht und sich nicht darüber hinwegzutäuschen sucht.“

Ein Doppeltes ist aus den bisherigen Erörterungen ersichtlich geworden: einmal, daß das frühere, in den alten patriarchalischen Beziehungen wurzelnde Dienstverhältnis für den gewerblichen Großbetrieb nicht mehr aufrecht zu erhalten ist, und daß die Forderung der Arbeiter nach einer zeitentsprechenden, mehr Freiheit und Gleichheit gewährenden Fortbildung des Arbeitsverhältnisses durchaus berechtigt ist. Dann aber auch, daß ein gewisses Dienstverhältnis stets bleiben muß, und daß daher eine absolute, jedes Abhängigkeitsverhältnis und jeden Unterschied ausschließende Gleichstellung nicht beansprucht und nicht gewährt werden darf, sondern nur eine Höher- und Besserstellung des Arbeiters, eine allgemein höhere Bewertung seiner Person, die einer Gleichstellung mehr oder weniger nahe kommt.

Diese Auffassung des Arbeitsverhältnisses unterscheidet sich grundsätzlich von derjenigen, wie sie namentlich im Zentralverband deutscher Industrieller maßgebend ist. „Der Zentralverband erkennt“ — so sagt H. A. Bued — „die volle Gleichberechtigung zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur an bis zum Abschluß des Arbeitsvertrags (die Gleichberechtigung im bürgerlichen Leben); darüber hinaus ist sie für ihn nur ein leeres, agitatorisches Schlagwort. Denn mit dem Abschluß des Arbeitsvertrags wird der Arbeiter der Unterbene des Arbeitgebers, er muß sich ihm unterordnen, der Arbeitgeber wird sein Herr.“²⁾ Ähnlich äußerte sich ein anderes Mitglied des Zentralverbandes, Dr. Leidig, auf der Generalversammlung des Vereins für Sozialpolitik in Mannheim (September 1905): „Die bürgerliche Gleichberechtigung der Arbeiter erkennen wir alle an, und der Zentralverband deutscher Industrieller zuerst. . . . Unser Gegensatz dreht sich um ganz etwas anderes. Hier handelt es sich darum, daß wir die Auffassung vertreten: nachdem ein Arbeiter sich in ein Vertragsverhältnis begeben hat, hat der Unternehmer die Entscheidung, und Sie haben die Auffassung, daß

auch während dieser Zeit der Arbeiterausschuß oder die Organisation der Arbeiter auf die Ausgestaltung und Weiterführung des Vertragsverhältnisses einen mitbestimmenden Einfluß haben soll.“¹⁾ Das ist eine Auffassung, die allerdings den Vorwurf des vollendeten „Herrenstandpunktes“ nicht von sich abweisen kann.

4. Das Streben nach Gleichstellung findet nun zweifelsohne am stärksten und erfolgreichsten seinen Ausdruck in den Gewerkvereinen. Sind diese gut organisiert und mit der nötigen Bewegungsfreiheit ausgestattet, dann hat die Arbeiterschaft die Schwächen ihrer Position bezüglich des Arbeitsvertragsabschlusses aufgehoben und steht dem anderen Kontrahenten in gleicher Berechtigung und gleicher Stärke gegenüber. Während aber die Gewerkvereine den Arbeiter auf eine gleiche Stufe mit dem Arbeitgeber stellen im Augenblick der Vertragsabschließung, soll der Arbeiterausschuß ihn zu einer gewissen Gleichstellung erheben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses selbst. Sobald die Arbeiter im Ausschuss eine Vertretung haben, die aus freier Wahl ordnungsmäßig hervorgegangen ist, und die nun Beschwerden der Arbeiter vorbringt, Mißverständnisse beseitigt, Mißlichkeiten schlichtet, über die jeweilige tatsächliche Lage der Arbeiter informiert und auf Abstellung von Mißständen dringt, kurz, die das Interesse der Arbeiter energisch wahrnimmt, dann können sie sich billigerweise nicht mehr beklagen, daß die Fabrik einseitig dem Fabrikanteninteresse dienstbar sei, und daß das Wohl des Arbeiters systematisch vernachlässigt werde; dem einen wie dem anderen sucht der Ausschuss gerecht zu werden. Wenn die Arbeiter durch das Organ des Ausschusses bei wichtigen Angelegenheiten mitreden und mitüberlegen dürfen, dann fühlen sie es doch, daß sie vom Fabrikherrn nicht mehr als tote Masse betrachtet werden, die bloß zu schweigen und zu folgen hat, daß sie vom Fabrikherrn höher geachtet werden als bloße Arbeitsinstrumente, auch höher als Diener und Knechte, daß sie in der Bewertung seitens des Arbeitgebers um ein bedeutendes gestiegen sind, seitdem sie als freie, überlegende Männer mit ihm Ansichten und Wünsche austauschen dürfen. Und wenn auch die Arbeiter nicht mitregieren — es fehlt ihnen ja die beschließende Stimme —, wenn sie auch nur der Resonanzboden sind, der die allgemeine Stimmung und Meinung den leitenden Kreisen gegenüber kundgibt, ihre Ansicht und ihre Wünsche fallen doch bei der endgültigen Entscheidung mit in die Wagschale; sie sind mehr als bloß Gehorchende und Dienende. Der Arbeitgeber hat nur ein wenig von seiner Herrschaft und seiner Machtstellung zugunsten der Arbeiter abgetreten, nur ein wenig, dessen Verlust er kaum fühlt, der Arbeiter aber ist aus seiner Dienststellung um eine wichtige Etappe emporgerückt. Der Arbeitgeber zeigt durch die Ausschussverhandlungen, daß er das berechtigte Selbstgefühl und die Ehre der Arbeiter zu achten weiß; der Arbeiter seinerseits aber kann durch sein offenes, klares Urteil, durch sein männliches Eintreten zeigen, daß er auch verdient, höher eingeschätzt zu werden denn als bloße Arbeitskraft oder als streng untergebener Knecht. So kommen sich im Ausschuss Arbeitsherr und Arbeiter entgegen, und es ist ein gemeinsamer Boden gefunden, auf welchem eine Gleichstellung in allen Fällen angebahnt ist.

¹⁾ W. Dechelhäuser, Soziale Tagesfragen², 80.

²⁾ H. A. Bued, Der Zentralverband deutscher Industrieller III (Berlin 1905) 686.

¹⁾ Schriften des Vereins für Sozialpolitik CXXI 226.

Diese prinzipielle Bedeutung der Arbeiterausschüsse sollte mehr beachtet werden. Ein heißes Sehnen nach Gleichstellung hat die Arbeiterschaft erfaßt, und es auszurotten wäre ein vergebliches Beginnen, zumal ihm die Berechtigung vernünftigerweise nicht abgesprochen werden kann. Wir haben es hier nicht mit Regenwassern zu tun, die schnell wieder verlaufen, es ist eine Flut, der man ihr Bett graben und die man nicht durch zweckwidriges und unnützes Eindämmen zum Überlaufen bringen soll. Das richtige Bett für diese Flut aber scheinen uns die Arbeiterausschüsse zu sein. Hier erhält die Flut ihren rechten Lauf und ihre Zügelung. Andernfalls muß sie überlaufen und beständige Gährung und Unruhen im Gefolge haben; zahlreiche Streiks in der Arbeiterschaft sind doch schließlich auf das zu ungehörige oder mißleitete Streben nach Gleichstellung zurückzuführen. Man sollte daher diese Bewegung richtig zur Geltung und Auswirkung gelangen lassen durch Errichtung von Arbeiterausschüssen. Die Arbeitgeber würden dadurch nicht im mindesten sozialistische Tendenzen großziehen und fördern, sondern sie im Gegenteil auf das richtige Maß zurückführen und Herren der Bewegung bleiben; sie würden in der praktischen Ausgestaltung der Ausschüsse zeigen, wieviel Wahres und wieviel Falsches in der sozialistischen Bewegung liegt. „Es ist für den Arbeitgeber“ — bemerkt treffend W. Dechelhäuser¹⁾ — „ebenso unbedenklich als klug, einer berechtigten und naturgemäßen Bewegung freiwillig die Fahne, anstatt unfreiwillig die Schleppe zu tragen“.

§ 2. Die organische Zusammengehörigkeit von Unternehmer und Arbeiterschaft.

„Die Fabrik ist ein moralisches Ganzes, ein sittlicher Organismus, dessen Glieder miteinander in beständiger Fühlung und Wechselwirkung stehen müssen“: das ist der andere Satz, der durch die Arbeiterausschüsse Anerkennung und zum Teil wenigstens Verwirklichung findet.

Dieses Prinzip sieht nun freilich auf den ersten Anblick aus wie das konträre Gegenteil des zuerst erörterten Satzes, der die Gleichstellung von Arbeitgeber und Arbeiter ausspricht. Indes wir haben einer absoluten Gleichstellung nie das Wort geredet, sondern die Notwendigkeit von Disziplin und Unterordnung auch in der größten Fabrik bereitwillig anerkannt. Damit ist der Charakter der Fabrik als eines organischen Ganzen schon genügend angedeutet.

1. Aus familienwirtschaftlichen Anfängen allmählich erwachsen, trägt die Fabrik auch heute noch in ihrem innersten Wesen die Grundzüge der Familie, die auf Herrschaft und Dienstverhältnis und gegenseitiger Anpassung beruht.²⁾ Als die Familie anfang, über den Typus der geschlossenen Hauswirtschaft hin-

¹⁾ Über die Durchführung der sozialen Aufgaben im Verein der Anhaltischen Arbeitgeber (Berlin 1888) 21.

²⁾ Vgl. Chr. Antoine, *Cours d'Economie sociale*³⁾ (Paris 1905) 355 ff.; Th. Meyer, *Die christlich-ethischen Sozialprinzipien und die Arbeiterfrage*⁴⁾ (Freiburg 1904) 70 ff.; S. Peisch, *Lohnvertrag und gerechter Lohn*, in „*Stimmen aus Maria-Laad*“ LII 139 ff.; G. Schmoller, *Über Wesen und Verfassung der großen Unternehmungen* (Leipzig 1890) 4 ff.

auszugehen und für andere zu arbeiten, als sie zur Erwerbsarbeit übergang, da genügten die eigenen Söhne und Töchter und das Gefinde bald nicht mehr zur Ausführung der Arbeit; der Hausvater gliederte der Familie neue Arbeitskräfte an in der früher üblichen Rechtsform der Sklaverei und Hörigkeit; später, als diese Rechtsformen aufgegeben wurden, sind an die Stelle von gezwungenen Arbeitern die freien Arbeiter getreten. So ist die heutige Unternehmung, historisch betrachtet, nichts weiter, als die ins Riesenhafte ausgewachsene, erwerbswirtschaftliche Familie, in welcher Fabrikherr und Arbeiter ähnliche Funktionen haben, wie in den ersten Perioden der Erwerbswirtschaft Hausvater und Kinder der Familie bezw. das Gefinde. Damit soll nun selbstverständlich nicht gesagt sein, daß das Verhältnis von Fabrikherrn und Arbeitern denselben Inhalt habe oder genau so zu beurteilen sei, wie das Gefindeverhältnis oder gar wie das Eltern- und Rindschäftsverhältnis in der Familie. Der Großbetrieb hat im Familienbetrieb eben nur ein Analogon und eine historisch weit zurückliegende Vorstufe. Aber gewisse Ähnlichkeiten werden stets bleiben. Das hat jedenfalls die patronale Gesellschaft (so hat man wohl die Vereinigung von Unternehmer und Lohnarbeitern genannt) mit der häuslichen gemeinsam, daß sie beide als ungleiche Gesellschaft (*societas inaequalis*) gelten müssen, in welchen im Gegensatz zur gleichen Gesellschaft (*societas aequalis*) die Autorität nicht bei der Gesamtheit der Glieder, sondern infolge der Natur des Verhältnisses sofort bei dem Herrn ruht. Auch das andere haben die beiden Gesellschaftsformen gemeinsam, daß ihre Glieder vom höchsten bis zum letzten sich ineinander fügen und sich einander anpassen müssen, daß sie gewissen Zielen nur mit vereinten Kräften zustreben können, daß sie gewisse große Interessen gemeinsam haben und darum sich solidarisch untereinander fühlen müssen.¹⁾

2. Wenn wir nun den Inhalt dieser Interessengemeinschaft in der Fabrik näher erörtern, so möchten wir, genau wie wir es bei der Familie tun würden, eine materielle und eine ideelle Seite unterscheiden. — Die materielle Interessengemeinschaft ist hier zweifelsohne größer und stärker als bei den — ebenfalls aus dem Kern der Familie hervorgegangenen — Ortsgemeinden und größeren kommunalen Zwangsverbänden. „Es wachsen“ — so etwa führt Gustav Schmoller²⁾ aus — „durch unsere moderne Volkswirtschaft zwischen und neben den alten Formen menschlicher Gemeinschaft, neben Staat und Kirche, Gemeinde, geselligen und sozialen Verbänden diese neuen eigentümlichen Formen komplizierter Geschäftsgemeinschaft, welche der Zugehörigkeit zu demselben Unternehmen entspringen. Es sind Gemeinschaften, die Leute ganz verschiedenen Besitzes, verschiedener Bildung, verschiedenen Einkommens umfassen, welche zugleich Interessengegenstände, oft recht harter Art, umschließen, die aber doch wieder durch tägliche Lebensgemeinschaft, durch gemeinsame Arbeit und durch dasselbe Interesse des Gedeihens oder Rückgangs derselben wirtschaftlichen Existenzquelle zusammengeschmiedet sind. Es sind wahre Interessengemeinschaften, die ihren Mitgliedern vom ersten bis zum letzten jedem sein Gepräge aufdrücken, jedem

¹⁾ Vgl. S. Peisch, *Lehrbuch der Nationalökonomie* I 384.

²⁾ a. a. O. 11 ff.

den Hauptinhalt seines Lebens, seines Denkens, Hoffens und Wünschens bestimmen; es sind soziale Gebilde, die vielfach wichtiger sind, als die lose gewordenen Gemeindegemeinschaften, zumal als die kleinen Duodezgemeinden mit 50 bis 100 Seelen, die namentlich wichtiger sind, als die zahlreichen geselligen und sozialen Vereine der verschiedensten Art."

Nun ist es freilich wahr — und wir selbst haben es früher schon hervorgehoben — daß das Kapital, das in den Unternehmungen investiert ist, vielfach immer mehr „unpersönlich“ wird, daß die eigentlichen Kapitalbesitzer als Aktionäre oder Anteilhaber immer mehr aus der Betriebsführung heraustreten und mit den Arbeitern immer weniger persönliche Fühlung haben. Aber in einer Interessengemeinschaft mit den Arbeitern bleiben sie doch; von jeder Schwankung im dem Verhalten der Arbeiter wird ihr eigenes Geschäftsinteresse berührt. Und dann kommt hier aber auch nicht bloß die Person der Kapitalbesitzenden in Betracht; mindestens von derselben Wichtigkeit sind diejenigen, die innerhalb des Betriebes ihre Stelle vertreten, die als Verwaltungsräte funktionierenden Hauptaktionäre, die Direktoren, die technischen und aufsichtsführenden Beamten. Sie alle zusammen bilden das leitende Personal eines Unternehmens, und sie alle stehen mit den Arbeitern in solidarischer Interessengemeinschaft. Geschäftliche Erfolge und Mißerfolge des Unternehmens beeinflussen in derselben Richtung Dividenden und Tantiemen, als Löhne und Gewinnbeteiligung, — können wenigstens in derselben Richtung beeinflussen.

Auf eine materielle Interessengemeinschaft weist auch Papst Leo XIII. hin, wenn er sagt¹⁾: „Ein Grundfehler in der Behandlung der sozialen Frage ist auch der, daß man das gegenseitige Verhältnis zwischen der Besitzenden und der unermögenden, arbeitenden Klasse so darstellt, als ob zwischen ihnen von Natur ein unversöhnlicher Gegensatz Platz griffe, der sie zum Kampfe aufrufe. Ganz das Gegenteil ist wahr. Die Natur hat vielmehr alles zur Eintracht, zu gegenseitiger Harmonie hingeeordnet; und so wie im menschlichen Leibe bei aller Verschiedenheit der Glieder im wechselseitigen Verhältnis Einklang und Gleichmaß vorhanden ist, so hat auch die Natur gewollt, daß im Körper der Gesellschaft jene beiden Klassen in einträchtiger Beziehung zu einander stehen und ein gewisses Gleichgewicht hervorrufen. Die eine hat die andere daraus notwendig. Das Kapital ist auf die Arbeit angewiesen, und die Arbeit auf das Kapital.“ Was hier der erleuchtete Papst von den beiden Gesellschaftsklassen sagt, die Kapital und Arbeit darstellen, das trifft in erhöhtem Grade zu für den Einzelunternehmer und die vereinzeltere Arbeiterschaft, die in einem Unternehmen zu gemeinsamer Gütererzeugung sich zusammengefunden haben: sie haben einander notwendig und sind aufeinander angewiesen, wie die Glieder ein und desselben Menschenleibes.

3. Aber noch mehr. Es sind nicht bloß rein materielle Interessen, die Herren und Arbeiter eines Unternehmens miteinander verbinden, sie bilden zusammen auch eine ideelle Gemeinschaft. Den Besitzenden und leitenden Kreisen eines Unternehmens darf es doch nicht ausschließlich darauf ankommen,

¹⁾ Enzyklika „Rerum novarum“ (Herdersche Ausgabe) 26.

hohe Kapitalverzinsung, hohe Gehälter und Tantiemen zu erhalten. Mindestens von derselben Bedeutung ist doch das persönliche Verhältnis der leitenden Kreise unserer großen Unternehmungen zu den ausführenden Kreisen, die Art, wie diese beiden Personengruppen zueinander und zu den großen Riesenbetrieben in Beziehung gebracht sind. Gewiß wollen die führenden Kreise Kapital- und Unternehmergewinn erzielen, und die Arbeiter wollen größeren Anteil am Gewinn in Gestalt höherer Löhne haben. Aber das darf — auf beiden Seiten — nicht die einzige Spekulation sein. Der spekuliert schließlich doch am schlechtesten, der nur den Rechenstift gebraucht. Neben dem Gewinn, der in Zahlen ausgerechnet wird, gibt es ein hohes moralisches Gut, das gar nicht in Zahlen umgefest werden kann: und das ist das gute Einvernehmen mit der Arbeiterschaft, das Gefühl enger Zusammengehörigkeit, das die ganze Fabrik beherrscht.

Kaiser Wilhelm II. betonte in einer Antwort an die westfälischen Bergwerksgesellschaften nach dem großen Bergarbeiterstreik 1889, daß die gegenseitige Fühlung zwischen Unternehmer und Arbeiter eine notwendige Voraussetzung für das Gedeihen der Industrie sei, und daß der Mangel an dieser Fühlung schon manche Überraschung gebracht habe. In der Tat ergaben auch die Untersuchungen über den Bergarbeiterstreik von 1889, daß lange verhaltenes Mißtrauen und innerer Groll in dem Streik einen gewaltsamen Ausweg suchten, daß Mangel an gegenseitigem Verständnis und Vertrauen der stürmischen Bewegung zugrunde lag.¹⁾ — 16 Jahre später, im Januar 1905, brach im selben Revier unter derselben Arbeiterschaft mit erneuter Wucht der Streik aus. Die Untersuchungen über seine tieferen Ursachen ergaben wiederum zu allgemeiner Überraschung, daß nicht so sehr die groben Mißbräuche schuld waren, als der Umstand, daß zwischen Bergherren und Bergarbeitern jede Fühlung, jede Beziehung fehlte.²⁾ — Zu ähnlichen Resultaten würde man wohl bei der Beurteilung vieler Streiks gelangen, wenn man die tieferen psychologischen Gründe heraus Schälen wollte.

4. Ohne gegenseitiges Verständnis, ohne jegliches Gemeinschaftsgefühl geht es auch im modernen Großbetrieb nicht. Es ist nicht wahr, daß die Maschine, die moderne Industrie die Menschen einfach auseinanderführt und individualisiert. Nein, in gewissem Sinne konzentriert und sozialisiert die Industrie, indem sie viele Menschen von verschiedener Bildung und Vermögenslage am selben Ort zu einem großen gemeinsamen Produktionszweck zusammenführt.³⁾ Wenn nun diese durch ihre Tätigkeit zusammengehörigen Menschen einander fremd geworden sind, so ist nicht die Industrie als solche dafür verantwortlich, sondern die liberalindividualistische Doktrin, die den Einzelmenschen ganz auf sich selber stellt und ihn aus jeder lebensvollen Gemeinschaft mit anderen Menschen herausreißen möchte. Die Industrie konzentriert, während die Menschen innerlich individualistischer geworden sind: das ist ein Widerspruch und ein arges Mißverhältnis.

¹⁾ Vgl. W. Dehmelhäuser, Soziale Tagesfragen 71 ff.

²⁾ Vgl. Soziale Praxis XIV (1905) 633.

³⁾ Vgl. Arbeiterwohl I 7, 23, 42 ff. 85 ff.

Ein solches Verhältnis ist für den Menschen unerträglich. Schon zwischen Menschen und Tier knüpfen sich durch das Zusammenleben und Zusammenarbeiten innigere Beziehungen, und wir erwarten schon da mehr als bloße Berechnung des Vorteils. Sollte es nun anders sein, wenn Menschen mit Menschen an derselben Stätte und in derselben Produktion zusammenarbeiten? „Wo Menschen in Berührung kommen, da werden sich mit Naturnotwendigkeit Sympathien oder Antipathien bilden. Der kalte Indifferentismus ist der Menschennatur widerstrebender als Feindschaft. Die Tatsache bestätigt das: eine absolute Indifferenz besteht nirgends. Leider, daß die persönlichen Beziehungen nur zu oft Beziehungen des Hasses und des Mißtrauens sind. Feindschaft und Haß sind mit dem Christentum (wie mit der schlichten unverdorbenen Menschennatur) schlechtthin unverträglich. Aber auch die eiserne Kälte des Mandchietums ist nicht vereinbar mit christlicher Gesinnung und menschlichem Gefühl. Die Nächstenliebe ist schon Pflicht des besseren Selbst, der Selbstliebe. Der Mensch ist seiner Naturanlage nach ein soziales Wesen; gewaltsame Unterdrückung und Verkümmern dieser Anlage ist Selbstverstümmelung, heißt sich selbst betrügen um die edelsten Freuden und Taten.“¹⁾

5. Es ist schon öfter hervorgehoben worden, daß die Familie, dieser schönste und edelste Typus menschlichen Zusammenlebens, in bezug auf den industriellen Großbetrieb nur ein Bild und Analogon, und daß die familienhafte Verfassung für den Großbetrieb ein Ideal ist, das in seiner Reinheit niemals ganz verwirklicht werden wird; eine Fabrik ist viel zu groß und die einzelnen Personen sind viel zu freierlich gesinnt, um das vollendete Bild einer Familie darzustellen. Wenn dies nun vernünftigerweise nicht erstrebt werden kann, so müssen doch familienähnliche Züge dem Fabrikbetriebe erhalten werden. Vor allem muß das Gefühl einer wahren Interessengemeinschaft und Zusammengehörigkeit lebendig und wirksam erhalten werden. Etwas ist in dieser Richtung geschehen durch die Fabrikordnung, welche alle Angehörigen des Betriebes gewissen „Hausregeln“ unterwirft, vor allem ferner durch die Fabrikkrankenkasse, die auf der Solidarität im Unglück basiert, wemgleich dieser Gedanke selten vollständig (durch Krankenbesuche, rege gegenseitige Anteilnahme u. ä.) zur Auswirkung kommt. Ja, auch die Gewerksvereine und Unternehmerorganisationen, richtig erfaßt und gut geleitet, bringen Fabrikherrn und Arbeiter, wie als ganze Gesellschaftsklassen, so auch innerhalb eines Einzelbetriebs, mit einander in Fühlung.

Vor allem aber soll dies geschehen durch Arbeiterausschüsse. Persönliche Annäherung und die daraus entspringende enge Fühlung, wie in der Familie, ist in der nach Hunderten und Tausenden zählenden Fabrikgemeinschaft nicht möglich. Und doch ist es gerade die gegenseitige Fühlung in der Familie, welche so viel Mißverständnis und Mißtrauen fernhält, das Wollen und Tun der einzelnen harmonischer gestaltet, neue sozialpsychische Kräfte verleiht und die ganze Familie zu einem geschlossenen, lebensvollen, gesellschaftlichen Organismus macht. Wenn nun dies innere psychologische Band in der Fabrik nicht vollständig

¹⁾ Arbeiterwohl I 42.

möglich ist, so bietet der Arbeiterausschuß einen möglichst befriedigenden Ersatz. Die Arbeiterschaft stellt da Männer ihres Vertrauens auf, die als das berufene Organ der Arbeiter gemeinsame Anschauungen und Wünsche, sowie Klagen und Beschwerden einzelner den leitenden Kreisen gegenüber zur Sprache bringen. Dem Arbeitgeber ist andererseits nun auch Gelegenheit gegeben, seine Auffassungen und Pläne den Ältesten und durch sie der ganzen Arbeiterschaft mitzuteilen, eventl. zu modifizieren und eine Mittellinie zu finden, die beide, Unternehmer wie Arbeiter, zufriedenstellt. Der Unternehmer lernt in ruhiger Aussprache mit dem Ältestenkollegium mehr und mehr die materiellen Bedürfnisse und Wünsche seiner Arbeiter kennen, lernt Falsches und Übertriebenes von berechtigten Ansprüchen unterscheiden und verurteilt nicht mehr jedes Streben nach Lohnerhöhung als Empörung. Und je mehr die Arbeiter bezw. deren Vertreter mit der Fabrikleitung in sachliche Unterhandlung treten, um so mehr werden sie anerkennen, daß auch der Fabrikherr berechnete Selbstinteressen wahrzunehmen hat, daß auch seinem Streben nach Gewinn durch Konkurrenz- und Absatzverhältnisse bestimmte Grenzen gezogen sind. Sie werden in ihm nicht mehr ihren Ausbeuter und Feind erblicken, an den sie unter Androhung von Gewalt die maßlosten Forderungen bezüglich Lohn, Arbeitszeit und Arbeitsordnung stellen können. Sie sehen immer mehr, daß leitende und ausführende Kreise gemeinsame Interessen haben und in ihren Forderungen und Wünschen aufeinander Rücksicht nehmen müssen. — Das gute Einvernehmen wird dauernd gesichert sein und wird nicht leicht gestört werden; denn innerer Groll, Mißtrauen und Aufwiegelung sind nicht wohl möglich, wenn ein Arbeiterausschuß gut funktioniert, d. h. wenn im Ausschusse beide Seiten sich mit Vertrauen und Offenheit begegnen. Wenn der Arbeitgeber im Ausschusse offen und ehrlich seine Auffassungen ausspricht, Gründe und Gesichtspunkte darlegt, die für ihn bestimmend waren, zu einer Korrektur seiner Auffassung, zu einem Kompromiß sich geneigt zeigt, dann wird er allmählich die Arbeitervertreter zu vollem Vertrauen und zu eifriger, ernstgewillter Mitarbeit erziehen; sie werden in ihren Kreisen Mißverständnisse und falsche Urteile, Argwohn und Mißtrauen gegen die Anordnungen des Unternehmers zerstreuen und Verleumdern, Heger und Agitatoren den Boden für ihr falsches Treiben entziehen. Es kann sich so leicht kein Zündstoff ansammeln, der bei dem geringsten Anlaß eine gewaltige Entladung befürchten ließe, wenn Mißtrauen und gegenseitige Entfremdung rechtzeitig — durch den Arbeiterausschuß — verhütet werden.

6. Das Geheimnis der Macht der Sozialdemokratie liegt in der Trennung und Entfremdung von Unternehmer und Arbeiter; hier liegt aber auch das Geheimnis wirksamer Bekämpfung: das Verhältnis von Unternehmer und Arbeiter ist der Punkt, an welchem die Bekämpfung der Sozialdemokratie einsetzen muß. Unternehmer und Arbeitgeber zusammenzuführen ist eine große Aufgabe, an der noch lange gearbeitet werden muß. Die Arbeiterausschüsse sind aber ein geeignetes Mittel zu ihrer Lösung.

Die Sozialdemokratie stützt sich auf die Gegensätze der Interessen von Arbeitgebern und Arbeitern, konstruiert solche Gegensätze, wo sie fehlen, und übertreibt und verschärft sie, wo sie einmal da sind. Ohne den Haß und Gegen-

satz der Klassen kann die orthodoxe, zielbewußte Sozialdemokratie nicht leben; auf ihm baut sie ihr theoretisches und praktisches System auf. Jeden Versuch, diesen Gegensatz zu mildern, müssen daher die Sozialdemokraten von ihrem Standpunkte aus folgerichtig verwerfen; sie sind denn auch immer in Parlament und Presse die schärfsten Gegner der Arbeiterausschüsse gewesen. Das ist uns ein neuer Beweis, daß die Ausschüsse auf dem rechten Wege sind, und daß sie im Kampfe gegen die Sozialdemokratie und im Kampfe für das Gedeihen der Industrie und der Arbeiterschaft noch Großes leisten werden. Darin liegt die große Bedeutung der Arbeiterausschüsse: daß sie — entgegen den sozialistischen, trennenden und zerstörenden Tendenzen — die Gemeinsamkeit der Interessen und ein wahres christliches Solidaritätsgefühl Unternehmern wie Arbeitern zum Bewußtsein bringen, daß sie das natürliche seelische Band, das die Menschen in ein und demselben Betriebe umschlingt, erhalten und stärken und zur lebensvollen Auswirkung bringen.



Drittes Kapitel.

Praktische Bedeutung der Arbeiterausschüsse.

§ 1. Mitwirkung beim Erlass der Arbeitsordnung.

„Die erste große Aufgabe des Arbeiterparlaments kann keine andere sein, als die Verfassung, die Arbeitsordnung neu festzustellen,“ sagt H. Freese. Es liegt in der Tat nahe, hiermit den Arbeiterausschuß zunächst zu beschäftigen.

Die Arbeits- oder Fabrikordnung ist ein integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrags. Die formelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeiter bezüglich der Arbeitsbedingungen beschränkt sich namentlich in größeren Betrieben gewöhnlich nur auf die Festsetzung des Lohnes resp. der Arbeitsstellung; im übrigen sind die Vertragsbedingungen bezüglich der Arbeitsdauer, der Kündigungsfristen, der Entlohnungsmethode usw. entweder traditionell oder in einer geschriebenen Arbeitsordnung ein für allemal festgelegt und werden von dem eintretenden Lohnarbeiter akzeptiert. Daß auch diese Vertragspunkte, die das tägliche Berufsleben des Arbeiters erleichtern oder beschwerend aufs innigste berühren, nicht einseitig vom Arbeitgeber aufgestellt werden, daß auch in dieser Beziehung der Arbeiterschaft einer Fabrik bzw. deren Vertretung ein Recht gegeben werde, mitzureden, ist nur eine Forderung der Gerechtigkeit. Es ist das nichts weiter als eine rückhaltlose Anerkennung der Arbeiter als gleichberechtigte Kontrahenten, eine sinngemäße Anwendung des im § 105 der Reichsgewerbeordnung ausgesprochenen Rechtsgrundsatzes: „Die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und den gewerblichen Arbeitern ist Gegenstand freier Übereinkunft.“

Der Vorteil einer solchen Mitwirkung der Arbeiterschaft beim Zustandekommen der Arbeitsordnung liegt vor allem darin, daß die Arbeiter sich nicht als Bevormundete oder als rechtlose Arbeitsknechte behandelt betrachten können und daß sie viel williger einer Arbeitsordnung sich unterwerfen, bei deren Feststellung auch ihre Wünsche und Verlangen mitbestimmend gewesen sind, als einer einseitig vom Arbeitgeber diktierten Ordnung. Auf Grund langjähriger Erfahrungen in der F. Brandtschen Fabrik zu M. Gladbach schildert F. Hise diese Vorteile treffend in folgenden Worten:¹⁾ „Alle Bestimmungen der Fabrikordnung sind vom Arbeiter-Vorstande ausgegangen resp. gehen noch von demselben aus. Der Vorstand berät sie, setzt sie fest; der Vorstand unterschreibt

¹⁾ Arbeiterwohl I (1881) 97.

sie, schlägt sie an; der Vorstand ändert ab, bringt sie von neuem durch Anschlag in Erinnerung, wenn sie in Vergessenheit zu geraten drohen. Der Arbeiter-Vorstand trägt Ehre wie Verantwortung der gesetzgebenden Tätigkeit; die ganze Fabrik weiß das und freut sich ihrer „konstitutionellen Verfassung.“ Um den Gegensatz, der in dieser Beziehung gegenüber anderen Fabriken besteht, kennen zu lernen, braucht man nur die Teilnahme und Lebhaftigkeit, mit der die Anschläge am Anschlagbrett gelesen und diskutiert werden, zu beobachten. Hier wird sofort lebendig, was anderwärts toter Buchstabe bleibt, oder aber, was noch schlimmer ist, mit innerem Widerstreben, mit einem Gefühl ungerechten Eingreifens in die persönliche Freiheit, ungerechter Demütigung und Härte aufgenommen wird, und wo es am Ende noch gut geht, wenn nicht ein formeller Aufruhr sich bildet. Ist es doch z. B. statistisch konstatiert, daß schon mehr Streiks wegen der Fabrikordnung, als wegen der Lohnfrage entstanden sind. — Derselbe Unterschied, wie in der Aufnahme macht sich in der Bildung der Fabrikordnung geltend: in anderen Fabriken wird die Fabrikordnung „gemacht“, bleibt deshalb auch der Fabrik äußerlich, besteht nur auf dem Papier, während in der Brandtschen Fabrik die Fabrikordnung „sich fortbildet“, wie die Erfahrungen und Bedürfnisse es fordern, und so vielleicht weniger Bestimmungen enthält, aber solche, die Leben gewinnen.“

Die Arbeitsordnung ist denn auch in der deutschen Reichsgewerbeordnung der Anlaß gewesen, die Bildung von Arbeiterausschüssen wenn nicht vorzuschreiben, so doch anzuregen. Nach der Novelle von 1891¹⁾ ist der Erlass einer Arbeitsordnung für alle Fabriken mit mehr als 20 Arbeitern obligatorisch. Vor Erlass derselben oder eines Nachtrages ist den in der Fabrik oder in den betreffenden Abteilungen des Betriebs beschäftigten großjährigen Arbeitern Gelegenheit zu geben, sich zu äußern. Für Fabriken, für welche ein ständiger Arbeiterausschuß besteht, wird dieser Vorschrift durch Anhörung des Ausschusses über den Inhalt der Arbeitsordnung genügt. Die Arbeitsordnung muß alsdann samt den etwa schriftlich geäußerten oder zu Protokoll genommenen Bedenken der Arbeiter der unteren Verwaltungsbehörde überreicht werden. Falls sie nicht vorschriftsmäßig (ohne Anhörung der Arbeiter bzw. des Ausschusses) erlassen sein sollte, oder falls ihr Inhalt gesetzlichen Bestimmungen zuwiderläuft, ist sie auf Anordnung der unteren Verwaltungsbehörde durch eine gesetzmäßige Arbeitsordnung zu ersetzen oder den gesetzlichen Vorschriften entsprechend abzuändern. Sollte die Arbeitsordnung nur gegen die Billigkeit, also etwa gegen ein billiges Verlangen des Ausschusses, nicht gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen, so kann darum die Verwaltungsbehörde eine Änderung nicht anordnen, sondern nur im Wege gütlicher Einwirkung darauf hinstreben.

Die Aufnahme gewisser Bestimmungen in die Arbeitsordnung ist ausdrücklich von der Zustimmung des Arbeiterausschusses abhängig gemacht. So ist diese notwendig zu Vorschriften über das Verhalten minderjähriger Arbeiter außerhalb der Fabrik, zu Bestimmungen über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der Fabrikwohlfahrts-Einrichtungen.

¹⁾ §§ 134 d-e-f; f. auch die Ausführungsanweisung vom 1. Mai 1904.

Die Mitwirkungsrechte, die hier dem Arbeiterausschuß bezüglich des Zustandekommens der Fabrikordnung durch das Gesetz eingeräumt werden, sind allerdings nicht sehr weitgehende. Aber daß überhaupt eine Arbeitervertretung mitreden kann, ist ein bedeutender sozialer Fortschritt, es ist ein Bruch mit der in patriarchalischen Anschauungen befangenen Vergangenheit, ein Verzicht der Unternehmer auf ein bis dahin von ihnen ausschließlich betätigtes Recht. Ganz richtig hat dies ein Arbeitgeber, der nationalliberale Abgeordnete Möller, bei der zweiten Lesung der Novelle im Reichstage hervorgehoben, indem er sagte:¹⁾ „Es ist für mich sehr wesentlich, daß hier zum ersten Male auch die Arbeiterschaft in neuer Form dem öffentlichen Recht unterstellt wird, daß hier zum ersten Male dem Arbeitgeber gesagt wird: Du bist nicht in erster Stelle Herr in deinem Hause, du bist gezwungen, die Arbeiter anzuhören, bei Erlass der Arbeitsordnung auch gezwungen, sie anzuhören, wenngleich du weißt, daß das nicht zum Frieden führen wird. Das ist, was weite Kreise des Arbeitgeberstandes beunruhigt hat, und was unbedingt hier angesprochen werden mußte.“

Nachdem nun einmal dieser entscheidende Schritt getan und eine neue Stufe im öffentlichen Recht erstiegen ward, ist die Hoffnung wohl nicht zu läßt, daß man nun auch in dieser Richtung weiter schreitet und den Arbeitern als gleichberechtigten Kontrahenten bei der Stipulierung der Vertragsklauseln etwas mehr Mitwirkungsrechte einräumt. Tatsächlich sind auch mehrere Betriebsinhaber aus eigenem Antrieb über das bloße „Anhörerecht“ des Ausschusses hinausgegangen und haben ihn bei der Arbeitsordnung in mehr positiver Weise mitwirken lassen. So hat die Mechanische Weberei in Rinden bei Hannover längst bevor fakultative Arbeiterausschüsse eingeführt wurden, die Arbeitsordnung mit ihren Arbeitern nicht nur beraten, sondern „gemeinsam festgestellt, und als gegenseitig vereinbarter und bindender Dienstvertrag hängt die Arbeitsordnung aus.“²⁾ In der Baumwollspinnerei M. May & Co. zu München-Gladbach, in dem Federwerk von Dörr & Reinhard zu Worms, in der Stahlfederfabrik von Heinke & Blandertz zu Berlin, in der Steingutfabrik von M. Roesler zu Rodach ist nach dem Wortlaut der Statuten dem Arbeiterausschuß bei Festsetzung oder Änderung der Arbeitsordnung eine „Mitwirkung“ zugesagt: ein Ausdruck, der mehr besagt, als das bloße Angehörtwerden. Heinrich Freese in Berlin hat seiner Arbeitervertretung bei Aufstellung und Änderung von Betriebsordnungsbestimmungen, wie überhaupt bei allen Verhandlungsgegenständen, nicht bloß beratende, sondern beschließende Stimme eingeräumt.

Den sozialpolitischen Scharfblick dieser Arbeitgeber müßte auch die Gesetzgebung sich zu eigen machen. Heute nimmt die Verwaltungsbehörde wohl Kenntnis von den schriftlich geäußerten Wünschen des Arbeiterausschusses bezüglich der Arbeitsordnung. Aber mag sie diese Wünsche als noch so billig und berechtigt anerkennen, sie kann keine Änderung der Fabrikordnung im Sinne dieser Wünsche vorschreiben. Sie müßte daher (etwa nach Beratung mit der Gewerbeinspektion) eine Abänderung des vorgelegten Entwurfes anordnen können,

¹⁾ Verhandlungen des Reichstags vom 15. April 1891.

²⁾ Sering 61.

wenn gewisse darin enthaltene Bestimmungen die Arbeiter ungebührlich belasten; hierbei wären dann die schriftlich mitgeteilten Äußerungen des Ausschusses tunlichst zu berücksichtigen. Für den Fall, daß die Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Ausschuß bezüglich der Fabrikordnung nicht durch beiderseitige Vereinbarung beglichen werden, könnte der Verwaltungsbehörde das Recht gegeben werden, die streitigen Fragen vor das Gewerbegericht zum Zwecke weiterer Einigungsverhandlungen zu bringen. Das Einigungsverfahren könnte alsdann ein ähnliches sein, wie in jenen Fällen, wo das Gewerbegericht als Einigungsamt angerufen wird; es könnte also, falls eine Einigung nicht zustande kommt, ein Schiedsspruch getan werden, um so eventl. die Wünsche der Arbeiter durch das moralische Gewicht des Schiedsspruchs zu stützen.¹⁾

Wenn auch nicht zur Vermehrung der Rechte, so würde es doch zur Hebung des Ansehens des Arbeiterausschusses dienen, wenn die aushängende Arbeitsordnung mit der Unterschrift von Unternehmer und Arbeiterausschuß versehen wäre, oder wenn sie, wie es z. B. bei H. Freese ist, durch den letzteren allein unterschrieben würde. Damit würde der Ausschuß auch seiner Sorge um die treue Beobachtung aller Vorschriften durch die Arbeiter öffentlich Ausdruck geben.

Wie die Dinge heute liegen (— die meisten Ausschüsse haben nur das Recht, Änderungen der Fabrikordnung vorzuschlagen und dann „angehört zu werden“ —), ist den Ausschüssen wenig positiver Einfluß auf die Arbeitsordnung eingeräumt, es sei denn, daß humane Arbeitgeber freiwillig die im Ausschuß geäußerten Ansichten und Wünsche berücksichtigen. Die Arbeitsordnung kann nicht wohl als vereinbart, nicht als Vertrag von zwei gleichartigen Kontrahenten angesehen werden; die Anhörungspflicht kann bedeutungslos sein und als bloße „Scheinkonzeption“ von den Arbeitern sehr leicht mißachtet und verspottet werden.

§ 2. Sorge für die Durchführung der Arbeitsordnung; sittliche Ueberwachung der Fabrik.

1. Aufstellung und Abänderung der Fabrikordnung können naturgemäß nur selten den Arbeiterausschuß beschäftigen. Ein Gegenstand unausgesetzter Sorge des Ausschusses sollte aber nach der Idee seiner ältesten Befürworter sein die treue Beobachtung der Ordnung seitens aller Arbeiter. Der linksrheinische Verein für Gemeinwohl setzte in seinen Normalstatuten diese Tätigkeit des Ausschusses an die erste Stelle, der Verein anhaltischer Arbeitgeber legte ebenfalls großen Wert darauf, und in sehr vielen Statuten wird die Aufrechterhaltung der Fabrikordnung unter den wichtigsten Befugnissen des Arbeiterausschusses aufgezählt. Man erwartet von den Ausschußmitgliedern mit Recht, daß sie, die an der Aufstellung der Fabrikordnung teilgenommen haben, nun auch die eifrigsten sind in der Durchführung der einzelnen Bestimmungen und

¹⁾ Vgl. F. Hise, Die Arbeiterfrage⁴ (M. Gladbach 1904) 57; H. Freese, Das konstitutionelle System, 34 ff. — Ansehen und Befugnis des Ausschusses würde nicht wenig gekräftigt, wenn (nach Hises Vorschlag) die untere Verwaltungsbehörde Ausnahmen bezüglich Sonntagsarbeit, Überstunden usw. nur nach Anhörung des Ausschusses genehmigte.

durch ihr Beispiel auf die übrigen Arbeiter einwirken. Zuweilen ist ihnen aber auch ausdrücklich das Recht zugestanden, durch ernste Mahnungen und Verwarnungen, säumige, widerspenstige und trogige Arbeiter an eine gewissenhafte Befolgung der Vorschriften, an Zucht und Disziplin zu gewöhnen. Soll der Ausschuß solche Rechte erhalten und mit Erfolg ausüben, dann müssen seine Mitglieder auch wirkliche „Älteste“ sein, die durch ihre persönliche Tüchtigkeit, Ehrenhaftigkeit und Unbescholtenheit sich das Ansehen ihrer Kameraden erworben haben, die das Vertrauen der gesamten Arbeiterschaft besitzen.

Ein kräftigeres Mittel zur Durchführung der Arbeitsordnung ist verschiedenen Arbeiterausschüssen in die Hand gelegt worden, indem ihnen ein Teil der Strafgewalt übertragen wurde. Bei F. Brandts in M. Gladbach „überwacht der Vorstand die Ausführung der Fabrikordnung und handhabt die Strafen. Jeder Arbeiter hat selbst bei geringen Strafen das Recht, an den Arbeitervorstand zu appellieren; schwerere (über 50 Pfg.) verhängt nur der Vorstand. Auch der Fabrikherr bindet sich stets an das Urteil des Arbeitervorstandes. Es bedeutet eine Schonung für den Arbeiter, wenn der Fabrikherr ihn einmal ausnahmsweise ohne Beziehung des Arbeitervorstandes bestraft oder sogar entläßt; auch in diesem Falle bietet er ihnen jedesmal an, dem Arbeitervorstand die Sache zu unterbreiten; allein, wenn der Arbeiter eben seiner Verurteilung ganz sicher ist, so erspart er sich diese gern und ist froh, wenn der Fabrikherr auf die Hinzuziehung des Arbeitervorstandes verzichtet. Denn auch selbst der fortgehende Arbeiter mag nicht gern das Verdikt des Arbeitervorstandes mitnehmen. . . . Die Stufenfolge der Bestrafungen ist in der Regel die folgende: erst private Rüge des Meisters oder Angestellten; dann Rüge unter Beziehung eines sachverständigen Vorstandsmitgliedes; dann vielleicht Anzeige an den Fabrikherrn und Vorladung vor diesen; endlich Appell an den Vorstand und Urteil durch diesen: das sind die Instanzen, die gewöhnlich eingehalten werden.“¹⁾ Während hier die Verurteilung durch den Arbeitervorstand als eine Verschärfung der Strafe empfunden wird, trugen anderswo die Arbeiter dies als eine leichtere Strafe. „Dem Urteil des Arbeitervorstandes“ — so schrieb Fabrikbesitzer Peter Busch in Hochneukirch im Jahre 1890 — „unterwarfen sich die Arbeiter stets durchaus bereitwillig, selbst diejenigen, welche früher gegen Strafen — durch mich oder meine Beamten ausgesprochen — die heftigste Opposition machten, ungeachtet es stets Grundlag von mir war, nur im Notfall zu Bestrafungen überzugehen, weil bekanntlich Strafen, wenn auch durchaus gerecht, immer mehr oder weniger zu erbittern pflegen.“²⁾ Unter demselben Gesichtspunkte, um den Arbeitern das Strafmaß gerechter erscheinen zu lassen und die Empfindung der Strafe ihnen zu erleichtern, haben mehrere Unternehmer die Verhängung von Strafen in die Statuten ihres Ausschusses aufgenommen: so in der Porzellanfabrik von L. Hutschenreuther in Selb (Baiern), in der Feinsteingutfabrik von Max Koesler in Rodach (Herzogtum Coburg), in der Deutsch-Amerikanischen Maschinenfabrik von Ernst Kirchner & Co. in

¹⁾ Arbeiterwohl I, a. a. O.

²⁾ Sering 95.

Leipzig-Sellerhausen, in der Stahlfederfabrik von Heinze & Blandertz in Berlin, in der Wagenfabrik von Karl Schend in Darmstadt; in den Tabakfabriken von Goeser & Wolff in Elbing ist dem Ausschuss insofern eine Strafschlichtung eingeräumt, als er Verwarnungen aussprechen, die Verwarnung, Kündigung oder Entlassung von gewissen Arbeitern bei der Fabrikleitung beantragen darf. Jedoch scheinen die Arbeiterausschüsse in den allersehrsten Fällen von ihrer Strafgewalt Gebrauch gemacht zu haben; in den Berichten ist nur ganz vereinzelt die Rede davon.

In einigen Unternehmungen ist der Arbeiterausschuss als höhere Instanz aufgestellt, an die bei Strafen, die irgend ein Vorgesetzter in der Fabrik verhängt hat, appelliert wird. Die Meister und Obermeister, die Poliere, Steiger und Aufseher sind nach Schmollers Ausdruck vielfach barsche, energische, oft harte Naturen: man braucht zu solchen Stellen, um Ordnung und Disziplin im Betriebe aufrecht zu halten, oft Unteroffiziersnaturen. In ihren Händen liegt nun in der Regel ein gewisses Maß von Strafgewalt. Aber wie leicht kann ihr Strafurteil zu hart ausfallen? wie leicht im einzelnen Falle von Unkenntnis oder persönlicher Voreingenommenheit getrübt sein? Es muß daher gegen ihre Strafverfügungen eine Rekursinstanz geben, wenn die Strafen als gerecht empfunden werden sollen. Als solche dient der Arbeiterausschuss bei F. Brandts, an welchen bei Strafen von weniger als 50 Pfg. dem betroffenen Arbeiter der Appell offen steht; (höhere Geldstrafen und Entlassung kann nur der Ausschuss festsetzen). Auch bei Heinze & Blandertz können Beschwerden über festgesetzte Strafen der Arbeitervertretung unterbreitet werden. In den Fürstlich Stolberg'schen Hüttenwerken zu Ilfenburg am Harz, bei D. Peters in Newiges gehören die verhängten Strafen zu den gewöhnlichen Verhandlungsgegenständen des Ältestenrats, obgleich die Satzungen ihm nicht ausdrücklich ein höheres Entscheidungsrecht bezüglich der Strafen zugestehen.

2. Lange bevor eine geschriebene Arbeitsordnung bestand, oblag in einigen Fabriken dem Ältestenkollegium die Pflicht, für Zucht und Ordnung unter der Arbeiterschaft Sorge zu tragen. Hier waren es durch Tradition oder durch den Willen des Ältestenkollegiums in Übung gekommene Regeln, vor allem aber waren es die allgemeinen sittlichen Gebote, die jedem Arbeiter ins Herz geschrieben sind, über deren Befolgung man sorgfältig wachte: Die allgemeine sittliche Überwachung der Fabrik bildete und bildet heute noch für die ältesten Arbeiterausschüsse, wie bei D. Peters in Newiges, bei F. Brandts und in der Marienhütte bei Kogenau, eine ihrer vornehmsten Aufgaben.

Dem Arbeitgeber ist im eigenen Interesse am meisten daran gelegen, daß seine Arbeiterschaft vom Geiste sittlichen Ernstes und treuer Pflichterfüllung durchdrungen ist. Es wäre aber verfehlt, diesen Geist erhalten zu wollen lediglich durch dahinzielende Bestimmungen der Fabrikordnung und eine strenge Handhabung derselben seitens der Beamten und Angestellten. Das war möglich und richtig in der Blütezeit der Zünfte, wo der Arbeitsherr seine patria potestas auch auf das sittliche und religiöse Leben seiner Gesellen und Lehrlinge aus-

¹⁾ Sering 95.

dehnte. Aber das Arbeitsverhältnis ist ein grundsätzlich anderes geworden und die Stellung und Lebensauffassung des heutigen Arbeiters weist eine sittliche Bevormundung seitens des Arbeitgebers zurück. Besser ist es, dafür Sorge zu tragen, daß die ganze Arbeiterschaft als Gemeinschaft etwas hält auf die Ehre und den sittlichen Ruf der ganzen Fabrik, wie der einzelnen Fabrikangehörigen, daß eine etwa notwendig gewordene sittliche Regenerierung aus der Arbeiterschaft selber hervorgehe, und daß das öffentliche Gewissen in der Fabrik stets ein richtiges und zartfühlendes sei. Die Sorge hierfür aber kann man wohl einem aus der Wahl der Arbeiter hervorgegangenen Ältestenkollegium übertragen, vorausgesetzt natürlich, daß seine Mitglieder selbst sittlich reise und achtbare Männer sind. Im allgemeinen aber wird man bei den Ausschusswahlen die Erfahrung machen, daß das sittliche Tatgefühl der Arbeiter die Wahl auf die besseren, erfahrenen, sittlich hochstehenden Arbeiter lenkt. Der Arbeiterausschuss bedeutet, wie Hise sagt, eine Organisation der guten, eine Isolierung der schlechten Elemente in der Fabrik. Von einer solchen Organisation, die aus der Mitte der Arbeiter hervorgegangen ist und ihr Vertrauen genießt, läßt sich die Arbeiterschaft aber auch ein erzieherisches Einwirken in sittlicher Hinsicht schon eher gefallen. Die Anordnungen und das Vorgehen des Ausschusses in dieser Beziehung gelten dann als Ausfluß des die ganze Fabrik beherrschenden sittlichen Gemeingefühls, nicht als unwürdige Bevormundung.

Die sittliche Überwachung der Fabrik hat für den Arbeitervorstand in der F. Brandtschen Fabrik seit den ersten Zeiten seines Bestehens eine wichtige Rolle gespielt. Durch ihn sind eine Reihe von ziemlich weitgehenden sittlichen Bestimmungen in die Fabrikordnung gekommen und ihm liegt es ob, auf die treue Beobachtung dieser Bestimmungen acht zu haben. F. Hise¹⁾ erzählt von mehreren sehr bezeichnenden Fällen, wo der Arbeitervorstand die Anknüpfung leichtsinniger Verhältnisse, rohe Händel verhütet, schlechte Elemente aus der Fabrik entfernt hat. „Aber“ — so heißt es dann weiter — „nicht in dem, was die Protokolle berichten, liegt die Bedeutung des Vorstandes; — sein Bestehen, die persönliche, durch den Vorstand gestützte Autorität der Vorstandsmitglieder und ihr stiller, unvermerkter Einfluß in der Fabrik ist es, was vor allem wohl-tätig wirkt. Das gelegentliche, freundliche Wort, ja der Blick des Vorstandsmitgliedes genügt schon, manches Böse in der Quelle zurückzudrängen.“

Für die Wirksamkeit des Ältestenkollegiums in der Marienhütte bei Kogenau war von Anfang an der erste leitende Grundgedanke, „Zucht, Sitte und Ehre unter allen Arbeitern des Werkes, innerhalb wie außerhalb desselben zu erhalten.“ Und die Ältesten haben hier ihren sittigenden Einfluß zum Wohl des ganzen Unternehmens ausgeübt. „Erkennbar zieht“ — so schrieb 1890 der damalige Hüttendirektor — „durch das Ganze der Geist kameradschaftlicher Gemeinschaft, wir möchten sagen, jener militärische Korpsgeist, der eine Macht bildet, durchgreifender und nachhaltiger schaffend als Gesetzesparagrafen und Gewaltmittel, als Verheißungen und Versprechungen, als Ausflüchte auf persönliche Vorteile und Ehren. Pflichterfüllung in der Arbeit, in der Familie, draußen im bürger-

¹⁾ Arbeiterwohl I, 92 ff.

lichen Leben; — Treue dem Arbeitsgenossen und dem Brodherrn, den Geboten, den Gesetzen und dem Könige; — Liebe zum eigenen Herd, zu Weib und Kind, zum Vaterland; — Achtung vor der Religion, dem wahren Fundament echter Sittlichkeit: dieser Geist wird jede Arbeitergemeinschaft verbinden, wenn gegenseitige Achtung Arbeitgeber und Arbeiter beseelt und in gemeinsamer Tätigkeit erprobt ist. Wir haben das erfreulicherweise erfahren innerhalb der Jahre, die das Ältestenkollegium auf unseren Werken seine Tätigkeit ausübt.¹⁾ Als besonders günstig wirkende erziehlische Maßnahmen des Ältestenkollegiums werden erwähnt die Streichung des Sonnabends als Vohntag und das strenge Verbot, unmittelbar nach der Löhnung, mit dem verdienten Lohn in der Tasche, ins Wirtshaus einzufehren,²⁾ und endlich die Einholung des Konsenses der Ältesten seitens der jungen Leute, die heiraten wollen. Wenn uns nun auch die Erteilung des Heiratskonsenses als Eingriff in die persönliche Freiheit des einzelnen entschieden zu weit zu gehen scheint, so sagt doch der Bericht des Hüttendirektors hierzu: „Ohne die Verweigerung des Konsenses für jetzt als eine Beschränkung der persönlichen Freiheit aufzufassen, hat mancher junge Mann willig das „Später!“ angenommen und dankbar des Einspruchs gedacht, der im ersten Augenblick ihm freilich nicht so recht in Herz und Kopf gewollt.“³⁾

Dem Ältestenausschuß in der Fürstlich Jsenburg-Wächtersbacher Steingutfabrik zu Schlierbach, wie er bis 1903 bestand, war das sittliche Verhalten der Arbeiter stets ein Hauptgegenstand der Sorge. Seine diesbezüglichen Bestimmungen sind fast wörtlich in die Statuten des Arbeiterausschusses in der Feinsteingutfabrik von Max Roesler in Rodach aufgenommen, wo es heißt: „Die Mitglieder der Ausschüsse (— es bestehen hier ein Hauptausschuß und Abteilungs ausschüsse —) sollen sowohl einzeln als in ihrer Gesamtheit unter den Arbeitern Eigennutz, Rohheit, Leichtsin, Leidenschaft und Unredlichkeit bekämpfen, Ehrenhaftigkeit, strenge Disziplin, gute Sitten und Einigkeit aufrecht

¹⁾ Sering 43; vgl. auch Arbeiterwohl IX, 132 ff. — Ein Bericht der Direktion der Marienhütte vom 18. April 1906 teilt uns mit, daß das oben abgedruckte Urteil über die Tätigkeit des Ältestenkollegiums auch heute noch in all seinen Einzelheiten zutrifft.

²⁾ Später, als keine Mißbräuche von der Sonnabendslöhnung mehr zu fürchten waren, wurde der Sonnabend wieder als Vohntag festgesetzt.

³⁾ Auch in der Württembergischen Metallwarenfabrik zu Geislingen besteht die Vorschrift, daß die Angehörigen der Fabrik, welche heiraten wollen, dem Wohlfahrtsverein, der dort die Stelle des Ausschusses vertritt, davon Kenntnis geben. Die Anzeigen werden vom engeren Ausschusse geprüft, und wenn Verdienst und Ersparnisse des Fabrikmitgliedes zur Gründung eines Hausstandes nicht ausreichend erscheinen, wird die Vertagung der Heirat empfohlen. Wer sich nicht raten läßt, hat keinen Anspruch auf die Wohlfahrtsseinrichtungen der Fabrik, wenn er durch unbesonnenes Heiraten in Bedrängnis kommt. — In der Wächtersbacher Steingutfabrik galt früher auch, daß als Fabrikangehöriger keiner heiraten dürfe, der nicht durch die Ältesten zum Meister gesprochen sei. Kümmernte sich jemand um diese Bestimmung nicht, so mußte er aus der Fabrikgemeinschaft ausscheiden. (S. Sering 121.)

erhalten, Streitigkeiten verhüten oder schlichten, den Geist wahrer Kameradschaft, verständiger und sparsamer Lebensführung und treuer Pflichterfüllung pflegen, die Erhaltung und Hebung religiösen und patriotischen Sinnes fördern, in all diesen Richtungen sämtlichen Arbeitern mit gutem Beispiel vorangehen.“ Zur Durchführung dieser Aufgaben steht dem Ausschusse eine lange Reihe leichter und schwerer Strafen (Verwarnung, Entziehung von Vergünstigungen, Geldstrafen, Kündigung) zur Hand. Der Ausschuss bei M. Roesler hat sich seine sittigende Wirksamkeit sehr angelegen sein lassen; in einem Bericht an die obere Verwaltungsbehörde vom 29. Mai 1905 heißt es: „Die Ausschüsse bewähren sich durchaus in jeder Beziehung als ein wesentlicher Faktor zur Erhaltung von Ordnung, Disziplin, Frieden und guter Führung der einzelnen innerhalb und außerhalb der Fabrik. . . . Die Leute kommen bis auf einen kleinen un vermeidlichen Prozentsatz auch in ihrer Lebensführung und in ihren Verhältnissen erfreulich und sichtlich vorwärts. Sie gehören am Orte zu dem geachtetsten, anständigsten und ruhigsten Teile der arbeitenden Bevölkerung. Diese günstige Wirkung wird durch das Zusammenwirken verschiedener Faktoren erzielt: Die hauptsächlichsten sind die geeignete Behandlung und Regierung durch die Arbeiterausschüsse, die gerechte und vollständige Lohngewährung mit Hilfe der Ertragnisbeteiligung, und das persönliche Beispiel des Besitzers und seiner Familienglieder.“

Auch bei dem Ältestenrat der Hermannshütte in Gremsdorff und der Friedrichshütte in Grenalich (Schlesien) liegt der Schwerpunkt in seiner sittlichen Wirksamkeit. Die Statuten enthalten in dieser Beziehung weitgehende Bestimmungen: Der Ältestenrat hat dafür Sorge zu tragen, daß gute Sitte und Anstand nicht durch ungebührliche Reden oder Tadel oder sonstwie verletzt werden, er hat Streitigkeiten der Arbeiter zu verhüten oder zu schlichten; die Verwarnung, Bestrafung oder Entlassung solcher Arbeiter zu veranlassen, welche für die Ehre der Werke, für die Sittlichkeit und für den Frieden unter den Arbeitern bedenklich sind; Arbeiter, die sich innerhalb der Hütten öffentlicher Verhöhnung der Religion oder der guten Sitte, oder grober, unsittlicher Handlungen schuldig machen oder in trunkenem Zustande betroffen oder der Veruntreuung überführt werden, oder Schlägerei veranlassen oder daran teilnehmen, können durch Beschluß des Ältestenrats der Hüttenverwaltung zur sofortigen Entlassung gemeldet werden; dieselben Vergehen außerhalb der Hütten begangen, sowie lichterlicher Lebenswandel, leichtsinniges Schuldennachen, wiederholte Trunkenheit ziehen Verwarnung oder, wenn diese fruchtlos erscheint, Kündigung nach sich. — Die Betriebsleitung der Hüttenwerke ist mit der Wirksamkeit des Ältestenrats gerade in sittlicher und erzieherischer Hinsicht sehr zufrieden, und zählt „das Betragen der Arbeiter untereinander und gegen Vorgesetzte“ unter den gewöhnlichen Verhandlungsgegenständen des Ausschusses auf.

In den Statuten zahlreicher Arbeiterausschüsse aus der älteren, aber auch aus der neueren Zeit wird die sittliche Überwachung der Fabrik unter den Aufgaben des Ausschusses erwähnt. So hat der Arbeiterrat in der Berlin-Anhaltischen Maschinenbau-Aktiengesellschaft Ehrenhaftigkeit, Ordnung und gute Sitten in den Werkstätten aufrecht zu erhalten, dem Genuß des Branntweins und der Simulierung von Krankheiten entgegenzuwirken. Wir erwähnen außerdem

noch die Normalsatzungen des Ältestenkollegiums, die der Verein der anhaltischen Arbeitgeber aufgestellt hat, die Statuten des Ausschusses bei der Deutschen Kontinental-Gas-Gesellschaft, bei der Maschinenfabrik von J. M. Voith zu Heidenheim, bei der Lokomotivfabrik Krauß & Co. in München, den Fürstlich Stolbergischen Hüttenwerken in Ilfenburg, bei der Maschinenbau-Aktiengesellschaft Nürnberg, bei G. Siegle in Stuttgart, bei C. Kirchner in Leipzig, bei Voesser und Wolff in Elbing, bei der Kaiserlichen Torpedowerkstatt in Friedrichsort. In der Praxis scheinen jedoch die hier aufgezählten Arbeiterausschüsse eine beachtenswerte und fördernde Tätigkeit in sittlicher Hinsicht wenig durchgeführt zu haben. Die uns vorliegenden Berichte übergeben fast sämtlich diesen Punkt mit Schweigen. Nur vereinzelt bringen die Gewerbeinspektionsberichte günstige Kunde, so z. B. der Bericht aus Niederbayern, wo mehrfach den Ausschüssen Überwachung des Vollzuges der Arbeitsordnung, der Ordnung und der guten Sitte nachgerühmt wird (1904), ebenso aus dem Bezirk Liegnitz (1902), wo durch die Bemühungen des Arbeiterausschusses in mehreren Fabriken das Bier- und Schnapstrinken innerhalb der Arbeitsräume bedeutend eingeschränkt bzw. gänzlich beseitigt wurde.

Streitigkeiten unter den Arbeitern, zumal wenn sie vor Gericht ausgefochten werden, würden den sittlichen Ruf einer Fabrik arg gefährden. Deshalb haben verschiedene Unternehmer für solche Fälle ihrem Arbeiterausschuß schiedsrichterliche Befugnisse beigelegt, die Unzuträglichkeiten unter den Arbeitern schlichten und für die Zukunft verhüten sollen. Diese Aufgabe scheint bei dem Ältestenkollegium der Marienhütte bei Rogenau von Anfang an im Vordergrund gestanden zu haben. Hier liegt es dem Kollegium ob, Streitigkeiten und Zwistigkeiten der Arbeiter untereinander, auch wenn sie deren persönliche Verhältnisse berühren, zum Austrag zu bringen, um das Gesetz nur in den äußersten Fällen anrufen zu müssen; der Schuldige wird ermahnt, verwarnt, ihm Abbitteleistung bei der Verhandlung oder am schwarzen Brett aufgegeben, Strafe durch Geldbuße diktiert, Entlassung angedroht, endlich bei groben Vergehen der auf Entlassung bezügliche Beschluß gefaßt und bei der Verurteilung als Antrag eingebracht. Die schiedsrichterliche Tätigkeit der Ältesten hat es hier aber auch zu Wege gebracht, daß Rohheiten, Schlägereien, um nichts Schlimmeres zu nennen, fast ganz der Vergangenheit angehören. — Die Beilegung von Arbeiterstreitigkeiten ist zahlreichen Arbeiterausschüssen statutenmäßig übertragen. Wir erwähnen beispielsweise die Ausschüsse in den Unternehmungen von J. M. Voith, Max Roesler, C. Heimann zu Schweinfurt, Lindgens Erben zu Hochneufirth, Voesser und Wolff, D. Peters, in der Königlich Porzellanmanufaktur zu Berlin. Die Normalstatuten des Sächsischen Vereins für Gemeinwohl weisen dem Ältestenrat die Obliegenheit zu, bei Streitigkeiten zwischen Arbeitern der Fabrik, die öffentlich bekannt sind, die Streitenden vorzuladen und auf Beilegung der Streitigkeiten zu wirken, eventl. Gemüthung und Strafe dem schuldigen Teil aufzuerlegen. Endlich haben verschiedene Eisenbahnverwaltungen ihren Arbeiterausschüssen das Recht erteilt, Streitigkeiten der Arbeiter untereinander zu schlichten, wofür der Ausschuß von beiden Teilen angerufen wird.

3. Mehrere der in diesem Abschnitt erwähnten Satzungen weisen dem Ausschuß insbesondere die sittliche Erziehung und technische Heranbildung der Lehrlinge, überhaupt der jugendlichen Arbeiter zu. Es liegt zweifellos in der heutigen Ausbildung der jugendlichen Arbeiter gegenüber dem streng geregelten Erziehungssystem zur Zeit der Zunftblüte ein bedauernder Rückschritt. Während damals die Zunft niemanden im Gewerbe duldet, der nicht von einem bewährten Meister zu einem tüchtigen und ehrbaren Zunftgenossen herangebildet war, entbehren heute sehr viele gewerbliche Arbeiter in ihrer Jugend eines geordneten Lehrganges; sie sind vielfach vom Tage ihres Eintritts in die Fabrik Lohnarbeiter, wie die anderen. Schlimmer noch ist es, daß die jugendlichen Arbeiter in der Fabrik auch sehr häufig ohne jegliche sittliche Beaufsichtigung und Anregung aufwachsen. Das Geldverdienen hat ihnen allzufrüh Selbständigkeit und Freiheit gebracht, ein gefährliches Geschenk, das die gewerblichen jugendlichen Arbeiter vor den meisten jungen Leuten ihres Alters in anderen Berufszweigen voraus haben. Dieser doppelte Mangel der heranwachsenden arbeitenden Jugend bewog einige Unternehmer, die erzieherischen Aufgaben der ehemaligen Handwerksmeister dem Ältestenkollegium zu übertragen. In der Rorder Eisenhütte zu Norden (Hannover) soll nach vollendeter Lehrzeit die Vorgesprechung der Lehrlinge und die Ausstellung des Lehrbriefs durch den Ältestenausschuß erfolgen, nachdem sich derselbe für diesen Zweck die Zustimmung des betreffenden Meisters und der Werkverwaltung eingeholt hat. In der Wächtersbacher Steingutfabrik haben die Abteilungsausschüsse das Recht, ausgelernten Gesellen Meistertitel und Meisterrecht zu verleihen. Bei F. Brandts müssen die vom Arbeitervorstande bestellten Vertrauensmänner u. a. auch dafür sorgen, daß die den älteren Arbeitern zur Ausbildung unterstellten jugendlichen oder neuen Arbeiter von den ersteren in der richtigen Weise behandelt und zu schnellem und gutem Arbeiten angeleitet werden. In der Berlin-Anhaltischen Maschinenbau-Fabrik sollte nach den Satzungen von 1888 die Zeugnis-Ausfertigung an Lehrlinge, welche ihre Lehrzeit beendet haben, unter Zuziehung des Ältestenkollegiums stattfinden. Ein Bericht vom 22. Februar 1906 verneint aber jede Tätigkeit des dortigen Ältestenkollegiums in dieser Hinsicht. Überhaupt sind positive Erfolge der Ausschüsse bezüglich der technischen Heranbildung der Lehrlinge auch aus den übrigen Betrieben nicht bekannt geworden.

Mehr noch als die gewerbliche Ausbildung, wird die sittliche Überwachung und Erziehung der Lehrlinge einigen Ausschüssen ans Herz gelegt. In der Marienhütte bildet die Beaufsichtigung der Lehrlinge wie in ihrer Arbeit, so besonders in ihrem Lebenswandel, vor allem nach der sittlichen Seite hin, eine hervorragende Aufgabe der Ältesten; Ungehörigkeiten und Ungehörlichkeiten werden streng gerügt bzw. durch Verlängerung der Lehrzeit bestraft; Höflichkeit und Bescheidenheit im Verkehr mit den älteren Arbeitern und Wahrung des Respekts vor der Erfahrung wird der Jugend mit Nachdruck zur Pflicht gemacht. Ein Bericht des Hüttendirektors vom Jahre 1890 weist auch auf die wohltätigen Folgen der Tätigkeit der Ältesten hin: „Die Schranken, die zwischen dem älteren und erfahrenen Arbeiter einerseits und dem jugendlichen Arbeiter oder Lehrling andererseits in geordneten Verhältnissen bestehen müssen,

sind überall sichtbar; mit Achtung begegnet die Jugend dem älteren Arbeiter und folgt willig seinen Anweisungen.“¹⁾ — In der Rorder Eisenhütte zu Norden (Hannover) haben die Ältesten besondere Aufsicht über das Verhalten der Lehrlinge zu führen, den vorzeitigen Besuch von Wirtschaften und Tanzvergünstigungen zu verhindern und ein bescheidenes und folgsames Betragen den älteren Arbeitern gegenüber streng zu fordern. Die Förderung des Sparsinns bei den Lehrlingen soll sich der Ältestenausschuß nach Möglichkeit angelegen sein lassen, vor allem auch zu erreichen suchen, daß die Spareinlagen nicht nur während der vier Lehrjahre, sondern fortdauernd gemacht werden. — Bei F. Brandts sollen die vom Vorstand bestellten Vertrauensmänner wie die einzelnen Vorstandsmitglieder auf gute sittliche Führung der jugendlichen Arbeiter auch außerhalb der Fabrik acht haben. Außerdem legen die vom linksrheinischen Verein für Gemeinwohl entworfenen Normalstatuten, die Statuten bei D. Peters, bei F. M. Voith u. a. dem Ältestenausschuß die sittliche Beaufsichtigung der Jugend dringend ans Herz. Ob aber die hier erwähnten Ausschüsse ihre Erziehungspflicht auch ernstlich ausgeübt und eine sittliche Hebung der Jugend erzielt haben, wird in vielen Berichten verschwiegen; vereinzelt werden diesbezügliche gute Erfolge rühmend hervorgehoben, wie z. B. von der Firma Gebr. Kossé in Süchteln.

Die sittliche Überwachung der Fabrik unterschiedslos in das Programm jedes Arbeiterausschusses aufzunehmen, erscheint nicht richtig. Es müssen gewiß wichtige Gründe gewesen sein, die aufrichtige Förderer der Ausschüsse, wie H. Freese u. a. bewogen haben, erzieherische Aufgaben ihren Ausschüssen nicht zuzuwiesen. Sering meint, daß die Bedeutung der sittenzensorischen Funktionen der Arbeitervertretung in großen Städten und überall da, wo die Einrichtung erst seit kurzem besteht, in den Hintergrund treten muß.²⁾ Wir glauben indes, daß noch weitere Unterscheidungen zu machen sind und vor allem darauf zu achten ist, ob den Ausschußmitgliedern außer der notwendigen Autorität auch ein feines Taktgefühl innewohnt zur richtigen Behandlung solcher schwieriger Aufgaben, und ob andererseits die Arbeiterschaft so gesinnt ist, daß sie eine sittliche Beaufsichtigung, auch wenn sie von Arbeitern ausgeübt wird, über sich duldet. Mehr als einmal haben die Arbeiter einer Fabrik bei Einführung eines Ausschusses darauf bestanden, daß alle sittlichen Bestimmungen aus den Statuten entfernt würden. Wo aber die Voraussetzungen günstige sind, da kann der Arbeiterausschuß, der seine Aufgabe ernst auffaßt und richtig angreift, das wirksamste Laienapostolat ausüben.

§ 3. Wohlfahrtspflege.

1. Geheimrat Julius Post ist der Ansicht, daß ein Arbeiterausschuß nicht ohne jegliche Vermittlung aus dem Boden gestampft werden kann, sondern auf eine bestehende, durch das Vertrauen der Mehrzahl der Arbeiter getragene Vereinigung, am besten auf einen Krankenkassenvorstand aufgepropft werden muß.³⁾

¹⁾ Sering 43.

²⁾ a. a. D. 17.

³⁾ J. Post, Musterstätten persönlicher Fürsorge von Arbeitgebern II (Berlin 1893) 47.

Ist dies auch nicht die einzige Entstehungsform eines Ausschusses, so haben sich doch tatsächlich sehr häufig Krankenkassenvorstände und ähnliche mit Wohlfahrts-einrichtungen betraute Körperschaften zu einem Ausschuß entwickelt:¹⁾ das deutet darauf hin, daß die Verwaltung von Wohlfahrts-einrichtungen eine für den Arbeiterausschuß sehr geeignete Tätigkeit ist.

Die heutigen Arbeiter sind nun einmal so geartet: Wohlfahrts-einrichtungen, und seien sie noch so günstig für den Arbeiter, begegnen dem Mißtrauen und der Mißstimmung, wenn der Arbeitgeber sie unvermittelt und ganz nach eigenem Gutdünken einführen will. Die Arbeiter wollen sich keine Almosen reichen lassen, sich zur Benutzung von Wohlfahrts-einrichtungen nicht kommandieren lassen. Die Entstehung, Einrichtung und Verwaltung von solchen Veranstaltungen zum Besten der Arbeiter müssen als von der Arbeiterschaft mitgeschaffen dastehen. Dann werden sie auch als Wohltaten empfunden. Größer und berechtigter ist die Abneigung der Arbeiter gegen alle als reine Almosen einseitig vom Unternehmer gebotenen Wohlfahrts-einrichtungen, wenn die Arbeiter selbst dazu beige-steuert haben, wenn z. B. die eingezogenen Straf-gelder zu Unterstüßungszwecken oder sonst zum Besten der Arbeiter (nach § 134 b der Reichsgewerbeordnung) verwendet werden, oder wenn, wie im Bergbau vielfach üblich, bei der Entlassung die über die Zehner sich ergebenden Pfennige an die Arbeiterunterstützungskasse abgeführt werden. In all diesen Fällen würden die Arbeiter lieber das darge-reichte Almosen durch Selbsthilfe, durch Veranstaltungen, bei denen sie selbst tätig sind, ersetzt sehen. „Wir sehen daher in Deutschland in der neuesten Zeit, — so sagt H. Albrecht — das allgemeine Bestreben mehr und mehr darauf gerichtet, die Wohlfahrts-einrichtungen der Eigenschaft reiner Wohltätigkeits-veranstaltungen zu entkleiden. Der Charakter der Wohlfahrts-einrichtungen tritt nach den jetzt geltenden Anschauungen um so reiner hervor, je weniger ihre Darbietungen den Beigeschmack des Almosen an sich tragen, das den Empfänger schon rein äußerlich in den Augen seiner Umgebung herabdrückt. Dementsprechend sehen wir, als einen hervortretenden Zug der Neuzeit, das ältere, noch vor wenigen Dezennien in Deutschland vorherrschende System des Patriarchalismus auf dem gesamten Wohlfahrtsgebiete mehr und mehr durch das Bestreben verdrängt, diejenigen, welchen die betreffenden Einrichtungen zugute kommen sollen, selbst an ihrer Schaffung und Verwaltung teilnehmen zu lassen, sie zu einer rationalen Selbsthilfe zu erziehen.“²⁾

Diesen neuzeitlichen Zug, der nicht am wenigsten durch die Arbeiterschaft geht, haben viele Industriellen ganz außer acht gelassen, wenn sie durch Wohltätigkeitsmaßnahmen die soziale Kluft zwischen ihnen und ihren Arbeitern zu

¹⁾ Diese Entstehungsart ist noch deutlich sichtbar in den zahlreichen Ausschüssen, in denen der Krankenkassenvorstand eo ipso dem Ausschusse angehört, mehr noch in jenen Ausschüssen, die in ihrem Personalbestande mit dem Krankenkassenvorstande völlig identisch sind. So hat sich der Vorstand der Krankenkasse allmählich zum Ältestenkollegium ausgewachsen bei F. Brandts und in zahlreichen rheinischen Betrieben (Vgl. Anlage 1 u. 2).

²⁾ H. Albrecht, Handbuch der sozialen Wohlfahrtspflege (Berlin 1902) 10.

überbrücken suchten. Sie brachten häufig in der edelsten Absicht große materielle Opfer, um das Wohl ihrer Arbeiter zu sichern und zu heben, schufen Wohltätigkeitseinrichtungen, die nach ihrer technischen Seite musterergütig sind; aber sie gaben den Benutzern dieser Einrichtungen nicht das, worauf die modernen Arbeiter vielfach den größten Wert legen, ein Mitberatungs- und Mitverwaltungsrecht; sie konnten sich von dem traditionellen patriarchalischen System nicht emanzipieren. Sie erreichten darum auch nicht, was sie mit einem großen Kostenaufwand bezweckt hatten: das Verhältnis mit ihren Arbeitern gestaltete sich nicht selten eher schlimmer, als besser. So erklärt sich die häufig konstatierte Tatsache, daß in vielen Unternehmungen trotz der vollendetsten Wohltätigkeitseinrichtungen und hoher Löhne ein kaltes, oder gar schlechtes Verhältnis, ein unablässiger, dem Geschäft sehr nachteiliger Arbeiterwechsel — das charakteristische Zeichen für das Fehlen eines moralischen Bandes zwischen Arbeitgeber und Arbeiter — besteht.¹⁾ Andererseits aber begegnen wir nicht selten dem schönsten Einvernehmen, wo der Arbeitgeber finanziell nicht in der Lage ist, bedeutende materielle Opfer für Wohlfahrtseinrichtungen zu bringen, oder sehr reichliche Löhne zu zahlen, wo aber dem Arbeiter bei den wenigen Wohlfahrtseinrichtungen ein Mitverwaltungsrecht eingeräumt ist. Der Schlüssel zu dem Geheimnis eines guten Einvernehmens liegt also nicht im großen Kostenaufwand für Arbeiterwohlfahrt, sondern in der vertrauensvollen Heranziehung der Arbeiter zur Mitverwaltungstätigkeit. Sehr gut illustriert das J. Post durch folgende Erzählung:²⁾ Als die siebenziger Jahre durchs Land zogen, sollte auch ein Arbeitgeber mit dem Streik bedacht werden, welcher mit das Beste geschaffen, was wir auf dem Gebiete der Arbeiterfürsorge besitzen. Er hielt die Möglichkeit eines Streiks für ausge-

¹⁾ J. Post (a. a. D. 4) erzählt, daß in einer unserer größten gewerblichen Anlagen, deren Wohlfahrtseinrichtungen zu beschreiben, ein 10 Bogen starkes Buch beanspruchen würde, ein jährlicher Wechsel von sieben Bogen der Belegschaft stattfindet und daß über dem Bette jedes Arbeiters oder am Ehrenplatz an der Stubenwand nicht etwa das Bild des Fabrikherrn, sondern Lassalles Bild oder Büste anzutreffen sei. — Ein Mann aus der Praxis, der Vorsitzende des deutschen Werkmeisterverbandes sagt: „Alle Wohltaten, welche dem Arbeiter erwiesen werden, haben nur einen halben Wert, wenn sie ihm auferlegt werden, wenn einfach bestimmt wird: das und das geschieht für euch. Einen viel größeren Erfolg erzielt der Arbeitgeber zweifellos bei all seinen Schritten, wenn er in seiner Fabrik mehr konstitutionell verfährt. . . . Wer in der Praxis steht, wird mir Recht geben, wenn ich sage, daß Unternehmungen, welche zweifellos nur das Beste der Arbeiter im Auge hatten, daß Einrichtungen, welche ihnen positiv wohlthätig und von großem materiellem Nutzen sein mußten, von den Arbeitern mit entschiedenem Mißtrauen betrachtet worden sind, so daß sie denselben entgegengearbeitet haben, weil man es nicht für notwendig erachtet hatte, sie über den Charakter der Unternehmungen zu unterrichten, sie bei Einführung derselben mitzurate zu lassen.“ C. H. Zander, Soziale Wohlfahrtseinrichtungen im Staate, in der Gemeinde und im Fabrikbetriebe (Düsseldorf 1890) 21.

²⁾ a. a. D. 16. — S. außerdem W. Dechelhäuser, Soziale Tagesfragen 62 ff.; H. Herkner, Die obersächsishe Baumwollindustrie und ihre Arbeiter (Straßburg 1887) 357 ff.; R. Roefide, Das Verhältnis der Arbeitgeber zu ihren Arbeitnehmern, in Schmollers Jahrbuch XVII (1893) 1 ff.

schlossen; wisse er doch zu gut, wie er für seine Leute gesorgt habe. Der Streit kam aber doch; der Herr siegte, wurde aber von dem Schmerz der Enttäuschung auf ein schmerzliches Krankenlager hingeworfen. Nachher soll er geäußert haben: seinem Grundsatz „alles für die Arbeiter“ habe die Krankheit den Nachsatz eingetragen „alles durch die Arbeiter.“

Die Mitverwaltung der Wohlfahrtseinrichtungen durch die Arbeiter in Ausschüssen stellt jene Einrichtungen auch über den in letzter Zeit häufig geäußerten Verdacht, daß sie nur Glieder in der schweren Kette seien, durch die der Arbeitgeber die Arbeiter an sich fesseln und sich zu allem gefügig machen wolle. Sicher ist es eine ungerechte Übertreibung, wenn von gewisser Seite die Wohlfahrtseinrichtungen unterschiedslos als „edler Sport blühender Geschäfte“ bezeichnet werden, oder die „Wohlfahrter“ unter den Fabrikanten mit großen Richtern verglichen werden, welche die Arbeiter wie törichte Insekten anziehen wollen. Selbst das Buch von Adolf Günther über „Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland“ und das Referat von Prof. Lujo Brentano auf der Mannheimer Generalversammlung des Vereins für Sozialpolitik dürften die Wohlfahrtsanstalten zu einseitig als beabsichtigte Übervorteilung und Fesselung der Arbeiter dargestellt haben, wenngleich beide anerkennen, daß nicht wenige Arbeitgeber ohne Hintergedanken rein charitativ vorgehen und nur auf die materielle und geistige Hebung ihrer Arbeiter bei all ihren Wohlfahrtseinrichtungen bedacht sind.¹⁾

Die Tatsache freilich, daß zahlreiche Arbeiter infolge der ihnen verabreichten Wohltaten in ihrer Freiheit beschränkt und in ihrer materiellen und geistigen Hebung behindert sind, hat namentlich Günther durch unwiderlegliche Beweise dargetan. Mietwohnungen, Konsumanstalten haben neben dem augenscheinlichen Guten auch häufig den Nachteil für den Arbeiter, daß sie die Freizügigkeit aufheben oder doch sehr erschweren, die Koalitionsfreiheit beschränken, den Lohn herabdrücken, die außerdienstliche Stellung des Arbeiters und nicht zum wenigsten auch seine politische Selbständigkeit arg beeinflussen. Dadurch wird ein Abhängigkeitsverhältnis geschaffen, das wohl mit dem Feudalismus und Hörigkeitsystem vergangener Jahrhunderte verglichen wurde, und das bei Licht besehen, weit mehr als eine Wohltat für den Unternehmer, denn als solche für den Arbeiter erscheint. Das ist eine Fabrikantenphilanthropie, die neuerdings in der „Deutschen Arbeitererbezeitung“, dem Zentralblatt der deutschen Arbeitgeberverbände, eine gewiß ganz objektive Beleuchtung fand.²⁾ Hier heißt es (allerdings nur mit Bezug auf die isoliert liegenden Betriebe in ländlichen Gegenden): „Im allgemeinen liegen die Verhältnisse so, daß die Errichtung von

¹⁾ A. Günther, Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland, Schriften d. V. f. S. CXIV; L. Brentano, Das Arbeitsverhältnis in den privaten Niesenbetrieben, Schriften d. V. f. S. CXVI, 135 ff.

²⁾ Deutsche Arbeitgeberzeitung vom 9. Oktober 1904, zitiert nach Günther a. a. D. 188.

Wohlfahrtseinrichtungen gerade durch das Interesse der Arbeitgeber selbst bedingt wird. Man kann demnach sagen, daß überall da, wo für die Arbeitgeber ein Vorteil aus solchen Wohlfahrtseinrichtungen nicht erwächst, deren Schaffung auch unterbleibt.“

Das sind schwerwiegende Vorwürfe gegen die Unternehmer, die um so schärfer empfunden werden, als viele von ihnen — zweifelsohne auch häufig in der edelsten Absicht — Hunderttausende für Wohlfahrtszwecke zugunsten ihrer Arbeiter hingegeben haben. All diesen Vorwürfen würde aber die Spitze abgebrochen, wenn einem Arbeiterausschuß bezüglich der Wohlfahrtseinrichtungen Meinungsäußerung, Anregung und Mitverwaltung eingeräumt würde.

Für den Ausschuß selbst ergibt sich dabei der schätzenswerte Vorteil, daß er nicht wegen Mangel an Beschäftigung zur Bedeutungslosigkeit und zum frühen Dahinsinken verurteilt ist. Die Wohlfahrtseinrichtungen sind wie geschaffen dazu, den Ausschuß stets rege und lebendig zu erhalten. Hier gibt es stets zu berichten, zu beraten und zu bessern. Die Arbeiter sind auch an diesen Einrichtungen, weil sie oft täglich aus ihnen Nutzen schöpfen, dauernd interessiert.

2. Verschieden, wie die Wohlfahrtseinrichtungen selbst, der Charakter der Arbeiterschaft und des Unternehmers, verschieden, wie die innere Einrichtung der Ausschüsse, ist auch die Art ihrer Beteiligung an Einführung und Verwaltung der Veranstellungen. Wir nennen zunächst solche Ausschüsse, die sich vorzugsweise und fast ausschließlich mit Wohlfahrtseinrichtungen beschäftigen, wie der Wohlfahrtsverein in der Württembergischen Metallwarenfabrik zu Geislingen. Dieser Wohlfahrtsverein schließt sich der Fabrikkrankenkasse an, indem die Mitglieder der letzteren zugleich Mitglieder des Wohlfahrtsvereins sind. Die gewöhnlichen Wohlfahrtsangelegenheiten, wie Unterstützungen und Vorschüsse, werden erledigt in wöchentlichen Sitzungen durch den engeren Ausschuß, der aus 3 Vertretern der Firma und 2 Vertretern der Mitglieder zusammengesetzt ist. Der Hauptausschuß, zu dem 9 Vertreter der Firma, die Besitzer der Krankenkasse und je ein Mitglied der 25 Betriebsabteilungen gehören, berät über allgemeine, das Interesse der Fabrik und einzelner Werkstätten berührende Fragen. Das Tätigkeitsprogramm des Vereins ist ein außerordentlich reich gegliedertes; es gruppiert sich nach folgenden Hauptgeschäftspunkten: Gesundheitspflege (Krankenkassen, — Unfallverhütung, — Bäder, — Heilverfahren); Unterstützungen (Pensionen, — Reservistenfürsorge, — Kommunion-, bzw. Konfirmationsgeschenke, — Schuldentilgung); Beratung in Rechtsfragen, Bürgschaften, Möbel-, Haus- und Güterverkäufe; Lebensmittelbeschaffung (Anschluß an den städtischen Konsumverein, — Speiseanstalt, — Speisesaal, — Fabrikwirtschaft); Sparkassen (Fabriksparkassen, — Jugendsparkassen, — Lebensversicherung); Wohnungsverhältnisse (Vermietung von 113 Fabrikwohnungen zu billigen Preisen); jugendliche Arbeiter (technische Ausbildung in der Fabrik, — Fortbildungsschule, — Anstandslehre, — Jugendunterhaltungen); Unterhaltung, Bildung und Belehrung (Bücherei). Die Metallwarenfabrik wandte im Jahre 1904 der Verwaltung des Wohlfahrtsvereins zu

an gesetzlichen Leistungen (Krankenkasse u.) 59 650 Mark, an freiwilligen Leistungen 41 754 Mark. (Vgl. Fabrikzeitung „Feierstunde“, Jahrgang 1905, Nr. 16). — In den Steingut- und Mosaisfabriken von Villeroy & Boch zu Mettlach bildete sich schon im Jahre 1819 unter den Arbeitern die St. Antonius-Bruderschaft, welche gegenseitige Hülfeleistung bezweckt. Die Statuten sind wiederholt geändert, zuletzt im Sinne der neuen gesetzlichen Krankenkassen und Verletzungsfällen, in Beiträgen zu den Begräbniskosten, Totenamt und Grabstein für verstorbene Mitglieder, in Unterstützung der Angehörigen der längere Zeit einberufenen Reservisten und der hinterlassenen Witwen und Waisen verstorbener Mitglieder; endlich ist eine Spar- und Darlehnskasse für die Mitglieder errichtet. Die Geschäfte der St. Antonius-Bruderschaft besorgt die Generalversammlung, und vor allem der Vorstand, der zu gleichen Teilen von der Firma und den Vereinsmitgliedern ernannt wird, entsprechend der Verteilung der zu den Hülfeleistungen erforderlichen Beiträge, die teils von den Arbeitern, teils von der Firma getragen werden. Der Vorstand hat hier ausschließlich den Charakter eines Wohlfahrtsausschusses und hat sich als solcher zur vollsten Zufriedenheit der Firma wie der Arbeiterschaft bewährt. Als Arbeiterausschuß kann er nicht angesprochen werden; die Firma, die überhaupt den direkten Verkehr der Fabrikleitung mit den Arbeitern einer Vermittlungsinstanz vorzieht, betrachtet ihn auch nicht als solchen. — Bei Rietschl & Henneberg in Berlin hat das Ältestenkollegium nach den Statuten lediglich die Verpflichtung, die bei der Unterstützungskasse eingehenden Anträge zu prüfen, auch sich von Krankheits-, Unglücks- und Notfällen in der Arbeiterschaft oder deren Familien, sowie in den von verstorbenen Arbeitern hinterlassenen Familien, Kenntnis zu verschaffen und erforderlichen Falles Anträge zu deren Abhilfe oder Linderung durch die Unterstützungskasse zu stellen. (Allerdings berichtet Kommerzienrat Henneberg im Jahre 1890, daß sich das Ältestenkollegium auch anderer Fragen, wie Überstunden, Lohnregelungen usw. mit Geschick angenommen habe.)

3. Wie diese lediglich zur Wohlfahrtspflege bestellten Arbeitervertretungen, beschäftigen sich anderswo die eigentlichen Arbeiterausschüsse nicht minder mit der Wohlfahrt der Arbeiter. Vor allem hat sich ihr Wert und Nutzen gezeigt hinsichtlich der Einführung und Einrichtung von Wohlfahrtsveranstaltungen, wie Konsumvereine, Bibliothek, Badevorrichtung u. ä. Abgesehen von dem großen Vorteil, daß die Arbeiter jede Einrichtung höher achten und freudiger benutzen, die ihnen nicht lediglich von oben herab auferlegt oder gütigst gewährt wurde, sondern deren Einführung nach ihren Wünschen und Ratschlägen geschah, wird die Auswahl und Ausgestaltung der Wohlfahrtseinrichtungen meistens auch zweckmäßiger erfolgen, wenn dabei die Arbeiterschaft bzw. deren Vertretung mit Rat und Tat beteiligt ist. Die Mitglieder des Arbeiterausschusses kennen am besten die wahren Lebens- und Erholungsbedürfnisse des Arbeiters und werden von nutzlosen Einrichtungen abraten; sie wissen auch am besten, in welcher Weise Wohlfahrtseinrichtungen zweckentsprechend verwaltet und benutzt werden müssen, welche Mißbräuche bei ihrer Benutzung seitens der Arbeiter sich leicht einschleichen. Das erkennt auch die Reichsgewerbeordnung an, wenn sie

noch, Arbeiterausschüsse.

verordnet (§ 134 b), daß Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen, mit der Fabrik verbundenen Einrichtungen nur mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses in die Arbeitsordnung aufgenommen werden können.

Zahlreiche Statuten von Arbeiterausschüssen sprechen diesen auch eine irgendwie geartete Beteiligung an der Einrichtung von Wohlfahrtsseinrichtungen zu. Wir erwähnen nur beispielsweise die Normalstatuten des Sinkscheinschen Vereins für Gemeinwohl und des Vereins der anhaltischen Arbeitgeber, die Statuten der Ausschüsse in den Hauptbetrieben und Malzfabriken der Schultheiß-Brauerei-Aktien-Gesellschaft zu Berlin und Dessau, in den Dessauer Gas- und Elektrizitätswerken u. a. m. Was ein Arbeiterausschuß auf dem Gebiete der Wohlfahrtsseinrichtungen leisten kann, schildert sehr anschaulich H. Freese:¹⁾ „Bei mir hat der neugewählte Ausschuß schon in der dritten Sitzung im Jahre 1884 damit begonnen. Später ist fast jedes Jahr eine neue Einrichtung oder eine Ausbildung der bestehenden erfolgt. Die von dem Ausschuß meiner Berliner Fabrik nach dieser Hinsicht gefaßten Beschlüsse betrafen: die Errichtung eines gemeinsamen Biervertriebs, die Gründung einer Unterstützungskasse, die Erteilung von Diplomen für zehnjährige Dienstzeit, die Einführung einer Weihnachtsparade, die Ausbildung eines Arbeiters zum Samariter, die Aufstellung zweckmäßiger Verbandskassen, die Gewährung von zinslosen Darlehen aus der Unterstützungskasse. Im Jahre 1891 wurde eine Fabrikbibliothek durch den Ausschuß gegründet. Seit 1893 ist das Privatmobiliar auf Kosten der Unterstützungskasse gegen Feuergefahr versichert. Alle diese Einrichtungen haben sicher dazu beigetragen, das Wohlbefinden der Arbeiterschaft zu erhöhen.“ In anderen Werken sind auf Anregung und nach dem Plane des Arbeiterausschusses Konsumvereine, Pensionskassen, Sparkassen, Fachschulen, Turn- und Rudervereine und anderes ins Leben getreten.

In den letzten Jahren wurde in verschiedenen größeren Werken der Arbeiterausschuß auch mit Einführung und Verbesserung der Schutzvorrichtungen befaßt. Die im Jahre 1900 eingeführten Wohlfahrts- und Sicherheitsausschüsse in den Betrieben der Allgemeinen Elektrizitätsgesellschaft zu Berlin haben in dieser Hinsicht eine sehr ersprießliche Tätigkeit entfaltet. Schon im ersten Jahre ihres Bestehens haben die Ausschüsse in der Maschinenfabrik der genannten Gesellschaft eine Vorrichtung für Staubauffangung und Ventilation, eine Sicherstellung gegen Feuergefahr, die Fürsorge für Verletzte und die Ausrüstung verschiedener gefahrvoller Betriebseinrichtungen durchgesetzt. Auch in den Fürstlich Stolbergischen Hüttenwerken zu Jlsenburg fanden die Vorschläge des Arbeiterausschusses zur Verhütung von Unfällen stets gebührende Würdigung. — Seit 2 Jahren besteht in der Wächtersbacher Steingutfabrik ein aus Beamten und Arbeitern zusammengesetzter Wohlfahrts- und Sicherheitsausschuß, der ausschließlich die Verhütung von Betriebsunfällen, die Schaffung und Überwachung sanitärer Einrichtungen, sowie die Verhütung von Gewerbekrankheiten bezweckt. Mit der

¹⁾ a. a. O. 38 ff. — S. auch Anlage 4.

bisherigen Tätigkeit dieses Ausschusses ist die Betriebsleitung voll und ganz zufrieden.¹⁾ Ähnliches wird berichtet aus der Zellstoff- und Papierfabrik Feldmühle in Schlesien.

4. Auch die Verwaltung der also ins Leben gerufenen Wohlfahrtsseinrichtungen ist häufig dem Ausschuß anvertraut. So haben — um mit den zuletzt erwähnten Schutzvorrichtungen zu beginnen —, die Ausschußmitglieder bei der Berliner Allgemeinen Elektrizitätsgesellschaft regelmäßige Revisionen der Betriebe vorzunehmen und sind in allen Fällen von Gefahr befugt und verpflichtet, sofortige Schutzmaßregeln anzuordnen; sie dürfen z. B. gefährliche Maschinen und Apparate ohne weiteres außer Betrieb setzen. Die Statuten von sehr vielen Ausschüssen machen es den Ausschußmitgliedern zur Pflicht, für die Beobachtung der bestehenden Schutzvorschriften und Benutzung der vorhandenen Schutzvorrichtungen Sorge zu tragen, so in der Königl. Porzellanmanufaktur zu Berlin, bei E. Kirchner zu Leipzig, F. Brandts in M. Gladbach, Krauß & Co. in München u. a. In der Wächtersbacher Steingutfabrik übernimmt der Ausschuß alle 4 Wochen Rundgänge durch die Fabrik, um alle etwaigen Übelstände in sanitärer und sicherheitlicher Hinsicht zu ermitteln. In allen Fällen, wo Gefahr droht, ist der Ausschuß befugt und verpflichtet, sofortige Abhilfe zu schaffen. Sobald sich ein schwerer Unfall ereignet, ist der Vorsitzende des Ausschusses oder dessen Stellvertreter sofort zu benachrichtigen. Der Werkstattaufseher darf bis zum Eintreffen des Ausschusses an dem Zustande der Maschinen, Einrichtung usw. nichts ändern.

Auch zur Verwaltung der übrigen Wohlfahrtsseinrichtungen stellt der Arbeiterausschuß häufig die geeigneten Personen. Der Ausschuß in der Luxuspapierfabrik von Max Krause in Berlin delegiert alljährlich bestimmte Personen aus seiner Mitte zur Verwaltung des Konsums, der Fabrikflüche, der Bibliothek, der verschiedenen Kassen und Stiftungen. Zum Jahreschluß muß über die einzelnen Verwaltungen dem Ausschuß Rechnung gelegt werden. Ähnlich ist es bei H. Freese. In dem Ausschusse auf den Fürstlich Stolbergischen Hüttenwerken zu Jlsenburg wurde sehr häufig verhandelt über gemeinsame Beschaffung von Lebensmitteln und Heizmaterial, hygienische Einrichtungen und Lektüre für Arbeiter. Der Ausschuß in der optischen Werkstätte der Carl-Zeiß-Stiftung zu Jena, der auf dem Gebiete der Wohlfahrtspflege überhaupt die größten Verdienste hat, verhandelte sehr häufig über die Verwaltung der Fabrikantenne, die in den ersten Jahren in eigener Regie der Arbeiter stand, über die Benutzung der Fabrikbadeanstalt u. ä.²⁾

Wertvoll ist vor allem die Mitwirkung des Arbeiterausschusses zur Verwaltung der verschiedenen Kassen. Man hat sich mancherorts längst

¹⁾ In der dem Fürsten zu Jlsenburg und Büdingen gehörigen Wächtersbacher Steingutfabrik zu Schlierbach (Hessen-Naumburg) bestand seit 1884 ein Ältestenkollegium, das sich durch eine Reihe von Jahren vortrefflich bewährte. (Vgl. Sering a. a. O. 112 ff.) Daselbe verfiel jedoch, als im Jahre 1903 unter den Arbeitern der Fabrik ein Streik ausbrach, der 9 Monate andauerte. Das Ältestenkollegium wurde darum aufgelöst, und an seine Stelle trat der gegenwärtig bestehende Wohlfahrts- und Sicherheitsausschuß.
²⁾ E. Abbe, Vorträge, Reden und Schriften sozialpolitischen und verwandten Inhalts (Jena 1906) 250 ff.

überzeugen können von dem hervorragenden Nutzen der Arbeiterausschüsse hinsichtlich der richtigen und zweckentsprechenden Verteilung der Unterstützungsgelder, die bei Krankheiten und Unfällen aus den verschiedenen in der Fabrik eingeführten Kassen gezahlt zu werden pflegen. Erfahrene Arbeiter, wie sie in der Regel im Ausschuss sind, wissen am besten, wo die Not innerhalb der Arbeiterschaft und in den Arbeiterfamilien am größten ist, wie die Unterstützungsgesuche zu beurteilen sind, ob eine Vorschussgewährung angebracht ist oder nur der Saumseligkeit und Verschwendung Vorschub leistet. Ein Blick in das Protokollbuch verschiedener Ausschüsse zeigt denn auch, daß die Prüfung von Unterstützungsgesuchen oder Vorschläge zu Unterstützungen den am häufigsten wiederkehrenden Punkt auf der Tagesordnung bilden. So ist es bei D. Peters, bei F. Brandts, bei J. A. Lindgens Erben zu Hochneukirch, in den Fürstlich Stolberg'schen Hüttenwerken zu Ilfenburg, in den Gasanstalten der Deutschen Kontinentalgasgesellschaft zu Dörfel und anderswo. Wo die Verteilung der Unterstützungsgelder dem Urteil des Arbeiterausschusses unterliegt, wird nicht leicht aus der Mitte der Arbeiterschaft der Vorwurf einer ungerechten und zweckwidrigen Verwendung der Kassengelder erhoben werden. Den Arbeitern ist ja in ihrem Ausschuss ein maßgebender und forrigierender Einfluß gesichert.

Dieser wichtigen Einflußnahme gegenüber scheint uns von untergeordneter Bedeutung die Frage, ob und in welcher Weise die eigentliche Verwaltung der Kassen in die Hände des Arbeiterausschusses gelegt werden soll. H. Freese macht hier den Vorschlag, die Kassenverwaltung solle entweder nach den Beschlüssen der Arbeitervertretung von der Firma geführt werden, oder sie solle unter Haftbarkeit der Firma vom Ausschuss einem kassenkundigen Beamten der Fabrik übertragen werden, wie es bei Freese der Fall ist.¹⁾ Mögen indes die meisten Betriebsleitungen auch soweit nicht gehen wollen: die Hauptsache bleibt, daß dem Ausschuss ein ausreichender Einfluß auf die Verwaltung gewahrt ist.

§ 4. Teilnahme an der technischen und kaufmännischen Verwaltung.

So oft die Arbeiterausschüsse gegen den Vorwurf verteidigt werden, daß sie ein allzu demokratisches Regiment einführen und eine einheitliche straffe Leitung des Betriebes unmöglich machen, wird in der Regel hervorgehoben, daß sie an der technischen Leitung der Produktion wie der kaufmännischen Geschäftsführung gar keinen Anteil haben. Das trifft für gewöhnlich zu. Es fehlen jedoch auch solche Fälle nicht, wo die technische und kaufmännische Betriebsverwaltung nicht ganz auf den Rat und die Mitwirkung der Ausschussmitglieder verzichteten mochte.

1. Intelligente Arbeiter, die täglich die vorhandenen technischen Werkzeuge gebrauchen und sie auf ihre Brauchbarkeit und Fehlerhaftigkeit am besten prüfen können, sinnen naturgemäß auf Änderungen und Verbesserungen im Betrieb, und

¹⁾ H. Freese, Das konstitutionelle System, 41.

mehr als einmal ist die Anregung zu großen technischen Neuerungen aus Arbeiterkreisen hervorgegangen; unzählige Male haben verständige Unternehmer die Ansichten und Ratschläge ihrer Arbeiter zu technischen Änderungen und Neueinführungen verwertet. Aber auch der Arbeiterausschuss wurde verschiedentlich dabei zur Meinungsäußerung und Mitwirkung herangezogen. So haben in der Rheinischen Brauerei in Mainz einige Ausschussmitglieder im Verein mit dem Direktor und den direkten Vorgesetzten zu erkennen über Vorschläge von Arbeitern zur Verbesserung und Ersparnis im Betrieb; je nach deren Wert sollen ihnen Prämien zuerkannt werden. — In der Flachspinnerei zu Hirschfelde (Agr. Sachsen) sind die Arbeiter durch Anschlag zu Vorschlägen von Verbesserungen an Maschinen aufgefordert und ist ihnen hierfür eine Prämie in Aussicht gestellt. Dieselbe wird nach sechswöchentlicher praktischer Prüfung ausbezahlt, nachdem der Arbeiterausschuss die Sache als brauchbar befunden hat. — Auch Heinrich Freese in Berlin hat die technischen Verbesserungen im Betriebe mit seinem Arbeiterausschuss insofern in Verbindung gebracht, als die jährlich bewilligten 4 Prämien in der letzten Sitzung des Ausschusses bekannt gegeben werden und für die wirklich erprobten Verbesserungen zur Auszahlung gelangen. (Vgl. Anlage 4).

2. Ein Einblick in die kaufmännische Verwaltung des Betriebs und ein gewisses Teilnehmen an derselben wird dem Ausschuss vielfach da eingeräumt, wo das konstitutionelle Fabrikssystem durch eine wirtschaftliche Interessengemeinschaft gekrönt ist, wo die Gewinnbeteiligung der Angestellten durchgeführt ist. Erfahrungsgemäß hat die Einführung der Gewinnbeteiligung in Fabriken und der Erfolg dieses Systems das Bestehen einer parlamentarischen Vertretung zur Voraussetzung. Denn, wie Herr Freese, einer der besten Kenner und Förderer der Gewinnbeteiligung, ausführt, „die Gewinnbeteiligung muß durch Statut gesichert sein. Sowohl für den Anteil der Gesamtheit der Angestellten, wie für die Anteile jedes einzelnen muß willkürliches Ermessen ausgeschlossen sein.“¹⁾ Der internationale Gewinnbeteiligungskongress auf der Pariser Weltausstellung im Jahre 1900 faßte (nach einem eingehenden Vortrag des Herrn Beudin) die Resolution, daß „es zweckmäßig ist, wenn alle die Gewinnbeteiligung der Arbeiter handhabenden Firmen einen Beratungsausschuss — comité de conciliation — einrichten, der unter dem Vorsitz der Fabrikleitung, bestehend aus selbstgewählten Arbeitern und Angestellten und jährlich erneuert, mit klaren und festen, bestimmten Machtbefugnissen ausgerüstet ist, ohne die Unternehmerautorität zu verletzen.“²⁾ — Als in der Eisengießerei Wiedenbrück & Wilms zu Köln-Ehrenfeld im Jahre 1900 ein das ganze Beamten- und Arbeiterpersonal umfassendes Gewinnbeteiligungssystem ins Leben gerufen ward, schuf die Betriebsleitung zu gleicher Zeit auch einen teils durch Ernennung der Firma, teils durch Wahl der Arbeiter zu besetzenden Fabrikausschuss, der alsbald verschiedene, die Gewinnbeteiligung modifizierende Bestimmungen

¹⁾ H. Freese, Die Gewinnbeteiligung der Angestellten (Gotha 1905) 46. Vgl. außerdem: Derselbe, Fabrikantenfragen (Eisenach 1896) 42 ff.

²⁾ Arbeiterfreund XXXVIII (1900) 366.



mit der Betriebsleitung vereinbarte. — Im selben Jahre fand bei der Firma Georg Schepeler in Frankfurt das Gewinnssystem Eingang, zugleich wurde aber auch hier ein Ausschuß aus der Mitte der Angestellten und Arbeiter gewählt, mit dem die Firma „geeignete geschäftliche Fragen beraten“ wollte. — In der Elßfischen Konserven-Fabrik und Importgesellschaft zu Straßburg i. E. erhalten alle Angestellten, Arbeiter, Arbeiterinnen und Saisonarbeiterinnen auf Grund einer zwischen Fabrikleitung und Arbeitervertretung getroffenen Vereinbarung einen Anteil am Betriebsgewinn.¹⁾ Ähnlich ist es in der Optischen Werkstätte zu Jena.²⁾ Max Roesler, der Inhaber der Feinsteingutfabrik in Rodach, schildert sein System der Gewinnbeteiligung also: Von dem Reingewinn werden 50% den das gesamte Risiko tragenden Einlagekapitalien gutgeschrieben, 50% den Mitarbeitern überwiesen, und zwar 25% den Lohnarbeitern, 25% den im Monatsgehalt stehenden Angestellten und Beamten. Was mit diesen Überweisungen geschieht, darüber entscheidet für die Arbeiter der von den 6 Abteilungen gewählte Hauptausschuß unter Vorsitz des Besitzers, für die Beamten eine Kommission, bestehend aus dem Betriebsleiter, dem Comptroirvorstand und dem Besitzer.

Wenngleich es weder zahlreiche noch tiefe Eingriffe in den technischen und kaufmännischen Betrieb sind, die hier den Ausschüssen eingeräumt werden, so glaubten wir sie doch, da von der Teilnahme der Ausschüsse an der Verwaltung die Rede war, nicht ganz übergehen zu dürfen.

§ 5. Die vermittelnde Tätigkeit des Arbeiterausschusses: Erledigung von Wünschen und Beschwerden, Regelung von Lohnfragen.

1. Erfahrungsgemäß haben die erregten Zeiten großer Arbeiterausstände zahlreiche Ausschüsse hervorgebracht. Der Grund für diese Erscheinung ist leicht zu finden: die Arbeitgeber sahen in solchen Zeiten deutlich und greifbar, welche tiefe Kluft zwischen ihnen und ihren Arbeitern unüberbrückt sich aufstaut, sie fühlten den Mangel einer vermittelnden Instanz, sie vernahmen Klagen und Beschwerden, die ihre Arbeiter schon seit Jahren mit sich herumgetragen hatten, für deren Erledigung es aber keine geeignete Instanz gab; es waren Klagen über barsches Wesen und ungerechte Handlungsweise der Meister und Beamten, über unzumutbare Anordnungen bezüglich der Arbeitspausen, der Ventilation und Heizung der Arbeitsräume u. ä.; im einzelnen betrachtet waren es oft Kleinigkeiten, die beklagt oder gewünscht wurden, aber in ihrer Gesamtheit wurden sie empfunden als eine Nichtbeachtung der sich als gleichberechtigt fühlenden Arbeiterschaft, in ihrer Gesamtheit bildeten sie eine Zündstoffmasse, die in erregten Zeiten unerwartet gewaltige Explosionen verursachte. Teils durch eigenes Nachsinnen, teils durch die Forderungen der Arbeiter bewogen, schufen denn die Arbeitgeber

¹⁾ Arbeiterfreund XXXIX (1901) 283, 414, 421.

²⁾ Soziale Praxis XII (1903) 737 ff.

in den Arbeiterausschüssen Vermittlungsorgane. Diese sollten rechtzeitig die Wünsche und Beschwerden der Arbeiter vorbringen und erledigen und so den gefährlichen Zündstoff langwährender Unzufriedenheit zur rechten Zeit aus dem Wege räumen, sie sollten die auf Seiten des Arbeitgebers wie der Arbeiterschaft herrschenden Meinungen und wahren Intentionen zum Ausdruck bringen und auf diese Weise Mißverständnissen vorbeugen; kurz: sie sollten den Verkehr zwischen Betriebsleitung und Arbeiterschaft vermitteln und erleichtern und einer gegenseitigen Entfremdung, vollends einer offenen Bekämpfung vorbeugen.

Diese Absicht kommt bei vielen Ausschüssen klar zum Ausdruck im ersten Paragraphen ihrer Statuten, der sie kurzweg ein Vermittlungsorgan nennt, damit den Kern ihres Wesens treffend. Und daß diese Absicht in den meisten Fällen erreicht wurde, wo der Ausschuß überhaupt funktioniert, beweist ein Blick in die Ergebnisse der Privatenquete, die kürzlich der Verband „Arbeiterwohl“ bei einigen 50 Ausschüssen anstellte. Fast überall, wo die Arbeitgeber die Frage beantworteten: „Worin erblicken Sie den besonderen Wert des Ausschusses?“, legten sie das Hauptgewicht auf die gegenseitige Verständigung. Bezüglich des ältesten Arbeiterausschusses, desjenigen von D. Peters in Remiges, heißt es: „Unser Ältestenrat ist das, was er sein soll, das vermittelnde Organ zwischen uns und unseren Arbeitern.“ Die Berlin-Anhaltische Maschinenbau-Aktiengesellschaft erblickt den Hauptwert des Ausschusses in „der leichteren Verständigung über Wünsche und Beschwerden der Arbeitgeber und Arbeiter untereinander“; das Eisenhüttenwerk Hermannshütte zu Grembsdorff in „der Verhütung von Streitigkeiten unter Arbeitgebern und Arbeitern“; Otto Böninger (Spinnerei und Weberei) in Duisburg in „der Erfüllung der vorgetragenen Wünsche und dem Eingehen auf die berechtigten Einwendungen der Fabrikleitung seitens der Arbeiterschaft“. Die Direktion des Eisenwerks Kaiserslautern erblickt „den besonderen Wert des Arbeiterausschusses darin, daß er je nach seiner Zusammensetzung und verständnisvollen Beurteilung sozialer Verhältnisse, besonders bei Vermittlung zutage tretender extremer Anschauungen der Arbeiterschaft durch Belehrung und Unterhaltung guter Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Gutes wirken kann.“ Die Direktion der Fürstlich Stolbergischen Hüttenwerke antwortet auf die oben gekennzeichnete Frage: „Der Ausschuß befördert die Bekanntheit der Beamten mit der Arbeiterschaft, das Sichverständigen und Sichbegreifen durch gegenseitige offene Aussprache und Erklärungen.“ Der Direktor der Maschinenfabrik J. M. Voith sagt: „Den besonderen Wert des Arbeiterausschusses erblicke ich darin, daß die Arbeiter Gelegenheit haben, durch denselben ihre Wünsche und Beschwerden vorbringen zu lassen, ohne solche selbst vertreten zu müssen, was die Arbeiter nur ungern tun, weil sie fürchten, von ihren Meistern darum angesehen zu werden. Es ergibt sich auch im Arbeiterausschuß besser Gelegenheit, derartige Wünsche und Beschwerden zu besprechen und den letzteren ihre Schärfe zu nehmen, andererseits durch den Arbeiterausschuß auch indirekt auf die Arbeiter einzuwirken, wenn es sich um irgend welche Maßnahmen oder Änderungen handelt.“ Die Generaldirektion der Marienhütte bei Kogenau schätzt ihr Ältestenkollegium, dessen vielseitige Tätigkeit schon früher unter mehrfachen Gesichtspunkten gewürdigt wurde, vorzüglich deshalb, weil „die 13 Ältesten die Wünsche sämtlicher Beschäftigten sammeln und zum Vortrag

bringen; eine Einzelverhandlung würde zu zeitraubend sein und nicht dasjenige zum Ausdruck bringen, was die Allgemeinheit wünscht; auch könnten bei den Einzelverhandlungen diejenigen sich verletzt fühlen, deren Wünsche nicht Berücksichtigung finden konnten, und diese würden dann immer ein Element der Unzufriedenheit bilden.“

2. In diesen gutachtlichen Äußerungen sind teilweise schon die Gründe berührt, die für eine Erledigung der Arbeiterwünsche und -Beschwerden durch die Ausschüsse sprechen. Der Unternehmer, Betriebsleiter oder Direktor kann unmöglich alle Wünsche seiner Leute anhören und berücksichtigen; dazu müßte sein Tag — wie Schmoller in einer Polemik gegen Freiherrn von Stumm sagte — 72 statt 24 Stunden haben. Wie gänzlich unmöglich das Empfangen und Anhören jedes einzelnen Arbeiters durch einen vielbeschäftigten Dirigenten eines großen Werkes ist, läßt sich schon daraus ermessen, daß auf sehr vielen der größeren Fabriken längst ein besonderer Beamter dafür angestellt ist, Klagen und Wünsche der Arbeiter entgegenzunehmen. Wo über 500, über 1000 Menschen etwas vorbringen, Wünsche aussprechen, Interessen fixieren wollen, da müssen sie durch Vertretungen handeln. Der Arbeitgeber und Betriebsleiter wäre zudem in den meisten Fällen nicht imstande, die Einzelbeschwerden, welche die vielfachen Details des täglichen Arbeiterlebens berühren, mit der erforderlichen Sachkenntnis zu prüfen. Das kann viel besser ein aus Arbeitern zusammengesetztes Kollegium. — Zu einem solchen haben die Arbeiter im allgemeinen auch viel mehr Vertrauen, und einem Mitglied dieses Kollegiums eröffnet sich der Arbeiter für gewöhnlich viel eher, als dem hoch über ihm stehenden Direktor oder Arbeitsherrn. Sind die Klagen unberechtigt, so wird eine Belehrung über die Grundlosigkeit der Klagen und wahren Absichten der Betriebsleitung seitens des Arbeiterausschusses viel mehr fruchten, als eine durch den Fabrikherrn erteilte Lektion. — Was aber besonders an der einigenden und schlichtenden Tätigkeit des Ausschusses zu schätzen ist: Die Kampfesstimmung auf beiden Seiten wird vermindert. Wo die Wünsche und Beschwerden der Arbeiterschaft einer gerechten Prüfung durch den Arbeiterausschuß unterworfen werden und eine sachgemäße Erledigung finden, wird alles Streitmaterial mit leichter Mühe weggeräumt und einem Arbeiterkriege rechtzeitig vorgebeugt. Daher berichtet denn auch die Berlin-Anhaltische Maschinenbau-Aktiengesellschaft: „Irgendwelche Arbeiterausstände haben seit Bestehen unserer Fabrik nicht stattgefunden. Wir schreiben dies dem wohlwollenden gegenseitigen Verhältnis der Arbeiterschaft und der Direktion infolge des Bestehens des Arbeiterausschusses zu.“ Die Firma J. M. Voith schreibt: „Die aufgetauchten Streitpunkte, die nie einen ernsteren Charakter annahmen, wurden durch den Arbeiterausschuß beglichen“; das Fürstlich Stolberg'sche Hüttenamt: „Die Streitpunkte zwischen Arbeitern und Vorgesetzten wurden im Ausschusse stets dadurch beglichen, daß bei genauerer Untersuchung sich herausstellte, daß die Maßnahmen der Betriebsleitung als die auch für die Arbeiterschaft nützlichen anerkannt wurden“; aus der Lokomotivfabrik Krauß & Co. in München wird berichtet: „Kleine Differenzen, die vielleicht zu ernsteren Verwicklungen geführt hätten, konnten durch den Ausschuß in kürzester Zeit zu beiderseitiger Befriedigung erledigt werden.“ Von einer Glashütte in Schleswig sagt der

Bericht der Kgl. Preussischen Gewerbe-Ämter vom Jahre 1890: „Hier ist ein Ausschuß eingerichtet, welcher die Aufgabe hat, alle innerhalb des Hüttenbetriebs liegenden Wünsche der Arbeiter mit dem Besitzer zu besprechen. Durch Eingehen auf verständige Wünsche der Leute ist bisher der Frieden erhalten geblieben, und diesem Umstande ist es auch wohl zu danken, daß die Ausstandsbewegung in der Fabrik keinen Boden fand.“

Angesichts derartiger Urteile über Beilegung von Streitigkeiten stimmen wir Waldemar Zimmermann bei, der die Ausschüsse als erste wichtige Stufe in dem von ihm vorgeschlagenen Streitverhütungssystem bezeichnet; die Arbeiterausschüsse sollen nach ihm „die soziale Vorschule bilden, welche Arbeiter und Unternehmer an die konstitutionelle Besprechung der Arbeitsverhältnisse im engen Rahmen bestimmter konkret übersehbarer Verhältnisse gewöhnen soll; . . . die Erörterung von Mißständen auf beiden Seiten und die Vorlegung von Wünschen und Beschwerden muß hier in erster Instanz erfolgen.“ (Als weitere Stufen in seinem Streitverhütungssystem nennt J. die „soziale Hochschule“ der Organisationen und die sozialen Schiedsämter).¹⁾

3. Solange die Beschwerden rein sachliche Mißstände berühren, wie z. B. schlechte Heizung und Ventilation, schlechte Materialien und Werkzeuge u. ä., wird der Arbeiterausschuß ohne weitere Schwierigkeiten eine sachgemäße Untersuchung anstellen und eine Besserung zum wenigsten anbahnen. Auf derartige Fälle scheinen sich die meisten günstigen Urteile zu beziehen, die bezüglich der Erledigung von Klagen und Beschwerden über die Ausschüsse vorhin angeführt wurden. Weit schwieriger und nicht ohne Bedenken ist die Aufgabe eines Ausschusses, dem auch Beschwerden vorgelegt werden, die das Verhältnis des einzelnen Arbeiters zu seinem Meister oder direkten Vorgesetzten berühren und dessen barsches oder ungerechtes Vorgehen zum Gegenstande haben. Wenn auch dem Arbeiterausschuß selbstverständlich nicht die letzte Entscheidung, sondern nur die Voruntersuchung einer solchen Klagesache eingeräumt wird, so kann doch die Disziplin im Betriebe erheblich leiden durch eine derartige Unterordnung von Meistern und Beamten unter ein Richterkollegium, das oft nur aus Arbeitern zusammengesetzt ist. Nichtsdestoweniger bezeugen mehrere Fabrikanten ihre volle Zufriedenheit darüber, daß ihre Ausschüsse Einzelbeschwerden der Arbeiter gegen ihre Meister so gut erledigt haben. So schätzt J. M. Voith zu Heidenheim seinen Ausschuß besonders deshalb, weil die Arbeiter Gelegenheit haben, durch denselben ihre Wünsche und Beschwerden auch gegen die Meister vorbringen zu lassen, ohne solche selbst vertreten zu müssen, was die Arbeiter nur ungern tun, weil sie fürchten, von ihren Meistern darum angesehen zu werden. Auch Direktor Verding von der Mechanischen Weberei zu Hannover-Vinden berichtet betreffs des früher dort bestehenden Arbeiterausschusses:²⁾ „Das Vor-

¹⁾ W. Zimmermann, „Streitverhütung“ in den Preussischen Jahrbüchern, Mai 1905, 256 ff.

²⁾ S. Sering 60. — Der Ausschuß in der Mechanischen Weberei zu Hannover-Vinden ist jetzt identisch mit der zur Verwaltung der Krankenkasse gewählten Arbeitervertretung.

handen sein des Ausschusses bessert entweder den verkehrten Meister oder bringt seine verkehrte Handlungsweise früher zur Kenntnis der Leitung, welche dann rechtzeitig einschreiten kann.“ — H. Freese in Berlin setzt als letzten Gegenstand auf die Tagesordnung jeder Sitzung den Punkt „Wünsche und Beschwerden“; es soll dies eine Art Schwerinstunde sein, in der jede Klage und jeder Wunsch vorgebracht werden kann, auch solche gegen einzelne Meister und Beamten. „In den meisten Fällen — so berichtet Freese¹⁾ — kann wegen Anwesenheit aller entscheidenden Personen die Angelegenheit sofort verhandelt und zur Zufriedenheit der Parteien erledigt werden. Wichtig erscheint es mir, daß bei diesem Teil nicht nur die Ausschußmitglieder, sondern auch jeder der auf der Zuhörerbank erschienenen Fabrikmitglieder vom Vorsitzenden das Wort erbitten darf. Es sind in unserer 20jährigen Praxis nur wenige Sitzungen vorgekommen, in denen nicht von diesem Rechte Gebrauch gemacht worden ist.“ Auch jene Ausschüsse, die eine Rekursinstanz bilden bei von Meistern oder unteren Beamten verhängten Strafen, besitzen eine Justizgewalt, der Arbeiter und Meister unterstellt sind. (s. o. S. 86.) Daß derartige Funktionen der Ausschüsse zu einer Forderung der Disziplin geführt hätten, ist unseres Wissens nirgends bekannt geworden.

Arbeitgeber, denen es um Aufrechthaltung von Disziplin und Autorität im Betriebe sehr zu tun ist, wie Staat und Gemeinde, wollen allerdings ihren Ausschüssen keine Befugnisse zuerkennen, welche sie zu Richtern höherer oder niederer Instanz auch über Meister und Beamten, die Träger der Autorität, machen würden. Staat und Gemeinde haben dafür zu sorgen, daß in ihren Betrieben die Produktion zum Wohle der Gemeinschaft nicht durch störende Eingriffe oder gar durch Arbeitseinstellungen seitens der Arbeiterschaft unterbrochen werde; hier ist daher eine dauernde Unterordnung der Arbeiter und eine Aufrechthaltung und Kräftigung der Autorität von besonderer Wichtigkeit. Daraus erklärt sich die Tatsache, daß die Ausschüsse in den öffentlichen Betrieben keinerlei richterliche Befugnisse erhalten, denen auch die Beamten irgendwie unterstellt wären, und daß hier die Beschwerden und Klagen einzelner Arbeiter gegen einzelne Meister abgeschnitten sind durch die typische Bestimmung: „Nur solche Anträge, Wünsche und Beschwerden, welche die Arbeiter in ihrer Gesamtheit oder einzelne Gruppen derselben im ganzen berühren, können im Arbeiterausschuß vorgebracht werden.“ In den Ausschüssen der preussischen, bairischen und sächsischen Militärwerkstätten sind Beschwerden der Arbeiter gegen ihre Vorgesetzten ausdrücklich ausgeschlossen.

Solche und ähnliche Bestimmungen mögen sich erklären lassen vom Standpunkte der die Autorität der Beamten schützenden öffentlichen Körperschaft; aber sie sagen den Arbeitern oft nicht zu und dürften auch etwas gemildert werden. Wie wenig sie sich ferner eignen, ohne weiteres in die Praxis aller Ausschüsse auch in Privatbetrieben übertragen zu werden, zeigt deutlich die Geschichte eines in der J. Weigerschen Waggonfabrik zu Graz errichteten Ausschusses, die vom Grazer Gewerbeinspektor also berichtet wird: „Die Direktion wollte in Fällen, wo es sich um konkrete Beschwerden und Streitpunkte handelte, nicht gestatten,

¹⁾ Das konstitutionelle System, 54.

daß seitens des Ausschusses gegen einen Werkmeister irgend welche, wenn auch noch so gerechtfertigte Klagen angebracht oder derselbe auch nur einvernehmungsweise befragt werde; denn sie fürchtete, daß ein derartiges Vorgehen die Autorität der einzelnen Werkmeister schädigen müsse. Bei solcher Auffassung war es nicht zu verwundern, wenn auch das anfängliche Vertrauen der Arbeiter zur neuen Einrichtung sich immer mehr verlor, man immer weniger sich um dieselbe kümmerte und sie zuletzt gar nicht mehr in Anspruch nehmen wollte. Im Jahre 1891 wurde dann auch der Ausschuß wieder aufgelöst.“¹⁾

Man muß sich bei der Einrichtung eines Arbeiterausschusses entscheiden, was man mehr schützen will, bzw. nach den Verhältnissen des Betriebes mehr schützen muß: die Autorität der Beamten oder die Rechte der einzelnen Arbeiter gegenüber ihren direkten Vorgesetzten. Beides sind berechnete Standpunkte. Je nach der Natur des Betriebes, der sittlichen Qualität der Arbeiterschaft, wie der Beamten, der Zusammensetzung des Ausschusses muß die Entscheidung getroffen werden, welcher von den beiden Gesichtspunkten der vorherrschende sein soll. In jedem Fall aber muß der ehrliche Wille der Betriebsleitung ersichtlich sein, durch den Arbeiterausschuß das Wohl des Betriebes und der Arbeiterschaft zu fördern. Wo die Ausschußmitglieder die Überzeugung von dem Vorhandensein dieses Willens haben, werden sie alsbald sich angewöhnen, nur begründete Klagen und Wünsche zu berücksichtigen, Unberechtigtes und Übertriebenes von vornherein auszuschneiden.

4. Lohn und Arbeitsdauer bilden naturgemäß häufig die Differenzpunkte zwischen Unternehmer und Arbeiterschaft. Ob nun auch in diesen schwerwiegenden Fragen der Arbeiterausschuß das ausgleichende und vermittelnde Organ sein soll, wird nach den verschiedenen Verhältnissen verschieden zu beurteilen sein. Die Arbeiterausschüsse waren ursprünglich nicht als Organe der Lohnregulierung gedacht; die besten Freunde und Förderer, wie Schmoller und Hise, wollten im allgemeinen Fragen über Lohnhöhe und Arbeitszeit zunächst von den Ausschußberatungen ausgeschlossen wissen, weil hier mehr das Gegensätzliche, als das Gemeinsame in den Vordergrund trete. Tatsächlich wird auch, wie aus der heutigen Entwicklung zu schließen ist, die Entscheidung hierüber zu einem großen Teil in den Bereich der Tarifgemeinschaften übergehen, für welche umfassende berufliche Organisationen von Arbeitgebern und Arbeitern die notwendige Voraussetzung sind. In diesen Fragen fühlen sich zudem Unternehmer einerseits und Arbeiter andererseits so solidarisch, daß die Regelung von Lohn und Arbeitsdauer vielfach einheitlich für eine Industrie und einen größeren Industriebezirk erfolgt. Die meisten älteren Arbeiterausschüsse schalten die Lohnfrage aus oder legen auf sie keinen besonderen Wert. Die Verbände von Arbeitgebern, welche die Arbeiterausschüsse bei ihren Mitgliedern einzuführen bestrebt waren, erwähnen von Lohn und Arbeitszeit in ihren Normalstatuten nichts, wie überhaupt in den meisten Statuten diese Punkte nicht berührt werden. Verschiedene Ausschüsse, wie derjenige in der Hamburger Gummwaren-Kompagnie, schließen sie ausdrücklich von ihren Verhandlungsgegenständen aus. Der Arbeiterausschuß in der Mechan. Weberei

¹⁾ J. Grunzel, Die Arbeiterausschüsse in Österreich (Wien 1896) 14.

zu Hannover-Linden, dem die Frage der Arbeitszeit zur gutachtlichen Äußerung vorgelegt war, erklärte, „an eine Festlegung der Arbeitsdauer oder auch nur der Maximalarbeitszeit wage er nicht heranzugehen; das könne wegen des Konkurrenzkampfes in der Industrie allein durch ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht geregelt werden.“¹⁾ Die Berichte der Gewerbeinspektoren warnen mehrfach vor der Einbeziehung von Lohnfragen in den Bereich der Arbeiterausschüsse. So heißt es im Bericht der Gewerbeinspektoren zu Magdeburg (1900): „Der Arbeiterausschuß in den Pantherradwerken von Ernst Kuhlmann & Co. in Magdeburg, über den früher sehr günstig berichtet werden konnte, wurde aufgehoben. Als es wegen Entlassung einiger Arbeiter und wegen Lohnfragen zum Auslande gekommen war, stellte sich der Ausschuß einseitig auf die Seite der Arbeiter. Wie es scheint, hat man den Ausschuß mit Fragen beschäftigt (Lohnfragen), die außerhalb seiner Kompetenz bleiben müssen, wenn er ersprießlich wirken soll.“

Allein trotz der anfänglich in Theorie und Praxis geäußerten Bedenken wurden namentlich in den letzten Jahren Lohnfragen in zahlreichen Ausschüssen mit Geschick und Glück behandelt. Die Unternehmer zogen naturgemäß in vielen Fällen ein Verhandeln über Löhne mit Vertretern ihrer eigenen Arbeiterschaft einem Vertrag vor, der mit den außenstehenden Organisationsführern abzuschließen gewesen wäre. Zudem erstrecken sich die Kollektivverträge nicht auf alle Details der Lohnfrage, so daß für die Ausschußverhandlungen noch immer ein hinreichendes Gebiet von Verhandlungsgegenständen auch in dieser Frage übrig bleibt. Wir erblicken in dieser Erweiterung des Tätigkeitsbereichs der Ausschüsse einen Beweis ihrer günstigen Entwicklung, einen Beweis vor allem dafür, daß sie gelernt haben, friedlich und vertrauensvoll zu verhandeln und daß sie jetzt von einem starken gegenseitigen Vertrauen getragen sind, das zu einer Einigung selbst bei Lohn Differenzen ausreichend ist. Über das allmähliche Fortschreiten der Ausschüsse von leichten und neutralen Fragen zu schwierigeren Dingen, die volles gegenseitiges Vertrauen erfordern, sagt sehr treffend Hise:²⁾ „Alles kommt darauf an, daß die Beratungen mit praktischen Fragen möglichst neutralen Charakters beginnen, daß beide Parteien lernen, friedlich und vertrauensvoll zusammen zu verhandeln. Erst wenn beide Parteien sich kennen und schätzen gelernt haben, Freude gewonnen haben an der Arbeit, sich an einen ruhigen, friedlichen Ton der Beratung gewöhnt haben, werden auch schwierigere Fragen: Arbeitszeit, Festsetzung der Arbeitslöhne, Prämien und Strafen usw. mit Erfolg beraten werden können.“ Wenn nun so zahlreiche Ausschüsse, von denen wir nunmehr berichten wollen, Lohnfragen mit Erfolg lösen, so haben sie eben dadurch den Beweis erbracht, daß sie über die schwierigen Anfangsstadien hinaus sind und sich eine feste und angesehene Stellung errungen haben, in der sie zwischen beiden Parteien vermitteln können.

Vier der ältesten Arbeiterausschüsse, bei D. Peters & Co. in Newiges, bei Dörr & Reinhard in Worms, bei F. Brandts in M.-Gladbach und auf der

Marienhütte bei Kogenau, haben sich in der neuesten Zeit namentlich in der Richtung entwickelt, daß sie auch die Fragen von Lohn und Arbeitszeit übernommen haben. In den aus dem Jahre 1890 vorliegenden Berichten ist von Lohn und Arbeitszeit nicht die Rede. Jetzt heißt es aus Newiges: „In den vergangenen zwei bis drei Jahren haben sich die durch ungenügenden Absatz unserer Waren bedingten Verhandlungen mit den Arbeitern wegen Verkürzung der Arbeitszeit auch durch den Ältestenrat glatt erledigt.“ Dörr & Reinhard berichten (unterm 8. April 1905): „Lohnstreitigkeiten und ernste Zwistigkeiten hatten wir bis jetzt nicht zu schlichten. Verhandlungen über Erhöhung oder Herabsetzung von Löhnen (infolge Auftretens oder Wegfall erschwerender Umstände) fanden jederzeit ihre beide Teile befriedigende Lösung.“ Bei F. Brandts wurde im letzten Jahre mit dem Ausschuß verhandelt über Auslöhnung nach Schußzahl und über Reduzierung der Arbeitszeit. Auf der Marienhütte bei Kogenau hat (nach einem Bericht vom 18. April 1906) das Ältestenkollegium auch über die Arbeitszeit und die zu gewährenden Löhne zur Zufriedenheit aller Beteiligten verhandelt. — Im Ausschusse der Stettiner Portland-Zementfabrik zu Züllchow bildeten seit den ersten Tagen seines Bestehens Lohnfragen einen Hauptgegenstand der Verhandlungen. Ein Bericht der Direktion aus neuester Zeit sagt, daß „sie ganz gut mit ihren Arbeiterausschüssen arbeite und ohne dieselben schwer auskomme, da man die Lohnfragen doch nicht mit ganzen Kolonnen verhandeln könne. Freilich sei nötig, daß sich die Arbeiter dem auch fügen, was der Ausschuß mit der Betriebsleitung ausgemacht hat. Das sei bis dato in Züllchow noch immer der Fall gewesen.“ — Als ein Haupterfolg des Arbeiterausschusses in der Mechanischen Bau- und Tischlerei zu Deynhäusen erwähnt der Gewerbeinspektionsbericht (1890), daß den Handarbeitern für Über- und Nachtstunden eine Lohnerhöhung von 25 % bewilligt wurde. — Der Gewerbeinspektor des Bezirks Lübeck rühmt (1900) an den dortigen Ausschüssen, daß zu niedriger oder zu hoher Aufforderung durch sie berichtigt werde. — Der Ausschuß in der Fabrik explosionsfester Gefäße in Salzkotten (Westfalen) hat sich vortrefflich bewährt bei der Regelung der Auford- löhne in solchen Fällen, wo es sich zur Zeit flauer Geschäftslage um die Festsetzung des niedrigsten Preises handelt, zu dem die Fabrik noch Aufträge übernehmen kann, um dadurch Arbeiterentlassungen vorzubeugen. Ohne den Einfluß des Arbeiterausschusses würde die für die Übernahme solcher Aufträge erforderliche Einigung zwischen Firma und Arbeitern nach dem Urteil des Gewerbeinspektors schwerlich zustande gekommen sein. Das Fürstlich Stolbergische Hüttenamt zu Ilfenburg hat mit dem dortigen Ausschusse eine Verständigung über Höhe der Lohnsätze und über Arbeitszeit stets erzielt. — Auch einigen neuen Bergarbeiterausschüssen im Ruhrkohlenrevier scheint eine Einflußnahme in der Regelung der Lohnfrage eingeräumt zu werden. In der ersten Sitzung — so berichtet die Germania von 4. April 1906 — brachten verschiedene Arbeiterausschüsse Anträge auf Erhöhung der Löhne ein. Die Verwaltungen erklärten durchweg, daß man wohl die Wünsche seitens des Arbeiterausschusses in der Lohnfrage entgegennehme und, wo angängig, berücksichtige, jedoch bestche man darauf, daß die Löhne bezw. Gedinge laut Arbeitsvertrag zwischen Betriebsführer und Kameradschaften festgelegt würden. Auf verschiedenen Zechen wurde

¹⁾ Sering 69.

²⁾ Arbeiterwohl XV (1895) 315.

zugefagt, möglichst einen Ausgleich der Schichtlöhne herbeizuführen. Auf den Rheinbabenbeschäftigten wurde auf Antrag des Arbeiterausschusses eine Lohnerhöhung von 10, 20 und 30 Pfg. pro Schicht vorgenommen.¹⁾

Aus dieser Summe von Berichten ist klar ersichtlich, daß die Arbeiterausschüsse der Lohnfrage durchaus nicht immer aus dem Wege zu gehen brauchen. Ihre Bedeutung auf diesem Gebiete nimmt eher zu, als ab. Vielleicht kommt es noch dahin, daß Lohnsätze zunächst zwischen dem einzelnen Unternehmer und seinem Ausschuß vereinbart werden, und daß erst auf Grund dieser Einzelabmachungen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen mit einander verhandeln.

Aus allem, was bisher die Arbeiterausschüsse durch Regelung von Lohnfragen, durch Erledigung von Wünschen und Beschwerden getan haben, geht klar hervor, daß sie, richtig organisiert und mit den richtigen Aufgaben betraut, wahre Vermittlungsämter und Friedensinstitutionen sind. Gerade das Gegenteil von dem ist eingetroffen, was der „Verein zur Wahrung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Saarindustrie“ von den Arbeiterausschüssen befürchtete. „Verminderung des Wohlwollens, — so erklärte der Verein im Jahre 1889 — des Zutrauens, der Achtung in dem persönlichen Verhältnis zwischen Arbeitgeber und -nehmer, Lockerung der Disziplin und Organisierung häufiger Arbeiterausstände zur Durchsetzung auch unberechtigter Forderungen werden die nächsten Folgen der Errichtung derartiger Ausschüsse sein.“²⁾ Auch jene andere Befürchtung des erwähnten Vereins hat sich als grundlos erwiesen, daß in den Ausschüssen die Sozialdemokratie und damit unversöhnliche Gegensätze den besten Boden zu rascher ungehinderter Fortentwicklung finden würde. Vielmehr ist das, was Gelehrte und Praktiker schon zu Anfang vorausagten, nachweislich in vielen Ausschüssen eingetreten: sie waren eine Beführungsschule für sozialdemokratische Arbeiter, die durch die praktische Arbeit in den Ausschüssen, namentlich durch die sachliche Prüfung von Arbeiterklagen und durch die gegenseitige offene Aussprache anderen Sinnes geworden sind. Auch in dieser Hinsicht haben die Arbeiterausschüsse sich mehrfach als Friedensinstitutionen erwiesen.

§ 6. Arbeiterausschuß und Gewerkverein.

Selbstverständlich wird die praktische Tätigkeit eines Arbeiterausschusses beeinflusst — gehoben oder abgeschwächt — durch seine Stellung zu anderen Vereinigungen, die ebenfalls die Interessen der Arbeiter wahrnehmen. Vor allem kommen hier in Betracht Gewerkverein und Arbeitskammer.

1. Das Verhältnis der Arbeiterausschüsse zu den Gewerkvereinen wird von den Industriellen, die sich zu dieser Frage geäußert haben, meistens in der Weise gezeichnet, daß die Gewerkvereine die Ausschüsse in eine Kampfesstellung

hineintreiben und sie zu überspannten Forderungen verleiten, die ein friedliches Einvernehmen mit dem Unternehmer unmöglich machen. Das Vorhandensein eines Ausschusses — so heißt es einmal — ist so lange für ersprießlich zu halten, als hinter demselben keine Organisation steht; beginnt diese ihren Einfluß auszuüben, so kann der Ausschuß leicht eine Quelle ewiger Reibereien mit der Betriebsleitung werden, zumal wenn die Agitation von sozialdemokratischen Tendenzen getragen ist. Nur wenige Industrielle (wie z. B. Freese und eine Maschinenbaufabrik in Baiern) beurteilen das Verhältnis der Ausschüsse zu den Gewerkschaften günstig.

Wir glauben nun nicht fehl zu gehen, wenn wir den unheilvollen Einfluß, der den Gewerkvereinen von den Unternehmern in dieser Hinsicht zur Last gelegt wird, vorwiegend auf die Rechnung der freien (sozialdemokratischen) Gewerkschaften setzen. Diese werden auch meistens von den Unternehmern als Friedensstörer bezüglich der Arbeiterausschüsse ausdrücklich angeklagt. Ein solches Vorgehen entspricht übrigens sowohl ihren Traditionen als ihrem Charakter als Kampforganisationen; sie haben ehrlich und aufrichtig die Arbeiterausschüsse nie gewollt und darum ihr Wirken gehindert.

Die christlichen Gewerkvereine dagegen haben die Arbeiterausschüsse stets als treue Bundesgenossen angesehen und ihr auf ein friedliches Einvernehmen mit den einzelnen Unternehmern abzielendes Wirken hoch geschätzt. Mehr als einmal haben bei Gelegenheit eines Streiks die christlichen Arbeiterorganisationen die Errichtung eines Arbeiterausschusses zur Förderung erhoben und meistens auch erreicht (s. oben S. 31). Der christliche Gewerkverein der Maurer zählt bei seiner Konstituierung (1897) unter den Mitteln zur Erreichung seiner Zwecke an erster Stelle „die Errichtung von Arbeiterausschüssen auf, die bezüglich der Lohnfrage, der Arbeitszeit und des Arbeiterschutzes mit den zuständigen Organen in Verbindung treten und bei etwaigen Differenzen oder Streiks die Vermittlung übernehmen.“¹⁾ Als im Dezember 1898 in Köln zum ersten Male die Gründung eines Gesamtverbandes christlicher Gewerkvereine angeregt wurde, hieß es in den Vorfällen u. a.: „Auch sollen die Gewerkvereine für Arbeiterwohlfahrtsvereinigungen, Arbeiterausschüsse, Gewerbegerichte usw. eintreten.“²⁾ Auf dem 5. Kongreß der christl. Gewerkvereine (1904) wurde eine Resolution gefaßt, welche die obligatorische Einführung von Arbeiterausschüssen als einen sozialen Fortschritt begrüßt. — Sehr erfreulich war es endlich, daß neuerdings auf einer Versammlung der Kölner Ortsgruppe der Gesellschaft für soziale Reform die angesehensten Führer der christlichen Gewerkschaften ihre wärmste Sympathie für die Arbeiterausschüsse aussprachen und zwar — im Gegensatz zur Sozialdemokratie — gerade wegen ihrer den Frieden fördernden Wirksamkeit.³⁾ — Der Berliner Verband katholischer Arbeitervereine, dem die Fachabteilungen eingegliedert sind, spricht sich für obligatorische Fabrik- und Betriebs-

¹⁾ Welche Bedeutung den Bergarbeiterausschüssen in Zukunft gerade in der Lohnfrage noch zukommt, zeigen die eben jetzt (Oktober 1906) schwebenden Verhandlungen zwischen Bergherren und Arbeiterschaft bezüglich einer Lohnerhöhung.

²⁾ Nationalzeitung vom 21. Dezember 1889, Nr. 713.

¹⁾ W. Kulmann, Die Gewerkschaftsbewegung (Zena 1900) 406.

²⁾ Ebd. 411.

³⁾ Köln. Volksztg. Nr. 69 (25. Jan. 1906).

aus, in denen sich die Vertreter der Arbeiter und des Kapitals in freier Weise über die Arbeitsbedingungen vereinbaren können.¹⁾

Aus diesen Tatsachen geht zur Genüge hervor, daß die Gewerkvereine — außer den sozialdemokratischen — keine grundsätzlich feindliche Stellung zu den Arbeiterausschüssen einnehmen und auch nicht gewillt sind, störend in die Friedens-tätigkeit der Ausschüsse einzugreifen.

2. Die Frage nun, wie das Verhältnis von Gewerkvereinen zu Ausschüssen sich zu gestalten habe, wird nicht erledigt durch die höchst einfache Regel: Dem Gewerkverein die Verhandlungen über Lohn und Arbeitszeit, — den Arbeiterausschüssen alle übrigen das Arbeitsverhältnis betreffenden Punkte in den Einzelbetrieben. Eine derartige Abgrenzung der beiderseitigen Tätigkeitsphären widerspräche ganz und gar den guten Erfolgen, welche die Arbeiterausschüsse mancherorts auch bezüglich der Lohnregulierung erzielt haben (vgl. oben S. 108 ff.). Wenn auch im allgemeinen die Fragen von Lohn und Arbeitszeit den Gewerkvereinen zuzuweisen sind, so kann doch der Ausschuß auch an diese Dinge herantreten, wo eine gewerkvereinliche Organisation nicht besteht. Und wenn der Gewerkverein durch Tarifverträge eine Einigung erzielt hat, so kann der Ausschuß auf dieser festen Grundlage noch einzelne Punkte des Lohnverhältnisses in einer dem Einzelbetrieb angepassten Form regeln. Wir verweisen in dieser Hinsicht auf den Tarifvertrag, den der Gewerkverein der Heimarbeiterinnen Deutschlands kürzlich mit 2 Großfirmen der Schirmhausindustrie in Königsberg abgeschlossen hat. In beiden Betrieben sind zugleich Arbeiterinnenausschüsse eingesetzt, in welchen Vorstandsmitglieder des erwähnten Gewerkvereins vertreten sein müssen, und welche kleine, als notwendig sich erweisende Änderungen vornehmen können.

Wenn die Organisationen, wie verschiedene Sozialpolitiker es für die Zukunft wünschen, sich den einzelnen Betrieben mehr anpassen sollten (nach dem Beispiele vieler englischen trade-unions), dann würde das Verhältnis von Organisation und Arbeiterausschuß für die Lohnregulierung noch weit bedeutungsvoller. Der Ausschuß, der mit der Organisation in engster Fühlung stände, wäre dann im Einzelbetriebe am zweckmäßigsten die Vertretung der Arbeiterschaft, mit welcher der Unternehmer Lohnfragen in einer seinem Betriebe angepassten Weise regelt. Hierzu würde sich auch der Unternehmer verstehen, weil er dann ja nicht mit Außenstehenden zu verhandeln hätte. Andererseits würden auch die Arbeiter dabei ihre Rechnung finden: denn der Arbeiterausschuß würde als gleichgestellter Kontrahent behandelt, da er im Rücken die starke Gewerkschaft hat. Aufgabe des Gewerkvereins wäre es alsdann, auf Grund solcher für die einzelnen Betriebe durch den Arbeiterausschuß getroffenen Abmachungen seine Vereinbarungen mit der Arbeitgeberorganisation zu treffen. Die gewerkschaftliche Tätigkeit würde sich dann mehr von unten nach oben aufbauen und wesentlich beruhen auf der Einzeltätigkeit der verschiedenen Ausschüsse, die deshalb naturgemäß mit dem Gewerkverein in engster Fühlung bleiben müßten.

¹⁾ Leitsätze in der Behandlung der Arbeiterfrage [vom Generalsekretariat des Verbandes] (Berlin 1904) 53.

3. Wenn allgemeine Grundsätze für das Verhältnis von Gewerkverein und Arbeiterausschuß formuliert werden sollen, dann muß es vor allem der Satz sein, den das Zentralblatt der christlichen Gewerkschaften Deutschlands (1905, Nr. 20) aussprach: „Im Rücken des Ausschusses muß eine starke gewerkschaftliche Organisation stehen.“ Sonst kann der Ausschuß seinen Wünschen und Forderungen niemals Nachdruck verleihen; sonst werden seine Vota nur bei einem ganz wohlwollenden Unternehmer Beachtung finden. Und die Folge ist, wie ein bairischer Gewerkschaftsbeamter sagt: Der Ausschuß wird als Deforationsmittel angesehen, als ein Institut der Behörde, geschaffen zur leichteren Begrabung verschiedener Wünsche. Überall da, — so berichtet derselbe Beamte weiter — wo die Ausschußmitglieder es verstehen, mit der Organisation zu arbeiten, wird der Ausschuß als Wohltat anerkannt und hat schon viel Gutes geschaffen.

Aber auch die Arbeiterausschüsse sollen ihrerseits auf die Gewerkvereine wirken, und zwar mildernd und mäßigend. Daß die viele Tausende umfassenden Organisationen, die lediglich Berufs- und Standesinteressen vertreten, ihre Forderungen vielfach zu scharf und einseitig zugespitzt haben, kann nicht geleugnet werden; ebensowenig, daß heute auf seiten der organisierten Arbeiter häufig mehr die Stimmung für den Kampf, als für eine Verständigung vorherrscht.¹⁾ Das sind „Kinderkrankheiten“ der jungen Gewerkvereine, die nicht bloß in der sozialistischen Arbeiterbewegung auftreten, und die um so mehr zu bedauern sind, als die Gewerkvereine dadurch sich selbst in ihrem Ansehen und der allgemeinen Sympathie bedeutend schaden. Die Gewerkvereine würden in vielen Fällen leichter und ohne soviel Kriegskosten zu zahlen, ihre Ziele erreichen, wenn sie — bei aller Betonung ihrer organisierten Macht — vorerst immer eine friedliche Verständigung versuchten. Den Weg zur Verständigung aber sucht und findet am besten ein Arbeiterausschuß, der infolge einer jahrelangen Tätigkeit an Friedensverhandlungen auf gemeinsamem Boden gewohnt ist. Den oft ungestümen und weitgehenden Forderungen der Organisierten wird die verlegende Schärfe genommen, wenn erfahrene Ausschußmitglieder im Gewerkverein ihren Ansichten Geltung verschaffen.

Im übrigen läßt sich eine stritte Arbeitsteilung zwischen Gewerkverein und Arbeiterausschuß nicht durchführen. Höchstens kann man im allgemeinen sagen, daß jenen mehr die gemeinsamen Fragen der Arbeiter des betreffenden Berufes zufallen, während die Interessen der Arbeiter in den einzelnen Betrieben in ihrer Besonderheit durch die Arbeiterausschüsse wahrzunehmen sind. Der Gewerkverein muß die Hauptfragen des ganzen Standes regeln; dagegen liegt es dem Ausschusse ob, die zahlreichen konkreten Verhältnisse in den einzelnen Betrieben zum Wohle der Arbeiter zu gestalten. Je mehr die generellen Fragen durch die Gewerkvereine auf dem Wege von Tarifverträgen geordnet sind, desto mehr scheiden die Kampf Fragen in den Beziehungen des einzelnen Arbeitgebers zu seinen Arbeitern aus, um so leichter können sie sich in den Ausschüssen verständigen und zu einem gesunden, friedlichen Verhältnis kommen.

¹⁾ Vgl. Soziale Kultur, Februar 1906, 119.
Noch, Arbeiterausschüsse.

§ 7. Arbeiterausschuß und Arbeitskammer.¹⁾

Arbeiterausschuß und Arbeitskammer beruhen beide auf denselben Grundgedanken von der innigen Zusammengehörigkeit von Kapital und Arbeit, von der Interessensolidarität von Arbeitgeber und Arbeiter. Die Arbeitskammer führt aber diesen Gedanken auf breiterer Basis durch. Während im Ausschuß Fabrikherr und Arbeiterschaft eines Betriebes einen gemeinsamen Boden gefunden haben, sollen in der Lokalarbeitskammer Unternehmer und Arbeiter einer Gemeinde (oder eines Kreises), in der Bezirksarbeitskammer Unternehmer und Arbeiter eines größeren Bezirks vertreten sein und gemeinsam raten und taten.

Aus der inneren Verwandtschaft von Arbeiterausschuß und Arbeitskammer ergibt sich schon, daß die beiden Institutionen nicht fremd nebeneinander stehen dürfen, sondern zu einander in Beziehung gebracht werden müssen. Zunächst liegt es nahe, daß die Wahlen zu den Arbeitskammern in Anknüpfung an die bestehenden Ausschüsse erfolgen. Man sollte die Gesamtheit der Arbeiter mit allzuhäufigen Wahlen verschonen; und schon aus diesem Grunde empfiehlt es sich, daß, soweit gesetzliche Arbeiterausschüsse in den Fabriken bestehen, diese direkt die Vertreter für die Arbeitskammer deputieren. Mitglieder der Ausschüsse werden am besten die Interessen der Arbeiter bei der Wahl wahrnehmen. Ferner eignen sie sich auch am besten zu der Tätigkeit in den Arbeitskammern, für welche die Verhandlungen im Ausschuß die geeignetste Schulung bieten.

Den Arbeitskammern sind als wichtige Aufgaben zugeordnet: Gutachten und Vorschläge an die Gemeindeverwaltung und an Wohlfahrtsvereine einzureichen, wirtschaftliche und soziale Verhältnisse statistisch klarzustellen und durch Vermittlung der Bezirkskammern Reichs- und Staatsbehörden, sowie die gesetzgebenden Körperschaften zu belehren und aufzuklären, und bei alledem die Interessen von Industrie und Arbeiterschaft zu verfolgen und gegeneinander abzuwägen. Hier würden nun die Wünsche und Erfahrungen, wie sie in den Arbeiterausschüssen ausgesprochen werden, von großem Nutzen sein; der Ausschuß könnte statistisches Material, namentlich soweit es die soziale und wirtschaftliche Lage der Arbeiter angeht, sammeln bzw. kontrollieren und richtig stellen.

So würde der schon lange erträumte Frucht spendende Baum einer organischen Arbeitsvertretung, der in zahlreichen Lokal- und Bezirksarbeitskammern sich verzweigt und im Reichsarbeitsamt seine Krone haben soll, in den Arbeiterausschüssen die triebkräftigsten Wurzeln finden.

¹⁾ Vgl. Bedeutung und Organisation der Arbeitskammern [Soziale Tagesfragen, Heft 2 und 3] (M. Gladbach 1901); B. Harms, Deutsche Arbeitskammern, (Tübingen 1904); M. Erzberger, Die Industrie Arbeitskammern im Reichstage, (Jena 1905).

Viertes Kapitel.

Innere Verfassung der Arbeiterausschüsse.

§ 1. Zusammensetzung und Organisation des Arbeiterausschusses.

Der Arbeiterausschuß ist ein Organismus. Jeder Organismus aber kann nicht plötzlich durch einen Willensentschluß fertig geschaffen werden, er muß allmählich werden und wachsen, er bedarf der Zeit und der Entwicklung. Man kann ihn nicht gleich zu Beginn nach einem festen Schema gestalten und ihn gleich in feste unabänderliche Formen pressen. — Mit welchem heterogenem Menschenmaterial hat man es zudem auch innerhalb ein und desselben Betriebes zu tun! Welcher Unterschied besteht zwischen ungelernten und professionell ausgebildeten Arbeitern! Soll man ihnen in der Arbeitervertretung gleiche Rechte und gleiche Stellung geben? Wie verschieden ist ferner der Bildungsgrad und Charakter der Arbeiter je nach ihrem Gewerbe, ihrer Herkunft, ihrer Nationalität! Wie verschieden sind die Arbeiter zu beurteilen und zu behandeln, je nachdem sie religiös und sittlich hochstehen oder gänzlich verwahrloht sind, je nachdem sie in gewerkvereinigten Organisationen geschult sind oder nicht, je nachdem die sozialdemokratische Organisation unter ihnen eingesetzt hat oder nicht! „Wer all diese Verschiedenheit der Verhältnisse unter eine gemeinsame Formel bannen, in eine gemeinsame Form gießen zu können glaubt, der gehört zu jenen unpraktischen Philanthropen, die den sozialen Fortschritt nicht fördern, sondern nur kompromittieren.“¹⁾ Wenn wir daher im Folgenden die innere Organisation der Arbeiterausschüsse erörtern, so können wir kein fertiges, allgemein gültiges Schema aufstellen, wir können nur allgemeine Gesichtspunkte hervorheben, die für den Aufbau der Ausschüsse maßgebend sein müssen und von denen bald dieser, bald jener mehr in den Vordergrund tritt; sodann können wir zeigen, wie man diesen Gesichtspunkten in verschiedener Weise bei der Zusammensetzung der Ausschüsse gerecht geworden ist.

1. Der Arbeiterausschuß soll seiner Natur nach zunächst eine Arbeitervertretung sein. Er muß als solche die Wünsche und Interessen der Gesamtheit der Arbeiter zum Ausdruck bringen können und darum aus einer möglichst allgemeinen und unbeeinflussten Wahl hervorgegangen sein. Dieser billigen Forderung wird auch die Reichsgewerbeordnung gerecht, indem sie (§ 134 h) als Arbeiterausschüsse nur „solche Vertretungen anerkennt, deren Mitglieder in

¹⁾ W. Dechelhäuser, Soziale Tagesfragen 68.

ihrer Mehrzahl von den volljährigen Arbeitern der Fabrik oder der betreffenden Betriebsabteilung aus ihrer Mitte in unmittelbarer und geheimer Wahl gewählt werden.“ Die unmittelbare und geheime Wahl ist, soweit wir sehen, überall eingeführt, auch für die neuen Bergarbeiterausschüsse in heißem Kampf mit den Konservativen erstritten. — Auch der andere Fingerzeig der Gewerbeordnung, daß die Ausschußmitglieder in ihrer Mehrzahl von der Arbeiterschaft gewählt werden, ist fast überall befolgt. Wo der Fabrikhaber sich das Recht vorbehalten hat, außer den Gewählten noch eine Anzahl Ausschußmitglieder zu ernennen, ist das Zahlenverhältnis der Ernannten zu den Gewählten in der Regel dasjenige von 1 zu 2. So ist es bei F. Brandts und allen rheinischen Firmen, welche die Normalstatuten des Linksrheinischen Vereins für Gemeinwohl übernommen haben, so bei H. Freese, bei L. Guttschneuth, bei Nietzsch & Henneberg u. a. Zur Hälfte ernannt und zur Hälfte gewählt werden die Ausschußmitglieder bei D. Peters & Co. und bei Villeroy & Boch (beide Firmen erkennen aber ausdrücklich an, daß diese Zusammensetzung den modernen Forderungen nicht mehr entspricht), ebenso bei Louis Hirsch in Gera, der aber auch in seinem Ausschuß „gar keinen besonderen Wert“ erblickt.

Fast überall ist ferner das aktive Wahlrecht an die Volljährigkeit, d. h. das vollendete einundzwanzigste Lebensjahr geknüpft. Verschiedene Arbeitgeber sind sogar unter diese Grenze bis zum 18. Lebensjahr heruntergegangen, so Cornelius Heyl in Worms, Heinke & Blandertz in Berlin, die Maschinenbau-Aktiengesellschaft Nürnberg; unterschiedslos alle Arbeitnehmer werden zur Wahl zugelassen in den Betrieben der Schulteis-Brauerei. Eine über die Volljährigkeit hinausgehende Beschränkung der Wahlberechtigung ist uns nur begegnet auf den kaiserlichen Werften, welche nur die Arbeiter zu den Ausschußwahlen zulassen, die das 23. Lebensjahr vollendet haben.

Zu einer allgemeinen Interessenvertretung der Arbeiterschaft ist weiterhin erforderlich, daß auch die arbeitenden Frauen und Mädchen das aktive und passive Wahlrecht erhalten. Die Verfassung des Wahlrechts im politischen Leben ist nicht ohne weiteres übertragbar auf die Frauen bei den Ausschußwahlen. Denn die weibliche Arbeiterschaft eines Betriebes hat oft so spezielle und so dringende Interessen, daß diese unmöglich von den männlichen Ausschußmitgliedern mit dem notwendigen Nachdruck vertreten werden würden. In den allermeisten Betrieben sind denn auch beide Geschlechter in bezug auf das aktive und passive Wahlrecht gleichgestellt; uns sind nur drei Ausnahmen bekannt, wo die Arbeiterinnen ausdrücklich von der Wahl ausgeschlossen sind. Um den Arbeiterinnen von vornherein eine ihrer Zahl entsprechende Beteiligung im Ausschuß zu sichern, bestimmen die Statuten bei Heinke & Blandertz, daß (entsprechend der Zusammensetzung der Arbeiterschaft) in den Ausschuß 4 männliche und 8 weibliche Mitglieder zu wählen sind. Derselbe Zweck wird erreicht, wo Frauen und Mädchen einen eigenen Abteilungsausschuß wählen, wie bei Max Roesler in Rodach und in den Bekleidungsämtern der königlich sächsischen Armee- und Landwehrkorps. Heinrich Freese, in dessen Fabrik die Arbeiterinnen gewöhnlich im Ausschuß keine hinreichende Vertretung hatten, machte von seinem Ernennungsrechte Gebrauch, um einige Arbeiterinnen in den Ausschuß zu bringen.

Die Bestimmungen und Stimmungen der Arbeiterschaft, die erfahrungsgemäß zum großen Teil häufig wechselt, würden nicht genügend zum Ausdruck kommen, wenn im Ausschuß sehr lange Zeit dieselben Mitglieder säßen und zur Neuwahl keine Gelegenheit geboten würden. Meistens werden denn auch die Ausschußmitglieder auf 1 Jahr gewählt, und das scheint das Richtige zu sein. Häufig scheidet alljährlich die Hälfte oder ein Drittel (durch Los) aus, sodaß für eine teilweise Erneuerung des Ausschusses gesorgt ist. Eine Wahl auf 3 Jahre ist selten; eine solche auf höchstens 5 Jahre ist nur für die neuen Bergarbeiterausschüsse bestimmt; die Bergarbeiter haben aber auch schon wiederholt gegen diese verfehlte Bestimmung protestiert.

In großen Betrieben zerfällt die Arbeiterschaft gewöhnlich in mehrere Gruppen, die infolge ihrer verschiedenen Ausbildung und Beschäftigung und ihrer Lohnabstufung ganz verschiedene Interessen haben. Es ist von Wichtigkeit, daß diese verschiedenartigen Arbeiterkategorien bei den Ausschußwahlen gebührende Berücksichtigung finden. Die meisten Firmen kommen diesem Postulat nach, indem sie die Wahl nach Arbeiterklassen oder nach besonderen Abteilungen des Betriebs vornehmen lassen und nach der Kopfzahl der Gruppen bestimmen, wie viel Vertreter auf jede einzelne entfallen. Anderswo steht dem von der Gesamtheit gewählten Ausschuß das Recht zu, Vertrauenspersonen für die verschiedenen Abteilungen der Fabrik zu wählen, die ihn in Erfüllung seiner Aufgaben unterstützen. Diese Vertrauenspersonen sollen den Ausschuß informieren über die Arbeiterverhältnisse in ihrer Abteilung, sie können aber auch zu den Sitzungen herangezogen werden mit beratender oder entscheidender Stimme. Das Vertrauensmännersystem wird empfohlen vom Linksrheinischen Verein für Gemeinwohl (Vgl. Anlage 1) und ist in sehr vielen rheinischen Betrieben durchgeführt.

Bei Max Roesler in Rodach sind für die einzelnen Arbeitergruppen Abteilungsausschüsse eingesetzt, die durch ein sorgfältig ausgearbeitetes Statut zu dem Hauptausschuß in Beziehung gebracht sind. Die ganze Arbeiterschaft zerfällt in 5 Abteilungen: 1. die Handwerker, Maschinenwärter, Kapseldreher, Maschinenmüller, Tagelöhner, — 2. die Dreher, Former und Formgießer, — 3. die Brennhäuserarbeiter, — 4. die Maler, Drucker, Ruffelschmelzer und das männliche Magazinpersonal, — 5. die sämtlichen in der Fabrik beschäftigten Mädchen und Frauen, einerlei in welcher Abteilung sie arbeiten. Jede dieser Abteilungen hat einen eigenen Ausschuß, der aus 3 von den Arbeitern gewählten Vertretern und dem von der Fabrikleitung bestellten Abteilungsvorstand als Vorsitzenden besteht. Diese Abteilungsausschüsse sollen sich mit allen rein persönlichen und nur ihre Abteilung betreffenden Angelegenheiten beschäftigen. Von ihren Urteilen ist Berufung möglich an den Hauptausschuß. Dieser besteht aus dem Werksführer, einem zweiten vom Arbeitgeber bestimmten Beamten und den Arbeitervertretern der einzelnen Abteilungen. Die zuletzt genannten Vertreter werden für gewöhnlich von dem Abteilungsausschuß aus der Zahl seiner Mitglieder gewählt, nur in Ausnahmefällen von der Gesamtheit der Abteilungsangehörigen. Der Hauptausschuß bildet die Berufungsinstanz für Urteile der Abteilungsausschüsse, sowie das Schiedsgericht zwischen dem Arbeitgeber und der

Arbeiterschaft; außerdem fallen ihm alle wichtigeren allgemeinen Aufgaben zu, besonders die Aufrihtung bleibender Maßnahmen und Veranstaltungen und deren Ausführung.

In der Stettiner Portland-Cement-Fabrik wählen auch die 5 Gruppen, in welche die Arbeiterschaft eingeteilt ist, je einen Ausschuß. Die Fabrikleitung beruft nun nach Bedürfnis entweder Sitzungen des Gesamtausschusses, (der sich aus sämtlichen Mitgliedern der Abteilungsausschüsse zusammensetzt), oder Gruppensitzungen, je nachdem die vorliegenden Fragen die ganze Arbeiterschaft oder nur eine einzelne Gruppe angehen. So werden Lohnfragen gewöhnlich mit den einzelnen Gruppen verhandelt; ist mit einer Gruppe keine Einigung zu erzielen, so kann die Fabrikleitung die streitigen Punkte dem Gesamtausschuß zur Begutachtung vorlegen. — Ähnlich ist es in den Berliner Betrieben der Schultheiß-Brauerei. Hier sind 5 getrennte Ausschüsse für verschiedene Arbeitergruppen gebildet. Diese Gruppenausschüsse können auch zu gemeinsamen Sitzungen berufen werden, so oft die Direktion eine gemeinsame Beratung für erforderlich erachtet.

Der Ausschuß als Interessenvertretung der Arbeiterschaft findet eine starke Stütze in der Generalversammlung, wie sie beispielsweise in den Betrieben von H. Freese und von Bärensprung & Starke zu Franzenau als Grundlage der ganzen Arbeitsverfassung besteht. Hier wird der Ausschuß nicht bloß gewählt von der Generalversammlung, er muß dieser auch Bericht erstatten über die im Laufe des Jahres stattgehabten Beratungen und Beschlüssen, über die seiner Verwaltung anvertrauten Wohlfahrts-Einrichtungen, und nimmt aus der Mitte der Generalversammlung Anträge entgegen, die er mit dem Fabrikhaber verhandelt. (Vgl. Anlage 3.)

Sehr deutlich kommt der Charakter der Arbeitervertretung zum Ausdruck, wenn der Vorsitzende des Ausschusses ein Arbeiter ist, zumal wenn er aus freier Wahl der Ausschußmitglieder hervorgegangen ist. Durch die Wahl der Mitglieder wird denn auch in den meisten Privatbetrieben die Stelle des Vorsitzenden besetzt. In den öffentlichen Betrieben fast durchgehends, aber auch in verschiedenen Fabriken von Privaten ist der Fabrikherr, der Direktor, oder ein von der Betriebsleitung ernannter Beamter oder Arbeiter der Vorsitzende. Auch für den letzteren Modus lassen sich gute Gründe anführen; vor allem ist nicht zu vergessen, daß der Arbeiterausschuß nicht bloß Arbeitervertretung, sondern auch Verwaltungsinstanz und Vermittlungsorgan ist, und von diesem letzteren Gesichtspunkte aus erscheint die Leitung des Ausschusses durch den Fabrikherrn oder dessen Beauftragten begreiflich.

2. Vor Erlaß des Arbeiterausschußgesetzes von 1891 war der Ausdruck „Ältestenkollegium“ üblich, zumal da, wo ihm die sittliche Überwachung insbesondere der Jugend anvertraut war. Zur Durchführung ethischer Aufgaben müssen die Ausschußmitglieder tatsächlich „Älteste“ sein, d. h. sie müssen in sich eine gewisse dem Alter zukommende Autorität verkörpern, die hervorgeht aus ihrer erprobten sittlichen Führung. Wo technische Aufgaben, wie Unfallverhütung und Verbesserung im Betrieb zu lösen sind, muß auch Berufstüchtigkeit und Einblick in die Betriebsvorrichtungen erwiesen sein. In jedem Fall muß jedes Mitglied des Ausschusses durch sittlichen Ernst in längerem

Verkehr das Vertrauen der Arbeiterschaft, wie auch der Betriebsleitung sich erworben haben.

Um die Erwählung einer solchen Elite der Arbeiterschaft einigermaßen sicher zu stellen, haben die meisten Statuten die Wählbarkeit an ein höheres Lebensalter geknüpft. Im Durchschnitt ist das vollendete 25. Lebensjahr zur Bedingung der Erwählung gemacht. Das Wählbarkeitsalter schwankt zwischen dem 18. (bei C. Heyl in Worms) und dem 30. Lebensjahre (in den meisten öffentlichen, aber auch in einigen privaten Betrieben).

Erfahrene und vertrauenswürdige Männer wird man naturgemäß am ersten aus der Zahl derjenigen zu erwählen haben, die in der Fabrik schon lange genug tätig waren, um sich ein gewisses Ansehen und Vertrauen zu erwerben. Es ist daher nicht unbillig, wenn eine gewisse Anzahl von Arbeitsjahren im selben Betriebe gefordert wird, um in den Ausschuß gewählt werden zu können. Im Durchschnitt fordern die Wahlbestimmungen 4 Jahre im selben Betrieb. Wo das Arbeiterpersonal sehr viel von seiner Freizügigkeit Gebrauch macht (wie im Bergbau), darf man nicht zu viel Arbeitsjahre verlangen, jedenfalls sollte man über die Durchschnittszahl 4 nie hinausgehen.¹⁾ Wo ein mehr bodenständiger Arbeiterstamm sich findet, mag die Zahl höher hinaufgesetzt werden; aber „10 Jahre im selben Betrieb“ scheint zu viel gefordert. Ein bairischer Arbeitersekretär schreibt hierzu folgendes: „Überall wird von den Arbeitern das mangelhafte passive Wahlrecht beklagt. Der Unternehmer setzt einseitig die Wählbarkeitsbedingungen fest. Meist wird verlangt, daß der zu Wählende 10 Jahre in der Fabrik gewesen sei; einige begnügen sich mit 5 Jahren. Dadurch ist es meistens nicht möglich, tüchtige Arbeiter in die Ausschüsse hinauszuwählen. Denn unter 100 Arbeitern sind oft nur 4 bis 5 mit 10jähriger Dienstzeit. Auf keinen Fall aber werden solche Arbeiter, die nicht mehr wechseln wollen, durch ihre Tätigkeit im Ausschuß es jemals mit dem Arbeitgeber verderben.“

3. Der Arbeiterausschuß soll nicht am allerwenigsten als Vermittlungsamt tätig sein, das zwischen Unternehmer und Arbeiterschaft ein gegenseitiges Sichverstehen und Sichbegreifen und einen Ausgleich der beiderseitigen Ansichten und Wünsche anbahnt. Es kann daher Stimme und Einfluß des Arbeitgebers nicht vollständig ausgeschaltet werden. Sonst tritt das Gegenteil von dem ein, was der Ausschuß bezweckt: statt eines leichteren Verständnisses tiefergehende Entfremdung, statt gegenseitigen Vertrauens wachsendes Mißtrauen, statt eines Austausches der Meinungen und eines Ausgleichs der Wünsche vollendete Gegnerschaft.

Zum mindesten erscheint daher die Gegenwart des Fabrikherrn oder seines Stellvertreters bei den Ausschusssitzungen (mit entscheidender oder beratender Stimme) notwendig, um den Charakter eines Vermittlungsorgans zu wahren, wenigstens soweit beide Parteien interessierende Dinge verhandelt werden.

Einen gewissen Einfluß sichert sich der Unternehmer schon dadurch, daß er eine Anzahl von Ausschußmitgliedern selbst ernannt, von denen er bestimmt weiß, daß sie durchweg seine Ansichten teilen werden, besonders

¹⁾ Die Beteiligung an einem Streik darf nicht als Unterbrechung der Arbeitsjahre gelten.

wenn er hierzu Beamte oder Meister ernennt. Deutlicher und fühlbarer wird der Einfluß des Unternehmers zur Geltung kommen, wenn er selbst, ein Direktor oder sonst ein höherer Beamter den ständigen Vorsitz im Ausschuß führt. Ungefähr die Hälfte von den etwa 100 Ausschüssen, in deren Statuten wir Einblick genommen, hat den Fabrikherrn oder einen Vertreter der Betriebsleitung als Vorsitzenden, in den übrigen wird der Vorsitzende durch die Ausschußmitglieder aus ihrer Mitte gewählt. Aber auch bei diesen, mehr demokratisch organisierten Ausschüssen hat sich die Direktion eine weitgehende Einflußnahme auf Gang und Inhalt der Verhandlungen meistens gewahrt, indem sie die Tagesordnung entweder selbst feststellt oder von der vorgelegten Tagesordnung ungeeignete Punkte absetzt.¹⁾ Daß die Körperschaft selbst bezw. der von ihr erwählte Vorsitzende die Tagesordnung ohne jedwede Einschränkung aufstellt, ist nur höchst selten der Fall, z. B. bei Heinrich Freese (vgl. Anlage 3) und in den Betrieben der Deutschen Continental-Gasgesellschaft; der Ausschuß bei den Kaiserlichen Werften legt die selbstentworfenen Tagesordnung der Behörde nur zu dem Zwecke vor, damit diese geeignete Deputierte in die Sitzung entsenden kann.

Es ist nicht zu leugnen, daß die meistens anzutreffende Vorzugsstellung des Unternehmers im Ausschuß mißbraucht werden kann und auch mißbraucht worden ist; mancher Unternehmer schuf sich auf diese Weise einen stets gefügigen Ausschuß, setzte seine Absichten durch und konnte seinen Willen nach außen als den Volkswillen ausgeben. Aber die Sozialdemokraten gehen zu weit, wenn sie die Ausschüsse insgesamt als Schutztruppen des Unternehmertums brandmarken deshalb, weil die Unternehmer statutenmäßig meistens den Vorsitz führen und die Tagesordnung festsetzen. Es kommt hier weniger auf den Wortlaut der Statuten an, als auf den Geist, in welchem sie durchgeführt werden. Fabrikherr, Direktor oder Beamter können und sollen bei persönlicher Leitung der Verhandlungen die freie Meinung und Selbstständigkeit der Ausschußmitglieder stets achten; verständige Fabrikherren haben auch durch loyale Behandlung des Ausschusses die besten Erfolge nicht bloß zu ihrer, sondern zur Zufriedenheit der ganzen Arbeiterschaft erzielt. Andererseits wird, wie Hise bemerkt,²⁾ ein Unternehmer, der dem Ältestenkollegium seinen Einfluß aufdrängen will, auch wenn er ihm ganz fern steht, indirekt Mittel und Wege genug dazu finden.

Ganz dasselbe ist zu sagen von der Bestimmung, daß die Durchführung der Beschlüsse des Ausschusses abhängig gemacht ist von der Genehmigung des Fabrikherrn oder der Direktion. Diese Maßnahme, welche bei der monarchischen Verfassung eines großen Betriebs nicht gut zu vermeiden ist, findet sich in fast allen Statuten. Heinrich Freese verzichtet allerdings darauf. Bei Bärensprung & Starke in Frankenau hat der Fabrikhaber

¹⁾ Die Einberufung der Ausschußsitzungen geschieht meistens entweder auf Antrag der Betriebsleitung oder des Ausschusses bezw. eines Teiles desselben. Das Richtige scheint zu sein, ordentliche Sitzungen (mindestens alle Vierteljahre oder besser alle Monate) festzusetzen und außerdem außerordentliche Versammlungen auf Wunsch des Chefs oder des Ausschusses einzuberufen (Vgl. Anlage 4 u. 7).

²⁾ Arbeiterwohl I (1881) 190.

das Recht, die Beschlüsse für ungültig zu erklären, wenn diese gegen eine reichs- oder landesgesetzliche Bestimmung oder gegen die Fabrikordnung verstoßen. Bei Rietschl & Henneberg in Berlin prüfen die Geschäftsinhaber die Beschlüsse der Ältesten. Liegt ein Bedenken gegen diese Beschlüsse vor, so wird eine Sitzung der Ältesten anberaumt, an welcher die Geschäftsinhaber stimmberechtigt teilnehmen, und in welcher nach Stimmenmehrheit Beschluß gefaßt wird. Bei diesem Beschluß behält es dann sein Bewenden. — Im übrigen aber haben die Ausschußverhandlungen durchweg beratenden Charakter. Die Durchführung ist dem Ermessen des Arbeitgebers anheimgestellt. Doch darum ist der Ausschuß keine „harmlose Spielerei“. Und wenn auch verschiedene Arbeitgeber, wie F. Brandts, Peters u. a. von ihrem Rechte, die Ausführung zu versagen, nie Gebrauch gemacht haben, so ist darum der Vorbehalt dieses Rechtes nicht völlig zwecklos. In ihm kommt der Gedanke der einheitlichen Leitung und allgemeinen Unterordnung zum Ausdruck, während bei einer loyalen Behandlung des Ausschusses seitens des Arbeitgebers die Selbstständigkeit des Ausschusses hinreichend gewahrt bleibt. Die Aufgabe des Unternehmers wird es sein, Autorität und Selbstverwaltung, Monarchie und Konstitutionalismus miteinander in Einklang zu bringen.

§ 2. Konstitutionelle Betriebsverfassung.

Franz Hise hat im Jahre 1881 mit Bezug auf die Arbeiterausschüsse das Wort von der „konstitutionellen Verfassung“ im Fabrikbetrieb geprägt¹⁾ und angesehene Nationalökonomten, wie Schmoller und Böhmert, verpflichteten ihm hierin bei; der Berliner Fabrikant H. Freese gab seiner bedeutungsvollen Schrift über die Arbeiterausschüsse den Titel: „Das konstitutionelle System im Fabrikbetriebe“. Widerspruch gegen diese Bezeichnung erhob sich nicht bloß aus den Reihen der Sozialdemokraten, die über den „Scheinkonstitutionalismus“ spotteten; — auch W. Dechelhäuser, der im übrigen ein aufrichtiger Förderer der Arbeiterausschüsse war, lehnte die Bezeichnung ab, weil er von ihr eine allzu große Erweiterung wirklich konstitutioneller Befugnisse fürchtete,²⁾ M. Sering meinte, der Vergleich der Ausschüsse mit der konstitutionellen Verfassung im politischen Sinne sei ein hinkender.³⁾

Dies letzte ist nun freilich zuzugeben. In den Arbeiterausschüssen ist weder die Doktrin Montesquieus über den Konstitutionalismus, wie er sie in seinem *Esprit des lois* niederlegte, noch die Verfassungsurkunde irgend eines konstitutionell eingerichteten modernen Staatswesens getreu kopiert. Indes die Grundgedanken der konstitutionellen Verfassung finden wir in den Arbeiterausschüssen wieder, zumal wenn wir diese betrachten in ihrem organischen Zusammenhang mit der ganzen rechtlichen und faktischen Stellung der heutigen Arbeiter.

Der Gedanke des Konstitutionalismus, der hauptsächlich durch Montesquieu auf den europäischen Kontinent verpflanzt wurde, hat sich in einer zweifachen

¹⁾ Arbeiterwohl I (1881) 87.

²⁾ Soziale Tagesfragen (Berlin 1889) 87.

³⁾ Arbeiterausschüsse in der deutschen Industrie (Leipzig 1890) 2.

Richtung Bahn gebrochen: in der demokratisch-konstitutionellen und in der monarchisch-konstitutionellen Verfassungsform.¹⁾ Die erstere wurzelt in den Gedankenkreisen des Rousseauschen Naturrechts, dem sie vor allem die demokratische Lehre von der Souveränität des Volkes entlehnt. Die höchste Gewalt im Staate ruht nach dieser Lehre beim Volke. Den vornehmsten Bestandteil dieser Gewalt, die Legislative, behält das Volk für sich und übt sie aus durch die Volksvertretung. Die Exekutive, die vollziehende Gewalt, überträgt es unter gewissen Vorbehalten an den Fürsten; und die richterliche Gewalt wird einem unabhängigen Richterstande anvertraut. — Diese Gedanken sind in verschiedener Form und mit verschiedenen Modifikationen verwirklicht in der Republik, wo der Präsident der jeweilige Mandatar des Volkes ist, aber auch in den parlamentarischen Monarchien, wo der Fürst der Volksvertretung sich gefügig zeigt, namentlich durch die Ernennung seiner Minister aus der Parlamentarmehrheit (England, Belgien). — Dies ganz und gar auf demokratischen Ideen aufgebaute System des Konstitutionalismus scheidet für eine Vergleichung mit den Arbeiterausschüssen vollständig aus. „Die Organisation der Arbeit in der einzelnen Fabrik wird wesentlich und im großen ganzen stets eine monarchische sein müssen;“²⁾ eine einheitliche straffe Leitung wird hier um so mehr am Platze sein, je größer und komplizierter der Betrieb ist. Es kann sich hier nur darum handeln, ob die Monarchie im Fabrikbetriebe eine absolute (nach Analogie des absoluten Fürstentums im 18. Jahrhundert) oder eine konstitutionelle sein soll, die in ihren Herrscherrechten durch die Verfassung eingeschränkt und durch die Heranziehung des „Volkes“, der Arbeiterschaft, gemäßig und gemildert ist.

Eine solche konstitutionelle Monarchie kann man einen Betrieb nennen, in welchem ein Arbeiterausschuß tätig ist, zumal wenn man noch die ganze Stellung des Arbeiters nach heutiger Rechts- und Sachlage dazu in Betracht zieht. Ein Analogon bezüglich der Entstehung wie der inneren Einrichtung und der Befugnisse findet die konstitutionelle Fabrikmonarchie in den konstitutionellen Verfassungen, welche die deutschen Staatswesen im Laufe des verfloßenen Jahrhunderts erst im Süden, dann auch in Sachsen und Preußen annahmen. Der Konstitutionalismus baut sich hier auf nicht als halbe Demokratie, sondern als ganze Monarchie. Der Monarch bleibt im Vollbesitz der öffentlichen Gewalt, der gesetzgebenden, der ausführenden und der richterlichen, aber er ist beschränkt in der Ausübung dieser Gewalt.³⁾ Während der absolute König für seinen Herrscherwillen keine andere Grenze kannte, als sein Gewissen, schafft das konstitutionelle System gewisse Garantien dafür, daß die Herrschaft stets im Interesse des Volkes und des Staatsganzen geführt wird. Die Ausübung der Staatsgewalt wird „konstituiert“, d. h. eingeengt durch die Verfassung; Inhalt

¹⁾ Vgl. G. Anschütz in Holzendorffs Enzyklopädie der Rechtswissenschaft⁶ (Weipzig 1904) II 486 ff.; C. Bornhak, Allgemeine Staatslehre (Berlin 1896) 34 ff.; W. Kaempfe, „Konstitutionalismus“ im Staatslexikon der Görresgesellschaft² III 690 ff.; B. Cathrein, Moralphilosophie⁴ (Freiburg 1904) II 684 ff.

²⁾ F. Hise in Arbeiterwohl a. a. O.

³⁾ Vgl. Anschütz a. a. O.

und Richtmaß für die Tätigkeit des Monarchen ist im wesentlichen bestimmt durch die Verfassungsurkunde. Insbesondere ist der Monarch, wenn er auch das Zentralorgan ist und bleibt, von welchem alle öffentliche Gewalt ausgeht, in der Ausübung seiner Gewalt an die Mitwirkung bestimmter Organe gebunden: die Gesetzgebung kann er nicht ausüben ohne die Volksvertretung, die Verwaltung nicht ohne verantwortliche Minister, und die Rechtsprechung nicht ohne unabhängige Gerichte. Das sind die beiden wesentlichen Elemente des konstitutionellen Systems, wie es sich in den deutschen Staaten auf streng monarchischer Grundlage entwickelt hat: erstens das Bestehen einer Verfassung — und zweitens rechtliche Gebundenheit an die Mitwirkung bestimmter Organe. Und diese beiden Elemente glauben wir mehr oder weniger deutlich wiederzufinden in dem modernen Fabrikbetriebe, besonders wenn hier ein Arbeiterausschuß gut funktioniert.

Die Fabrikmonarchie ist kein absoluter Staat im kleinen, in welchem der Fabrikherr nach Art des ancien régime nach eigenem Gutdünken überall frei schalten und walten könnte. Sein Herrscherbelieben ist eingeschränkt durch eine Reihe von Bestimmungen, die man in ihrer Gesamtheit wohl als Verfassung bezeichnen kann.

Da ist es zunächst der Arbeitsvertrag, als „Gegenstand freier Uebereinkunft zwischen dem selbständigen Gewerbetreibenden und dem gewerblichen Arbeiter“, der den Fabrikherrn in den wichtigsten Punkten des Arbeitsverhältnisses privatrechtlich bindet. Derselbe wird noch gestützt zugunsten der Arbeiter durch Kollektivverträge seitens der organisierten Arbeiterschaft, durch Arbeiterschutzbestimmungen und Versicherungs-gesetzgebung seitens des Staates.

Als diese das Arbeitsverhältnis regelnden Institutionen zusammengekommen, haben für den Arbeitgeber eine ähnliche einschränkende Wirkung, wie die Verfassungsurkunde für den bis dahin absoluten Monarchen. Ja, in gewissem Sinne kann die Einschränkung des Fabrikherrn eine härtere und weitergehende genannt werden; denn während (nach der Ansicht der meisten modernen Staatsrechtslehrer) die konstitutionelle Verfassung eine Selbstbeschränkung des Monarchen ist, die dieser, dem Drängen der herrschenden Volksstimmung nachgebend, sich selber auflegt,¹⁾ beruht das Gebundensein des Fabrikherrn teilweise auf Vertrag, teilweise auf der Anordnung einer höheren Gewalt, der Staatsgewalt.

Als zweites wesentliches Element des konstitutionellen Staatswesens wurde bezeichnet das Gebundensein des Monarchen an gewisse Organe bei der Ausübung seiner dem Besitz nach ihm ganz zufallenden Staatsgewalt. Volksvertretung, verantwortliche Minister und unabhängige Richter sind die drei zur Mitwirkung bestimmten Organe.

Eine den verantwortlichen Ministern ähnliche Institution, an welche die Ausübung der Regierungsgewalt geknüpft wäre, findet sich nun in einem industriellen Betriebe nicht. Eine solche wäre hier auch kaum denkbar. Verantwortliche Minister haben in konstitutionellen Staaten deswegen ihren Platz, weil hier die Person des Monarchen als unverantwortlich und unverleglich, oder wie einige Verfassungen sich ausdrücken, als „heilig“ gilt. Derartige souveräne Vorrechte

¹⁾ Vgl. Bornhak a. a. O.

sind jedoch Ausnahmerechte für den Monarchen im Staate und entsprechen der Stellung eines Fabrikherrn durchaus nicht; sie würden auch niemanden weniger behagen, als der Arbeiterschaft, die es lieber mit einem verantwortlichen als mit einem unverantwortlichen „Herrn“ zu tun hat.

Ebenso wenig kann in industriellen Betrieben von einem unabhängigen Richterstande die Rede sein, schon um des geringen Umfanges wegen, den hier die Rechtspredung einnimmt. Höchstens erscheint hier der Konstitutionalismus insofern gewahrt, als die Kabinettsjustiz in einigen Betrieben etwas eingeschränkt ist, wo der Fabrikherr dem Arbeiterausschüsse gewisse richterliche Befugnisse übertragen hat. So werden Streitigkeiten der Arbeiter untereinander hier und da vom Arbeiterausschuß geschlichtet. Ebenso bildet dieser für Strafen, welche Beamte und Meister verhängt haben, zuweilen eine höhere Rekursinstanz.

Als hervorstechendstes Merkmal des konstitutionellen Staates gilt stets die Volksvertretung. Eine solche erblicken wir bezüglich des konstitutionellen Fabriksystems im Arbeiterausschuß, der in der Tat mit der parlamentarischen Volksvertretung hinsichtlich seiner Zusammensetzung wie seiner Befugnisse eine gewisse Ähnlichkeit besitzt.

Der Unterschied von Einkammer- und Zweikammersystem berührt nicht das Wesen der Volksvertretung. Das letztere finden wir in den größeren deutschen Bundesstaaten, das Einkammersystem hat die Mehrzahl der deutschen Staaten und auch die Reichsverfassung angenommen. Auf dem Einkammersystem beruhen auch die Arbeiterausschüsse.

Man ist vielfach geneigt, nur solche Körperschaften als wahre Volksvertretungen gelten zu lassen, die aus der Wahl des Volkes, vorab aus der allgemeinen, direkten und geheimen Wahl hervorgehen. Jedoch entspricht diese Anschauung nicht ganz den in den deutschen Landesstaatsrechten niedergelegten Auffassungen. Hier ist für die Erste Kammer, die doch als integrierender Bestandteil des Landtages gilt, bezeichnend der Mangel des gewählten Elements. Dieses fehlt gänzlich in den größeren Staaten (Preußen, Bayern, Württemberg), in der Ersten Kammer der übrigen Staaten erscheint es, aber nicht in Gestalt von Erwählten weiter staatsbürgerlicher Volkskreise, sondern als eine Gruppe adeliger Grundbesitzer, welche aus der Mitte ihrer Standesgenossen von diesen bezeichnet werden. Demgemäß bestehen die Ersten Kammern der überwiegenden Regel nach aus Personen, die zu dieser Mitgliedschaft kraft Gesetzes oder durch Verfügung des Monarchen berufen werden. — Es ist hiernach auch kein Verstoß gegen konstitutionelle Regeln oder Gebräuche, wenn die Arbeiterausschußmitglieder nicht sämtlich aus direkter Wahl der Arbeiterschaft hervorgehen. Die meisten Ausschüsse bestehen ja vollständig aus Gewählten; wo aber der Unternehmer eine bestimmte Anzahl Beamte, Meister oder Arbeiter in den Ausschuß sendet, ist das Zahlenverhältnis von Ernannten zu Gewählten gewöhnlich dasjenige von 1 zu 2. Und die Unternehmer, die sich ein solches Ernennungsrecht vorbehalten, ahmen hierin jene konstitutionellen Monarchen nach, die durch die Ernennung bestimmter Volksvertreter die Aufrechterhaltung fester Traditionen im Lande sicherstellen wollen.

Es ist bei den Staatsrechtslehrern üblich, die Gesamtzuständigkeit eines Parlaments zu gliedern in die beiden Hauptgruppen der kollegialen und politischen Rechte. Die ersteren verhalten sich zu den letzteren wie Mittel zum Zweck; durch jene gibt sich das Parlament die Ordnung und setzt sich in den Stand, seine politische Kompetenz, d. h. den ihm zufallenden Anteil an der Ausübung der Staatsgewalt wahrzunehmen. — Zu den kollegialen Kompetenzen gehört an erster Stelle das Recht zur selbständigen Regelung der Geschäftsordnung („parlamentarische Autonomie“). H. Freese, der überhaupt bestrebt ist, die Gepflogenheiten des Parlaments möglichst unverändert auf seine Arbeitervertretung zu übertragen, hat auch seinem Ausschuß bezüglich der Aufstellung der Geschäftsordnung volle Selbständigkeit gelassen. Sonst aber ist die Geschäftsordnung in den Ausschüssen meistens ein Produkt gemeinsamer Beratung mit dem Fabrikherrn, jedenfalls bedarf sie seiner Genehmigung. — Als kollegiales Recht ist weiterhin anzusehen die Wahl des „Bureaus“: des Präsidenten, Vizepräsidenten und der Schriftführer. Die Wahl ist den meisten Parlamenten völlig freigegeben. In den Arbeiterausschüssen wird die Konstituierung des Bureaus verschieden gehandhabt: etwa die Hälfte wählen den Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden aus ihrer Mitte, in den übrigen ernennt die Firma den Vorsitzenden und seinen Stellvertreter. Jedoch auch dieser letztere Modus findet ein Vorbild im Leben der Parlamente: in den süddeutschen Staaten wird der Präsident der Ersten Kammer nicht gewählt, sondern von der Krone ernannt. — Daß der Schriftführer in den Arbeiterausschüssen besser vom Arbeitgeber aus der Zahl seiner Komptoiristen ernannt wird, findet man begreiflich und wünschenswert, wenn man erwägt, daß viele von den Arbeitern, die im Ausschuß sitzen, nicht zu diesem Amte so tauglich sind, wie ein geübter Komptoirist. Von sehr vielen Firmen wird daher auch dem Ausschuß ein Bureaubeamter als Schriftführer gegeben.

Die politischen Rechte eines Parlaments werden vor allem betätigt in der Mitwirkung des Parlaments bei der Gesetzgebung. Durchgehen wir die vier Akte, die zum Zustandekommen eines Gesetzes erforderlich sind, und ziehen wir jedesmal die Tätigkeit des Arbeiterausschusses zum Vergleich heran. — Die Initiative oder der Gesetzesvorschlag kann nach dem heutigen deutschen Staatsrecht sowohl von der Krone, als von der Volksvertretung ausgehen. Den Begriff einer Gesetzgebung wird man in der Fabrik in erster Linie und im eigentlichen Sinne gewahrt finden in der Festsetzung der Arbeitsordnung. Und in dieser Beziehung kann der Arbeiterausschuß auch Initiativanträge stellen. Das war ja sehr häufig der ausgesprochene Zweck bei Einführung eines Ausschusses, daß aus der Mitte der Arbeiterschaft Vorschläge zur erstmaligen Aufstellung oder zur Abänderung der Arbeitsordnung gemacht würden. Aber auch auf anderen Gebieten sind vielen Unternehmern Vorschläge des Arbeiterausschusses sehr willkommen: namentlich Vorschläge betreffs der Wohlfahrtseinrichtungen, Vorschläge zur Verhütung von Unfällen, zu technischen Verbesserungen, zu praktischen Entlohnungsmethoden, selbst Vorschläge bezüglich der Lohnhöhe und Arbeitsdauer. In all diesen Punkten, die man wohl im weiteren Sinne als eine das Leben des Arbeiters regelnde Gesetzgebung betrachten kann, haben die Initiativanträge des Arbeiterausschusses schon viel Gutes geschaffen.

Die Feststellung des Gesetzesinhalts, der zweite Akt der gesetzgeberischen Tätigkeit, erfolgt im Staat durch Vereinbarung zwischen Regierung und Parlament, derart, daß die Rechte der zwei Faktoren grundsätzlich gleich sind und kein Faktor einen Anspruch darauf hat, daß der andere sich seiner Meinung fügt. Insbesondere steht dem Parlament das Amendierungsrecht zu, d. h. das Recht, seine Zustimmung zu einer Vorlage von der Annahme der Amendements (Abänderungsvorschläge) durch die Regierung abhängig zu machen. — Hier ist nun die Tätigkeit des Arbeiterausschusses weit weniger mitbewirkend und mitbestimmend. Bei der Festsetzung des Inhalts der Arbeitsordnung braucht nach der Reichsgewerbeordnung (§ 134 d) der Ausschuß nur angehört zu werden. Aber er besitzt kein Amendierungsrecht, und auch, wenn er die Vorlage ablehnt, kann sie darum doch Gesetz werden. Nur die Aufnahme gewisser Bestimmungen in die Arbeitsordnung ist ausdrücklich von der Zustimmung des Arbeiterausschusses abhängig gemacht. So ist diese notwendig zum Erlaß von Vorschriften über das Verhalten minderjähriger Arbeiter außerhalb der Fabrik, von Bestimmungen über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung von Fabrikwohlfahrts-einrichtungen. (G.D. § 134 b). Es ist nicht zu leugnen, daß bei der Feststellung des Gesetzesinhalts der konstitutionelle Gedanke im Arbeiterausschuß weniger zur Geltung kommt; das Recht einer mehr positiven Mitwirkung würde das Ansehen des Ausschusses wesentlich erhöhen und die Tätigkeit der Mitglieder freudiger und fruchtbarer gestalten.

Sanktion und Publikation, die den Gesetzentwurf erst zum Gesetz erheben, fallen im Staat dem Monarchen, in der Fabrik dem Arbeitgeber zu, diesem allerdings mit weniger konstitutionellen Formalitäten.

Die politischen Kompetenzen der deutschen Parlamente sind nicht bloß gesetzgeberische (die theoretische Auffassung der Gewaltenteilung, wonach das Parlament nur Legislative sein soll, ist im heutigen positiven Recht nirgends verwirklicht), sondern erstrecken sich auch auf das Verwaltungsgebiet. Vor allem beeinflusst die Volksvertretung sehr stark das gesamte Verwaltungswesen durch die Feststellung des Staatshaushaltsetats (Budgetrecht). Ein ähnliches Recht haben die Arbeiterausschüsse nicht an die Seite zu stellen. Das ergibt sich aber aus der Natur der Sache. Hier trägt der Fabrikherr allein die Finanzierung des Unternehmens und unternimmt vornehmlich auf sein persönliches Risiko alle kaufmännischen Operationen. Das „Volk“, die Arbeiterschaft, steuert nicht bei, wenigstens nicht in der Form von Geld. Der Arbeitervertretung ist darum hier auch kein Einfluß auf das Vermögenswesen des Unternehmens eingeräumt. Freilich könnte man entgegenhalten, daß das Volk, die Arbeiter, zum Wohl und Gedeihen des Unternehmens wenn auch kein Geld, so doch das viel Wertvollere, die Arbeitskraft beisteuern, und daß dieser Beitragspflicht ein Budgetrecht, durch die Arbeitervertretung ausgeübt, billigerweise entsprechen würde. Nun üben aber tatsächlich immer mehr die Gewerkschaften ein ähnliches Recht aus, indem sie durch Abschluß von Tarifverträgen die Arbeitskräfte nicht unter einem bestimmten Lohn zur Verwendung kommen lassen. Auch jenen Arbeiterausschüssen, die bei der Vereinbarung von Löhnen und Arbeitszeit mitzuwirken haben, ist dadurch eine dem Budgetrecht ähnliche Befugnis eingeräumt. — Auf einem Gebiete, das auch die Geldbeiträge der Arbeiter häufig in Anspruch nimmt, auf dem Gebiet

der Wohlfahrts-einrichtungen, ist den Arbeitern vielfach nicht bloß eine Einflußnahme auf die Verwaltung, sondern die Verwaltung selbst übertragen. Der Arbeiterausschuß führt in sehr vielen Betrieben die Verwaltung der Wohlfahrts-einrichtungen teils im Verein mit der Betriebsleitung, teils ganz selbständig. Gerade auf diesem Gebiete hat sich die Verwaltungstätigkeit der Ausschüsse als außerordentlich fruchtbar erwiesen.

Die Parlamente üben im Staatsleben einen wohlthätigen Einfluß auf die Verwaltung aus durch das Beschwerde- und Informationsrecht. Die Beschwerden, die in der Form von Adressen an die Krone oder von Resolutionen an die Minister ausgesprochen werden, können einen bestimmten Akt oder eine ganze Praxis in der Verwaltung rügen. Um sich über Vorgänge der Verwaltung zu informieren, kann das Parlament eine Interpellation an die Minister richten oder eine Enquete veranlassen. — Diesem im parlamentarischen Leben viel betätigten Beschwerde- und Informationsrechte ist die Befugnis der Arbeiterausschüsse nachgebildet, Wünsche und Beschwerden der Betriebsleitung gegenüber auszusprechen, mögen diese nun allgemeine Mißstände in der Fabrik berühren oder bestimmte Maßnahmen der Beamten und Meister, mögen sie ganze Gruppen von Arbeitern oder nur einzelne Arbeiter angehen. Freilich ist in dieser Hinsicht (namentlich bei Einzelbeschwerden) das Recht der Arbeiterausschüsse oft sehr beschränkt. Aber es ist daran zu erinnern, daß auch „ein allgemeines Recht des Landtags auf Überwachung und Kontrolle der gesamten Staatsverwaltung nicht anerkannt werden kann.“¹⁾

¹⁾ H. Schulze, Lehrbuch des deutschen Staatsrechts (Berlin 1886) I, 479.



Schluß.

Die Arbeiterausschüsse sind kein Allheilmittel für soziale Schäden. Sie nehmen auch in der ganzen Reihe von Institutionen zur sozialen Aufwärtsbewegung der Arbeiterschaft und zur Erhaltung des Friedens nicht die hervorragendste Stelle ein. Aber daß sie Hervorragendes leisten zum Wohle der Unternehmer, wie der Arbeiter, hat sich überall da gezeigt, wo ihnen von beiden Seiten richtiges Verständnis und warmes Interesse entgegengebracht wird. Ehrlicher Wille seitens der beiden beteiligten Faktoren ist ihre erste Lebensbedingung. Aber auch die Gesetzgebung muß für ihre Ausdehnung und für die Sicherstellung eines geeigneten Tätigkeitsgebietes Sorge tragen.

Wir stellen zum Schluß noch einmal die — meistens schon mehrfach berührten — Vorschläge zusammen, welche Gesetzgebung, Unternehmer und Arbeiterschaft zu einer allseitig ersprießlichen Wirksamkeit der Arbeiterausschüsse durchzuführen hätten.

I. Vorschläge für die Gesetzgebung.

1. Obligatorische Einführung der Arbeiterausschüsse in allen größeren gewerblichen Betrieben, (einschließlich der auf Heimarbeit beruhenden Verlagsbetriebe) etwa in solchen mit mehr als 50 Arbeitern.

Der sanfte Zwang, der durch die sog. fakultativen Arbeiterausschüsse (1892) ausgeübt werden sollte, hat sich als unzureichend erwiesen. Andererseits hat die obligatorische Einführung (wie im bairischen und preußischen Bergbau) nicht jene Bedenken zur Wirklichkeit werden lassen, die damals geäußert wurden.

Die Abgrenzung der Befugnisse läßt sich wohl kaum gesetzlich regeln. Die Industrien und die Verhältnisse der Einzelbetriebe sind zu verschieden. Aber es müßte ein gewisses Mindestmaß hinsichtlich der Befugnisse durch das Gesetz ausgesprochen werden; z. B. 1. Verwaltung und Verwendung von Strafgebern, 2. Mitverwaltung von Kassen und Wohlfahrts-einrichtungen, zu denen die Arbeiter Beiträge zahlen, 3. eine über das bloße „Angehörtwerden“ hinausgehende positive Mitwirkung bei Festsetzung und Abänderung der Fabrikordnung, müßten — außer den ihm schon jetzt fakultativ zustehenden Befugnissen (GD. § 134b Abs. 3) — durch den Ausschuß ausgeübt werden. Erhält der Ausschuß nicht ein solches Mindestmaß, so ist ihm von vornherein die Lebensfähigkeit benommen, er bekommt weder beim Arbeitgeber noch bei der Arbeiterschaft Ansehen und Vertrauen, und wird in entscheidenden Momenten, wo es sich um eine Vermittlung zwischen beiden Parteien handelt, versagen. Ob und wie weit man über das geforderte Mindestmaß von Befugnissen hinaus-

gehen soll und darf, namentlich in bezug auf Lohnregulierung, muß in Anbetracht der Verhältnisse des einzelnen Betriebs, der lokalen Verhältnisse, der psychologischen Veranlagung der Arbeiterschaft entschieden werden.

Das aktive Wahlrecht (geheime Wahl) wäre allen großjährigen Arbeitern einzuräumen, das passive Wahlrecht allen, die das 25. Lebensjahr überschritten haben und ein bis vier Jahre im Betriebe tätig gewesen sind. — Die Arbeiterinnen dürfen weder vom aktiven noch vom passiven Wahlrecht ausgeschlossen werden.

2. Obligatorische Einführung von Ausschüssen in Handelsbetrieben, die mehr als 50 Personen beschäftigen. Nicht bloß die Handlungsgehilfen im strengen Sinne des Handelsgesetzbuches, d. h. diejenigen, die in einem Handelsgewerbe zur Leistung kaufmännischer Dienste gegen Entgelt angestellt sind, bedürfen einer Vertretung, sondern auch die oft sehr zahlreichen ungelerten Arbeiter, die niedere Handlangerdienste (wie das Packen und Austragen von Waren) zu leisten haben. Gerade hier müßte ein Arbeiterausschuß ein um so größeres Tätigkeitsgebiet erhalten, als staatliche Schutzgesetzgebung, wie berufliche Organisation bezüglich der im Handel Beschäftigten erst in geringen Anfängen vorhanden sind. Die innere Organisation (namentlich die Vertretung der verschiedenen Gehilfenabteilungen), die Aufstellung der Befugnisse der Ausschüsse könnte nach Analogie der Arbeiterausschüsse in der Industrie vorgenommen werden.

3. Obligatorische Einführung von Ausschüssen für die technischen und kaufmännischen Angestellten in solchen Betrieben, in denen ihre Zahl mehr als 50 beträgt. Ihre Lebensverhältnisse unterscheiden sich bei einer großen Anzahl von ihnen nicht wesentlich von denjenigen der Arbeiter. Die Gründe, die also sonst für Arbeiterausschüsse angeführt werden, gelten teilweise auch hier.

4. Obligatorische Einführung von Ausschüssen für die unteren und mittleren Beamten der Verkehrsanstalten (Post, Eisenbahn, Schifffahrt, Straßenbahn), die in einer Zweiganstalt mehr als 50 beschäftigen.

Manche Fragen, wie z. B. die Bestimmung der täglichen Dienstzeit, die Einlegung der Pausen u. a. sind sehr von lokalen Verhältnissen abhängig — und können viel leichter und zweckmäßiger geregelt werden nach Einholung der Ansicht der Beamenschaft und unter Mitwirkung derselben. Die Verkehrsanstalten müßten hier dem Beispiele der gewerblichen Staatsbetriebe folgen, die für die Arbeiterschaft überall Ausschüsse eingeführt haben.

II. Vorschläge bezüglich der Arbeiterschaft.

1. Die Arbeiter müssen ihr Interesse für die Ausschüsse bekunden durch rege Teilnahme bei der Wahl, durch die Wahl geeigneter und vertrauenswürdiger Vertreter und vor allem durch Inanspruchnahme ihrer Tätigkeit.

2. Die Arbeiterorganisationen müssen mit den Ausschüssen und ihrer Tätigkeit rege Fühlung unterhalten, und dürfen dabei nicht außer acht

lassen, daß die Ausschüsse nicht bloß Interessenvertretungen der Arbeiter, sondern auch Vermittlungsämter zwischen Unternehmer und Arbeiter sind. Sie müssen das Tätigkeitsgebiet der Ausschüsse respektieren und sie darin zu fördern suchen.

III. Vorschläge bezüglich der Unternehmer.

Wichtiger noch ist es, daß die Unternehmer Verständnis und Interesse für die Arbeiterausschüsse bekunden.

Sie müssen daher

1. nicht in den Ausschüssen von vornherein Anfänge von Arbeiterkriegen und Empörungen erblicken,

2. die Wahlbestimmungen und die den Ausschüssen zu verleihenden Befugnisse nicht zu engherzig einschränken,

3. bei aller Aufrechterhaltung der monarchischen Leitung des Betriebes die Selbständigkeit des Ausschusses anerkennen und seine Tätigkeit zur Geltung kommen lassen. — Es würde sich daher empfehlen, z. B. in vielen Fragen dem Arbeiterausschuß die Initiative zuzuschicken, auch zuweilen mehr nachzugeben, als an sich berechtigt erscheint, um das Ansehen und die Arbeitsfreudigkeit des Ausschusses zu erhöhen. „Erfolg wie Mißerfolg der Arbeiterausschüsse — so sagte schon vor 20 Jahren W. Dechelhäuser — liegen in erster Linie in den Händen des Arbeitgebers.“



Anlage I.

Normalstatuten eines Ältestenkollegiums,

empfohlen

vom Linksrheinischen Verein für Gemeinwohl.

§ 1.

Der Vorstand der Krankenkasse soll neben der Fürsorge für die kranken Mitglieder es als seine besondere Aufgabe betrachten, für Erhaltung und Förderung des Geistes der Zusammengehörigkeit, der Ordnung und der guten Sitte unter den Arbeitern der Fabrik nach Möglichkeit mitzuwirken und, so weit tunlich, allen Arbeitern mit Fürsorge und Rat zur Seite zu stehen.¹⁾

¹⁾ Für den Fall, daß nicht der Krankenkassen-Vorstand die Funktionen des Ältesten-Rates übernimmt, sondern ein besonderes Kollegium hierfür gebildet wird, würde § 1 folgende Fassung erhalten:

§ 1. Zum Zweck der Erhaltung und Förderung der Zusammengehörigkeit, der Ordnung und guten Sitte unter den Arbeitern der Fabrik wird ein Ältesten-Rat gebildet. Derselbe besteht

a) aus (4) Vertretern der Firma, von denen einer als Vorsitzender, einer als Schriftführer fungiert. — Vertreter der Firma sind außer dem Fabrikherrn selbst etwa ein stellvertretender Vorsitzender, Obermeister und ein Protokollführer;

b) aus (8) von den Arbeitern je auf (2) Jahre gewählten Beisitzern.

Wahlberechtigt sind alle mindestens (21) Jahre alten Arbeiter und Arbeiterinnen der Fabrik. Mitglieder des Vorstandes können nur solche Arbeiter bzw. Arbeiterinnen werden, welche mindestens (2) Jahre der Fabrik angehören.

Die Wahl geschieht durch verdeckte Stimmzettel in der Weise, daß jeder Wählende so viele Namen aufschreibt, wie er Vorstandsmitglieder zu wählen hat. Einfache Stimmenmehrheit genügt, bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

Es werden gewählt von den Arbeitern (6) Vertreter, von den Arbeiterinnen (2).

Oder: es werden gewählt von den Arbeitern der Weberei (3) Vertreter, der Färberei, Walkerei und Appretur (2) Vertreter, der Schreinerei, Schlosserei und sonstigen Abteilung (1) Vertreter, von den Arbeiterinnen zusammen (2).

Jedes Jahr (im Dezember) scheidet (die Hälfte) der Beisitzer aus, zum erstenmal durch's Los. Die Ausscheidenden können wieder gewählt werden. Scheiden mehr wie (zwei) Beisitzer vor Ablauf ihrer Amtsdauer aus, so findet eine Ergänzungswahl statt; die Amtsdauer der Ersatzmitglieder erlischt mit dem Jahre, mit welchem diejenige der ausgeschiedenen Beisitzer erloschen sein würde.

Aufgabe des Ältesten-Rats ist: (Siehe oben Gesamthalt von a—f).

Wir bemerken noch, daß die in den Klammern stehenden Ziffern und Wörter als durchaus fakultative Vorschläge zu betrachten und den besonderen Verhältnissen entsprechend festzusetzen sind.

Speziell liegt es dem Ältesten-Rat ob:

a) Auf treue Beobachtung der Fabrik-Ordnung zu achten, für gerechte Ausführung derselben Sorge zu tragen und, wenn nötig, Verwarnungen und Strafen auszusprechen;

b) Abänderungen und Ergänzungen der Fabrik-Ordnung, wo solche notwendig oder wünschenswert erscheinen, sowie Vorschläge anderer Art, die im Interesse der Arbeiter wie der Fabrik liegen, für die Tagesordnung zu beantragen und, falls nach § 3 kein Einspruch des Fabrikherrn erfolgt, zur Beratung zu bringen;

c) die jugendlichen Arbeiter innerhalb wie außerhalb der Fabrik zu überwachen, jedem leichtsinnigen, der (guten) (christlichen) Sitte widerstrebenden Verkehr der jungen Leute beiderlei Geschlechts mit Nachdruck entgegen zu treten; solche Bestimmungen und Einrichtungen anzuregen, welche geeignet erscheinen, dieselben vor sittlichen Gefahren zu bewahren, sie zur Erfüllung ihrer Pflichten gegen Eltern und Vorgesetzte anzuhalten, sowie ihre sittliche Erziehung, geistige und technische Ausbildung zu fördern;

d) dafür Sorge zu tragen, daß nicht ungebührliche Reden geführt, nicht unanständige Lieder gesungen oder sonst (gute) (christliche) Sitte und Anstand verlegt werde;

e) bei Streitigkeiten zwischen Arbeitern der Fabrik, die öffentlich bekannt und für das gute Verhältnis und den Frieden in der Fabrik störend sind, die Streitenden vorzuladen und auf Beilegung der Streitigkeiten zu wirken, eventuell Genugtuung und Strafe dem schuldigen Teil aufzulegen. Ebenso hat jeder Arbeiter das Recht, aus sich die Vermittlung des Vorstandes bei Streitigkeiten mit anderen Arbeitern der Fabrik, auch solchen privater Natur, anzurufen;

f) die Verwarnung, Bestrafung oder Entlassung solcher Arbeiter zu veranlassen, welche für die Ehre der Fabrik, für die Sittlichkeit, für den Frieden in der Fabrik oder unter den Arbeitern bedenklich sind; Veruntreuungen, Simulationen, böswillige oder leichtsinnige Schädigung der Interessen der Fabrik zur Anzeige zu bringen.

Arbeiter, die sich innerhalb der Fabrik öffentlicher Verhöhnung der Religion oder der guten Sitte, oder grober unsittlicher Handlungen schuldig machen, oder in trunkenem Zustande betroffen oder der Veruntreuung überführt werden, oder Schlägerei veranlassen oder daran teilnehmen, können durch Vorstandsbeschluß (nach Maßgabe des § 4 bzw. des Fabrikreglements) sofort entlassen werden.

Dieselben Vergehen außerhalb der Fabrik begangen, sowie lichterlicher Lebenswandel, leichtsinniges Schuldenmachen, wiederholte Trunkenheit ziehen Verwarnung oder, wenn diese fruchtlos erscheint, Kündigung nach sich.

Ungehörig, Widersecklichkeit gegen die Vorgesetzten der Fabrik, Unverträglichkeit mit den Mitarbeitern, böswilliges Verderben von Stoffen oder Maschinen kann ebenfalls mit sofortiger Entlassung oder Kündigung (nach Maßgabe des § 4 bzw. des Fabrikreglements) bestraft werden — unbeschadet des Rechtes auf Schadenersatz;

g) Die für das Wohl der Arbeiter bestimmten Einrichtungen der Fabrik mitzubewahren und bei Einführung resp. Verwaltung derselben seine Mitwirkung zu leisten.

§ 2.

Geldstrafen, die den Betrag von 50 Pfg. für den einzelnen Fall oder die einzelne Arbeit übersteigen, sowie die Strafe der Entlassung kann nicht der einzelne Meister oder Angestellte, sondern — außer in den Fällen, wo der Fabrik-

herr persönlich diese Strafen verhängt — nur der Arbeiter-Vorstand festsetzen. Gegen Strafen unter 50 Pfg., die von den Meistern oder Angestellten innerhalb ihrer Zuständigkeit, oder durch die Fabrik-Ordnung als solche festgesetzt werden, steht dem Arbeiter, wenn er dieselben für ungerecht oder für zu hoch erachtet, der Appell an den Vorstand offen.

Strafen, die der Fabrikherr persönlich verhängt, unterliegen nicht der Kompetenz des Vorstandes.

§ 3.

Die Tagesordnung jeder Vorstands-Sitzung ist vorher dem Fabrikherrn vorzulegen, und hat derselbe das Recht, ungeeignet erscheinende Punkte von der Tagesordnung abzusetzen.

Der Fabrikherr resp. ein Vertreter der Firma führt den Vorsitz; an der Abstimmung nehmen in der Regel nur die von den Arbeitern gewählten Vorstandsmitglieder teil.

§ 4.

Die Beschlüsse und Entscheidungen des Vorstandes sind in ein Protokollbuch einzutragen; durch die Unterschrift des Fabrikherrn erhalten dieselben bindende Kraft und sind sie in diesem Falle durch die zuständigen Organe zur Ausführung zu bringen. Der Fabrikherr hat das Recht, die Genehmigung zu verweigern, Abänderungsvorschläge zu machen und den Gegenstand zu nochmaliger Beratung auf die Tagesordnung zu setzen.

§ 5.

Dem Vorstand steht es zu, Vertrauenspersonen für die verschiedenen Abteilungen der Fabrik oder für solche Ortschaften, welche im Vorstande nicht vertreten sind, zu wählen, die ihn in Erfüllung seiner Aufgaben unterstützen. Die Wahl geschieht im Vorstand durch geheime Wahlzettel; bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Die Namen der Vertrauenspersonen sind öffentlich bekannt zu geben. In der Regel sollen die Vertrauenspersonen aus den wenigstens (30) (25) Jahre alten und mindestens (5) (2) (1) Jahre in der Fabrik beschäftigten Arbeitern genommen werden. Die Vertrauenspersonen können vom Vorstande zu den Sitzungen eingeladen werden und haben in diesem Falle gleiches Stimmrecht. Bei jeder ganzen oder teilweisen Neuwahl des Vorstandes findet auch Neuwahl der Vertrauenspersonen statt.

§ 6.

Spezielle Aufgabe der Vertrauenspersonen wie der einzelnen Vorstandsmitglieder ist es noch, zum Schutze der ihnen unterstellten Arbeiter und der Interessen der Fabrik a) von den Unständen in der Fabrik, z. B. über schlechtes Material, über ungenügende Vorarbeit in den einzelnen Betriebsteilen, über Nachlässigkeit oder Parteilichkeit bei Zuteilung der Arbeit durch die Angestellten, über Fehler an den Maschinen und ungeeignete Einrichtungen irgend welcher Art den höheren Angestellten oder dem Prinzipal in schicklicher und geeigneter Weise Anzeige zu machen; b) darauf zu achten, ob die Sicherheits-Vorrichtungen und die für die Gesundheit der Arbeiter getroffenen Einrichtungen in gutem Zustande sind, resp. von den Arbeitern zweckentsprechend benutzt und die dahin zielenden Vorschriften treu eingehalten werden; c) in entsprechender Weise Anzeige zu machen, wenn Arbeiter sich zu Arbeiten melden oder angestellt werden, die augenfällig der Gesundheit und den Kräften und Fähigkeiten derselben nicht entsprechen; d) in Notfällen, von denen die Arbeiter betroffen werden, sich nach den häuslichen Verhältnissen derselben zu erkundigen und dann für dieselben sich bei dem Prinzipal oder beim Vorstande zu verwenden; e) dafür

zu sorgen, daß die den älteren Arbeitern unterstellten jugendlichen oder neuen Arbeiter von ersteren in der richtigen Weise behandelt und zu schnellem und gutem Arbeiten angeleitet werden.

§ 7.

Über die Verhandlungen und Abstimmungen im Vorstande ist, falls nicht für einzelne Gegenstände ausdrücklich anderes beschlossen wird, strengste Verschwiegenheit zu beobachten und wird schwere Verletzung mit Ausschluß aus dem Vorstande bestraft. Bei Verhandlungen, wo ein Vorstandsmitglied persönlich beteiligt ist, hat dasselbe die Sitzung zu verlassen.

§ 8.

Der Fabrikherr legt in der Regel alle die Fabrik-Ordnung und das Wohl der Arbeiter betreffenden Angelegenheiten dem Vorstande zur Beratung vor, unbeschadet des Rechtes jedoch, auch unabhängig vom Arbeiter-Vorstande Anordnungen zu treffen.

Anlage II.

Aus der Fabrikordnung von F. Brandts in M. Gladbach.

(1881).

§ 7.

Der Vorstand der Arbeiter-, Kranken- und Familien-Krankenkasse, durch das Vertrauen der Arbeiter berufen, soll als „Ältesten-Kollegium“ das vermittelnde Organ sein zwischen dem Prinzipal und den Arbeitern, unter Umständen auch unter den Arbeitern selbst. Er soll es für seine besondere Aufgabe und Pflicht erachten, den Geist der Zusammengehörigkeit, der Ordnung, der Gerechtigkeit und der guten Sitte in der Fabrik zu wecken und zu fördern. Die bezüglichlichen Rechte und Pflichten sind bestimmt und geregelt durch das Statut für den Arbeiter-Vorstand als Ältesten-Kollegium.

§ 29.

Glaubt sich ein Arbeiter benachteiligt oder irgendwie verletzt, sei es durch einen der Mitarbeiter oder durch einen der Angestellten oder Meister, so berechtigt ihn dies keineswegs zu ungebührlichem Betragen, sondern in aller Ruhe kann er dem Prinzipal oder dessen Stellvertreter, oder an ein Mitglied des Arbeiter-Vorstandes oder an einen der Vertrauensmänner Mitteilung machen. Ist seine Beschwerde gerechtfertigt, so wird bald tunlichst Abhilfe geschaffen, ohne daß ihm daraus Unannehmlichkeiten irgend welcher Art erwachsen.

§ 30.

Geldstrafen bis zu 50 Pfg., welche wegen Übertretung der Fabrik-Ordnung verhängt werden, können nur ausgesprochen werden vom Fabrikherrn, vom Ober-

meister oder vom Vorsteher der Wiegekammer, und haben die übrigen Meister, falls sie solche Strafen für gefordert erachten, bei einem der Vorgenannten selbige zu beantragen.

Geldstrafen, die den Betrag von 50 Pfg. für den einzelnen Fall oder die einzelne Arbeit übersteigen, sowie die Strafe der Entlassung kann — außer in den Fällen, wo der Fabrikherr persönlich diese Strafen verhängt — nur der Arbeiter-Vorstand festsetzen. Gegen Strafen unter 50 Pfg., die von dem Obermeister oder von dem Vorsteher der Wiegekammer, oder durch die Fabrik-Ordnung als solche z. B. für Zuspätkommen usw. festgesetzt werden, steht dem Arbeiter, wenn er dieselben für ungerecht oder zu hoch erachtet, der Appell an den Vorstand offen.

Strafen, die der Fabrikherr persönlich verhängt, unterliegen nicht der Kompetenz des Vorstandes.

Alle Strafgeelder, welche nicht als Entschädigung für verdorbene Ware oder für leichtsinnig verursachten Schaden gezahlt werden, fließen in die Arbeiterkasse.

Anm. Es soll bis auf weiteres bei der bisherigen Praxis: keine Geldstrafen (außer für Zuspätkommen) zu verhängen, verbleiben, in der Erwartung, daß für das Ehr- und Pflichtgefühl der Arbeiter auch eine Mahnung und Warnung genügen wird.

Wer dieses Pflichtgefühl nicht besitzt, hat es sich selbst zuzuschreiben, wenn er aus dem Verbande der Fabrik entlassen wird.

Statut für den Arbeiter-Vorstand als „Ältesten-Kollegium“.

§ 1.

Dem Arbeiter-Vorstand liegt es — außer der Verwaltung der bezüglichlichen Kassen — noch ob, für Erhaltung und Förderung des Geistes der Zusammengehörigkeit, der Ordnung und guten Sitte unter den Arbeitern der Fabrik nach Möglichkeit zu sorgen und, soweit tunlich, den Einzelnen mit Fürsorge und Rat zur Seite zu stehen.

Speziell ist es Aufgabe des Vorstandes:

a) Auf treue Beobachtung der Fabrikordnung, der sittlichen wie der technischen Bestimmungen derselben, zu achten und, wenn nötig, Verwarnung und Strafen auszusprechen (bezügl. der Geldstrafen vergl. § 30 der Fabrikordnung);

b) Abänderungen und Ergänzungen der Fabrikordnung, wo solche notwendig oder wünschenswert erscheinen, sowie Vorschläge anderer Art, die in das Gebiet des Arbeiter-Vorstandes fallen, für die Tagesordnung vorzuschlagen und, falls nach § 2 kein Einspruch des Fabrikherrn erfolgt, zur Beratung zu bringen;

c) Bei Streitigkeiten zwischen Arbeitern der Fabrik, die öffentlich bekannt und für das gute Verhältnis und den Frieden in der Fabrik störend sind, die Streitenden vorzuladen und auf Beilegung der Streitigkeiten zu wirken, eventuell Genugtuung und Strafe dem schuldigen Teil aufzulegen. Ebenso hat jeder Arbeiter das Recht, die Vermittlung des Vorstandes bei Streitigkeiten mit anderen Arbeitern der Fabrik, auch solchen privater Natur, anzurufen.

§ 2.

Die Tagesordnung jeder Vorstands-Sitzung ist vorher dem Fabrikherrn vorzulegen; dieselbe unterliegt als Ganzes wie in den einzelnen Teilen seiner Genehmigung und hat derselbe das Recht, ungeeignet erscheinende Punkte von der Tagesordnung abzusetzen.

§ 3.

Die Beschlüsse und Entscheidungen des Vorstandes sind in ein Protokollbuch einzutragen mit den Unterschriften des Vorstandes; durch die Unterschrift des Fabrikherrn erhalten dieselben bindende Kraft und sind sie in diesem Falle durch die zuständigen Organe zur Ausführung zu bringen. Der Fabrikherr hat das Recht, die Genehmigung zu versagen, Abänderungs-Vorschläge zu machen und den Gegenstand zu nochmaliger Beratung auf die Tagesordnung zu setzen.

§ 4.

Dem Vorstand steht es zu, Vertrauensmänner aus den verschiedenen Abteilungen der Fabrik zu wählen, die ihn in Erfüllung seiner Aufgaben unterstützen. Die Wahl geschieht im Vorstand durch geheime Wahlzettel; bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Die Namen der Vertrauensmänner sind öffentlich bekannt zu geben. In der Regel sollen die Vertrauensmänner aus den wenigstens 30 Jahre alten und mindestens fünf Jahre in der Fabrik beschäftigten Arbeitern genommen werden, unter gleichzeitiger Rücksichtnahme auf die verschiedenen Ortschaften, aus denen Arbeiter in der Fabrik beschäftigt sind. Die Vertrauensmänner können vom Vorstande zu den Sitzungen eingeladen werden und haben in diesem Falle Stimmrecht. Bei jeder ganzen oder teilweisen Neuwahl des Vorstandes findet auch Neuwahl der Vertrauensmänner statt.

§ 5.

Spezielle Aufgabe der Vertrauensmänner wie der einzelnen Vorstandsmitglieder ist es noch, zum Schutze der ihnen unterstellten Arbeiter und der Interessen der Fabrik

- a) über Abstände in der Fabrik, z. B. über schlechtes Material, über ungenügende Vorarbeit in den einzelnen Betriebsteilen, über Nachlässigkeit oder Parteilichkeit bei Zuteilung der Arbeit durch die Angestellten, über Fehler an den Maschinen oder ungeeignete Einrichtungen irgend welcher Art den höheren Angestellten oder dem Prinzipal in schicklicher und geeigneter Weise Anzeige zu machen;
- b) darauf zu achten, ob die Sicherheitsvorrichtungen und die für die Gesundheit der Arbeiter getroffenen Einrichtungen in gutem Zustande sind, resp. von den Arbeitern zweckentsprechend benutzt und die dahin zielenden Vorschriften treu eingehalten werden, sowie in entsprechender Weise Anzeige zu machen, wenn Arbeiter sich zu Arbeiten melden oder angestellt werden, die augenfällig der Gesundheit und den Kräften und Fähigkeiten derselben nicht entsprechen;
- c) in Notfällen, von denen die Arbeiter betroffen werden, sich nach den häuslichen Verhältnissen derselben zu erkundigen und dann für dieselben sich bei dem Prinzipal oder beim Vorstand zu verwenden;
- d) dafür zu sorgen, daß die den älteren Arbeitern zur Ausbildung unterstellten jugendlichen oder neuen Arbeiter von ersteren in der rechten Weise behandelt und zu schnellem und gutem Arbeiten angeleitet werden;
- e) auf gute sittliche Führung der jugendlichen Arbeiter auch außerhalb der Fabrik Acht zu haben.

§ 6.

Über die Verhandlungen und Abstimmungen im Vorstande ist strengste Verschwiegenheit zu beobachten und wird schwere Verletzung mit Ausschluß aus dem Vorstande bestraft. Bei Verhandlungen, wo ein Vorstandsmitglied persönlich beteiligt ist, hat dasselbe die Sitzung zu verlassen.

Der Fabrikherr legt in der Regel alle die Fabrikordnung und das Wohl der Arbeiter betreffenden Angelegenheiten dem Vorstande zur Beratung vor, unbeschadet des Rechts jedoch, auch unabhängig vom Arbeiter-Vorstande Anordnungen zu treffen.

Anlage III.

Auszug aus der Arbeitsordnung in der Fabrik von Heinrich Freese in Berlin.

I. Arbeiter-Vertretung.

§ 55.

Zur Wahrnehmung der Interessen der Arbeiterschaft in allen inneren Fabrikangelegenheiten besteht in der Fabrik seit dem 3. August 1884 eine Arbeitervertretung, die die Betriebsordnung mit dem Chef vereinbart hat.

Die Arbeitervertretung besteht aus 15 Mitgliedern, von denen vier Personen aus der Zahl der Fabrikbeamten und Arbeiter jährlich vom Chef zu ernennen sind.

Die übrigen elf Mitglieder sind jährlich im Januar von der General-Versammlung aller Fabrikmitglieder in unmittelbarer und geheimer Wahl zu wählen. (§ 134 h der G.D.) Wahlberechtigt sind nur volljährige Fabrikmitglieder. Wählbar ist jedes volljährige Fabrikmitglied, das sechs Monate der Fabrik angehört.

Scheidet im Laufe des Jahres ein Mitglied aus, so wird die Arbeitervertretung durch Nachwahl ergänzt.

§ 56.

a) Die Arbeitervertretung hält ihre Sitzungen am ersten Montag in jedem Quartal ab und hat über ihre Sitzungen Protokoll zu führen. Die Einberufung findet durch Anschlag statt und hat in der Regel zwei Tage vor der Sitzung zu erfolgen. Die Tagesordnung ist in der Fabrik anzuschlagen.

b) Eine außerordentliche Sitzung muß von ihrem Vorsitzenden einberufen werden:

1. auf Antrag des Chefs,
2. auf Antrag von fünf Mitgliedern der Arbeitervertretung,
3. auf eigenen Beschluß der Körperschaft.

Zu den Verhandlungen hat jedes Fabrikmitglied als Zuhörer Zutritt. Zu dem am Schlusse jeder Tagesordnung anzusetzenden Punkte: „Beschwerden und Wünsche der Arbeiter“ kann jeder Arbeiter sich zum Worte melden.

§ 57.

Die Arbeitervertretung erstattet vor der jedesmaligen Neuwahl über ihre Verhandlungen und Beschlüsse, sowie über die ihr unterstehenden Wohlfahrts-einrichtungen der Generalversammlung aller Fabrikmitglieder Bericht. Ebenso ist sie bei außergewöhnlichen Anlässen zur Einberufung einer Generalversammlung berechtigt.

Wird durch die anberaumten Versammlungen die Arbeitszeit beeinträchtigt, so sind diese in bezug auf die festzusetzende Zeit mit dem Chef zu vereinbaren.

§ 58.

Die Arbeitervertretung muß einberufen werden:

1. Bei jeder beabsichtigten Änderung der Betriebsordnung. (§ 134 d. G.O.)
2. Bei allgemeinen Fabrikangelegenheiten, sobald sie nicht die Festlichkeiten betreffen und nach § 47 vor die Festordner gehören.
3. Bei Streitigkeiten oder Vergehen von Fabrikmitgliedern.
4. Bei Beschwerden wegen ordnungswidriger oder zu hoher Bestrafung (§ 5).
5. Bei beabsichtigter Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit (§ 9).

Die Arbeitervertretung regelt ihre Geschäftsführung durch eine von ihr selbst gegebene Geschäftsordnung. Die Geschäftsordnung muß in jedem Raume aushängen.

Die Arbeitervertretung kann Ordnungsstrafen gegen Fabrikmitglieder bis zum gesetzlichen Höchstbetrage verhängen, wie auch Strafen, die verhängt sind, auf Anrufen der Bestraften nach Prüfung der Sachlage ermäßigen oder ganz nieder-schlagen.

II. Geschäftsordnung der Arbeiter-Vertretung.

Vorstand.

§ 1.

Die Leitung und Einberufung der Arbeitervertretung erfolgt gemäß den im § 55 bis 58 der Betriebsordnung niedergelegten Bestimmungen.

§ 2.

Die Geschäfte der Körperschaft werden geführt durch einen Vorstand, welcher jährlich im Januar von der Arbeitervertretung gewählt wird.

Der Vorstand besteht aus dem ersten Vorsitzenden, dem zweiten Vorsitzenden und dem Schriftführer.

§ 3.

Der erste Vorsitzende leitet die Verhandlungen und hat den Anschlag zur Einberufung sowie die im Fabrikkontor anzuschlagende Tagesordnung zu unterzeichnen. Für die mit der Geschäftsführung verbundenen schriftlichen Arbeiten fungiert der Schriftführer.

Fehlt der erste Vorsitzende, so tritt der zweite Vorsitzende an seine Stelle; fehlt der zweite Vorsitzende oder der Schriftführer, so bestimmt die Versammlung den Ersatz.

Die Schriftstücke der Versammlung befinden sich im Fabrikkontor unter Verschluss des Vorstandes.

Versammlungen.

§ 4.

Die Einberufung erfolgt durch Anschlag nach § 56 der Betriebsordnung.

Die Sitzungen finden am ersten Montag in jedem Vierteljahr statt und zwar $\frac{1}{4}$ Stunde nach Schluß der Arbeit.

Die Einberufung von außerordentlichen Sitzungen erfolgt nach Bedarf.¹⁾

§ 5.

Die Bekanntmachung der Tagesordnung muß spätestens zwei Tage vor der Versammlung erfolgen. Dabei ist der Sonntag nicht mitzurechnen. Alle Ein-ladungen zu Sitzungen der Arbeitervertretung und Generalversammlungen sind auch den außerhalb der Fabrik arbeitenden Mitgliedern rechtzeitig bekannt zu geben.

Die Tagesordnung für die Sitzungen wird vom Vorsitzenden festgestellt, unter Berücksichtigung etwa vorangegangener Beschlüsse der Versammlung oder nach § 56 der Betriebsordnung von fünf Mitgliedern der Körperschaft gestellter Anträge.

Die Tagesordnung muß regelmäßig als letzten Punkt „Beschwerden und Wünsche der Arbeiter“ enthalten.

Gegenstände, welche nicht auf der Tagesordnung stehen, dürfen nur zur Be-ratung gelangen, wenn die Mehrheit der Versammlung damit einverstanden ist.

§ 6.

An den Debatten nehmen nur solche Personen Anteil, welche der beratenden Körperschaft angehören.

Fabrikmitglieder, die als Gäste den Verhandlungen beiwohnen wollen, haben auf der erhöhten Bank im Raum Platz zu nehmen und sich jeder unbefugten Ein-mischung in die Beratungen zu enthalten.

§ 7.

Die Mitglieder erhalten das Wort nach der Reihenfolge der Meldung.

Der Chef oder sein Vertreter erhalten auch außer der Reihenfolge das Wort.

§ 8.

Mitglieder, über die Unterstützungsanträge vorliegen, haben sich während der sie betreffenden Beratung und Abstimmung zu entfernen.

Mitglieder, die verhindert sind, einer Versammlung beizuwohnen, haben sich beim Vorsitzenden zu entschuldigen. Unentschuldigtes Ausbleiben berechtigt die Versammlung zum Verhängen einer Ordnungsstrafe bis zu 1 Mark.

§ 9.

Das über jede Sitzung abzufassende Protokoll ist bei Eröffnung der nächsten Sitzung zu verlesen und anzunehmen. Berichtigungen sind nicht durch Abänderung des Protokolls, sondern durch Nachträge zu bewirken.

Das Protokoll wie die Nachträge sind nach Annahme vom Vorsitzenden und Schriftführer zu unterzeichnen.

Die Protokolle und Schriftstücke der Arbeitervertretung sind allen Mitgliedern zugänglich.

¹⁾ Es haben in den Jahren 1884 bis 1899 im ganzen 121 Sitzungen von meist zweistündiger Dauer stattgefunden.

§ 10.

Änderungen dieser Geschäftsordnung sowie der Betriebsordnung und der von der Arbeitervertretung für die Wohlfahrts Einrichtungen erlassenen Satzungen können nur in zweimaliger Abstimmung in zwei aufeinanderfolgenden Sitzungen beschlossen werden.

Anlage IV.

Aus dem uns gütigst von Herrn H. Freese zur Verfügung gestellten

Geschäftsbericht der Arbeitervertretung pro 1904

teilen wir folgendes mit:

In der ordentlichen Sitzung am 11. Januar wurde 1 Diplom für 10 jährige Fabrikangehörigkeit der Näherin Fr. B. bewilligt, ferner wurde der Jubilarin vom Chef das silberne Fabrikkreuz und ein Sparkassenbuch im Werte von 50 Mark überreicht.

Für Vorschläge zur Verbesserung der Erzeugnisse, der Arbeitsmethoden, Maschinen oder Geräte wurden von Herrn Freese in diesem Jahre 6 Preise ausgesetzt im Werte von 60, 40, 25, 15 und 10 Mark. Zur Beteiligung waren in diesem Jahre auch die kaufmännischen und Fabrikbeamten zugelassen. Die näheren Bestimmungen wurden durch Anschlag bekannt gemacht. Das Resultat wurde in der letzten Sitzung der Arbeitervertretung veröffentlicht.

In der außerordentlichen Sitzung am 22. Februar wurde dem Kreisschneider Herrn H. eine Krankenunterstützung von 6 Mark pro Woche bewilligt, da derselbe noch nicht vollberechtigtes Mitglied der Kasse war.

Die Mitteilung der Höhe der Gewinnanteile für das Jahr 1903 erfolgte am 24. Februar. Herr Freese gab der Versammlung eine kurze Übersicht über das letzte Betriebsjahr, welches günstiger war wie das Jahr zuvor. Die Auszahlung der Anteile fand am 26. Februar statt. Die während des Jahres bei der Firma beschäftigt gewesenen Arbeiter wurden durch Zeitungsinserate aufgefordert, ihre Anteile am genannten Tage abzuheben.

Der Gewinnanteil der Arbeiterschaft betrug 5,11 Prozent gegen 2,67 Prozent im Vorjahre. Davon kamen zwei Drittel zur Auszahlung, während ein Drittel der Unterstützungskasse zufließt.

Die Gewinnanteile für das Jahr 1903 betrugen:

	für Beamte.	Arbeiter.	Unterstützungskasse.
in Berlin	17,56	3,41	1,70
" Breslau	—	—	—
" Hamburg	6,955	0,918	0,459
" Leipzig	4,32	1,36	0,68

Der Gesamtbetrag aller gezahlten Gewinnanteile vom Jahre 1888 bis 1903 beträgt 126 144,39 Mark.

Die Richtigkeit des nach § 54 der Betriebsordnung festgesetzten Gewinnanteils der Arbeiterschaft hat nach Einsichtnahme der ordnungsgemäß geführten Geschäftsbücher der gerichtlich vereidigte Bücherrevisor Herr Arthur R. bestätigt.

Der Durchschnittsverdienst im Berliner Betrieb betrug für die Woche:
im Jahre 1902 1903

	M.	M.
1. Fälschearbeiter	31,79	34,93
2. Einseher	31,68	32,94
3. Tischler	31,53	33,86
4. Maschinenarbeiter im Afford }	30,31	33,57
5. " " " Lohn		22,31
6. Maler	35,71	39,46
7. Anstreicher	20,08	20,31
8. Schlosser	29,59	31,09
9. Näherinnen	12,87	13,12
10. Vorarbeiter	28,26	29,81
11. Streicher	23,74	24,90
12. Pflasterer	20,74	21,83
13. Imprägnierer		
14. Plafarbeiter		21,04
15. Hilfsarbeiter		20,17
16. Arbeitsburichen		12,95

In der ordentlichen Sitzung vom 25. April wurde dem Anstreicher Herrn B. die Pension auf ein weiteres Jahr bewilligt und auf 15 Mark pro Monat erhöht.

Am 29. April starb nach längerem Leiden der Leiter der Filiale Breslau, Herr Eduard D. Die Arbeitervertretung ehrte sein Andenken durch Übersendung einer Kranzspende.

Am 3. August 1884 wurde von Herrn Freese die erste Arbeitervertretung einberufen. Aus Anlaß des 20 jährigen Bestehens erhielten die beiden ältesten Mitglieder, Herr Werkmeister B. und Herr Tischler J., je 20 Mark aus der Unterstützungskasse.

In der ordentlichen Sitzung am 8. August wurde die allgemeine Beteiligung an der Beerdigung des Anstreichers Herrn B. beschlossen und mit Genehmigung des Chefs ruhte der Betrieb von 12 Uhr ab.

Bei der Beerdigung wurde das Fabrikbanner mitgeführt und auf Kosten der Unterstützungskasse Musik bewilligt.

Ferner wurde in derselben Sitzung eine Pension von 10 Mark monatlich aus der Unterstützungskasse auf ein Jahr an Frau B. bewilligt.

In den stattgefundenen 3 geheimen Sitzungen der Arbeitervertretung wurde beschlossen, in Gemeinschaft mit den Beamten und Arbeitern der Filialen zur silbernen Hochzeit von Herrn und Frau Freese ein Silbergeschenk zu stiften. Herr und Frau Freese übermittelten ihre Freude darüber in einem Dankschreiben an die Arbeitervertretung, welches in der Sitzung am 31. Oktober verlesen wurde.

In der außerordentlichen Sitzung vom 19. Dezember teilte Herr Freese das Resultat der Verbesserungs-Prämie für 1903 mit.

Der durch Beschluß der Arbeitervertretung vom 24. November 1893 gegründeten Feuerversicherung gehörten zu Anfang des Jahres an

	35 Mitglieder mit Mark	100 070
dazu traten neue Versicherte	2 " " "	6 000
zusammen	37 " " "	106 070
davon ausgeschieden	3 " " "	7 370
jodaß	34 Mitglieder mit Mark	98 700

versichert sind.

Die Unterstützungskasse hatte

Bestand Anfang 1904	Mark	22 251,87
Einnahme 1904	"	4 723,38
zusammen	Mark	26 975,25
Ausgabe	"	1 513,27

jodaß Ende 1904 ein Bestand von Mark 25 461,98

verbleibt.

Die Bücherammlung enthielt

Anfang 1903	403 Bände
Angekauft wurden	12 "
Zusammen	415 Bände.

Es wurden im Jahre 1904 an 24 Fabrikmitglieder 309 Bücher ausgeliehen gegen 294 im Vorjahre.

Die Ausgaben betrugen Mark 44,50.

Im Monat Dezember fanden die Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag statt. Die Beratungen haben bei gegenseitigem Entgegenkommen dahin geführt, daß Ende Dezember mit allen Werkstellen ein neuer Tarif, der bis zum 31. Dezember 1907 laufen wird, abgeschlossen worden ist. Nur mit den Einseßern schweben noch Verhandlungen. Der erste Tarifvertrag in unserer Fabrik ist im Jahre 1884 abgeschlossen worden; er ist einer der ältesten Berliner Tarifverträge.

Anlage V.

Satzungen für den Arbeiterausschuß in den Betrieben der Preussischen Feldzeugmeisterei.

(Technische Institute, Artillerie- und Traindepots.)¹⁾

(Auszüglich mitgeteilt.)

In jedem Betriebe, der 20 und mehr wahlberechtigte und der Arbeitsordnung unterstehende Arbeiter beschäftigt, wird ein Arbeiterausschuß gebildet. Der Ausschuß besteht aus dem Vorsitzenden, den Mitgliedern und ihren Ersatzmännern. Der Vorsitzende wird vom Vorstande der Behörde ernannt. Die Anzahl der Mitglieder ist

¹⁾ Darstellung der Arbeiterverhältnisse bei den der Feldzeugmeisterei unterstellten technischen Instituten, Artillerie- und Traindepots. (Berlin, Reichsdruckerei, 1905.)

mindestens 3, höchstens 15. Die Mitglieder und ihre Ersatzmänner werden von den Arbeitergruppen aus ihrer Mitte durch geheime Abstimmung mittels Stimmzettel gewählt. Wahlberechtigt ist jede der Arbeitsordnung unterstellte Person, die das 21. Lebensjahr zurückgelegt hat. Wählbar ist jede männliche der Arbeitsordnung unterstehende Person, welche 30 Jahre alt und seit mindestens 5 Jahren ununterbrochen dem Institut angehört.

Das Verfahren der Wahl ist sehr genau geregelt, ebenso Amtszeit, Ausscheidung etc. (Ziffer 7—20).

Der Arbeiterausschuß hat die Aufgabe

1. bei Aufstellung der Arbeitsordnung und der Nachträge gemäß § 134b GO. mitzuwirken,

2. Anträge und Wünsche, welche ein oder mehrere Gewerke (Arbeitergruppen) im ganzen angehen, bei dem Vorstande der Behörde anzubringen,

3. auf Anfordern des Vorstandes der Behörde in den Sitzungen des Ausschusses alle die Arbeiter, die Wohlfahrt derselben und ihrer Angehörigen in- und außerhalb des Instituts betreffenden Verhältnisse zu besprechen und sich darüber gutachtlich zu äußern,

4) auf Anfordern des Vorstandes der Behörde Mitglieder für die verschiedenen, die Wohlfahrt der Arbeiter bezweckenden Ausschüsse zu wählen,

5) Streitigkeiten der Arbeiter untereinander tunlichst beizulegen, sofern die streitenden Parteien die Vermittlung des Ausschusses anrufen.

Der Arbeiterausschuß ist nicht berechtigt

1. Anträge und Wünsche einzelner Arbeiter, Beschwerden einzelner oder mehrerer Arbeiter gegen Vorgesetzte entgegenzunehmen und zur Sprache zu bringen,

2. ohne Genehmigung des Vorstandes der Behörde irgendwelche Tätigkeit außerhalb des Instituts auszuüben, insbesondere Erwiderungen und Bekanntmachungen zu veröffentlichen.

Sitzungen des Arbeiterausschusses finden statt

1. wenn der Vorstand der Behörde es für erforderlich erachtet,

2. auf Antrag von mindestens der Hälfte der Mitglieder.

Solche Anträge dürfen in der Regel nur einmal im Vierteljahr gestellt werden. Werden sie öfters gestellt, so ist es dem Vorstande der Behörde anheimgestellt, den beantragten Gegenstand in einer besonders anzuberaumenden oder erst in einer späteren Sitzung des Arbeiterausschusses behandeln zu lassen.

Die Tagesordnung für jede Sitzung des Arbeiterausschusses wird vom Vorstand der Behörde festgesetzt. Anträge auf Aufnahme in die Tagesordnung sind dem Vorstande der Behörde rechtzeitig und schriftlich vorzulegen.

Die Teilnehmer an den Sitzungen des Arbeiterausschusses sind berechtigt und verpflichtet, über die zur Erörterung gestellten Fragen ihre Ansichten frei und offen auszusprechen. Nachteile für ihre Beschäftigung im Institut sollen ihnen hieraus nicht erwachsen, sofern sie durch ihr Benehmen und ihre Äußerungen nicht gegen die Bestimmungen der Arbeitsordnung, gegen die Gesetze und die gute Sitte verstoßen.

Die Entscheidung auf die vom Arbeiterausschuß vorgebrachten Anträge wird vom Vorstande der Behörde, soweit seine Zuständigkeit ausreicht, getroffen, andernfalls von ihm bei der vorgesetzten Behörde erbeten. In ablehnenden Bescheiden sind zur Belehrung der Arbeiter die Gründe anzugeben, die für die Entscheidung maßgebend waren.

Der Arbeiterausschuß hat das Recht, bei ablehnenden Bescheiden den Beschwerdeweg nach den Bestimmungen der Arbeitsordnung zu betreten.

Auf Antrag des Vorstandes der Behörde kann der Arbeiterausschuß durch die vorgesetzte Behörde aufgelöst und eine Neuwahl angeordnet oder die Tätigkeit des Ausschusses zeitweilig ganz ausgesetzt werden.

Anlage VI.

Satzungen für den Arbeiter-Ausschuß der Torpedowerkstatt zu Friedrichsort.

Zweck.

§ 1.

1. Der Arbeiter-Ausschuß ist eine aus der Arbeiterschaft gewählte Arbeiter-Vertretung, die im allgemeinen den Zweck hat, ein Vermittlungs-Organ zwischen Arbeitgeber und Arbeiter zu bilden.

2. Im besonderen fallen ihm folgende Aufgaben zu:

a) Erklärungen des Direktors der Torpedowerkstatt über Gründe und Ziele über die die Arbeiterschaft betreffenden Angelegenheiten entgegen zu nehmen.

b) Wünsche und Beschwerden der Arbeiterschaft dem Direktor der Torpedowerkstatt zu Gehör zu bringen und zu begründen.

c) Änderungen und Ergänzungen der bestehenden Arbeitsordnung zu beantragen.

d) Wohlfahrts-Einrichtungen anzuregen und über solche zu beraten, die nach Maßgabe der gegebenen Verhältnisse getroffen werden können. Hierhin gehört auch die Fürsorge für die Arbeiter und deren Angehörige bei Not, Unglück und Erkrankung, sobald eine Hilfe über die gesetzlichen Leistungen der Kranken-, Unfall-, Invaliditäts- und Alters-Versicherung hinaus erforderlich wird.

Einzelne Mitglieder des Arbeiter-Ausschusses sind zu der Verwaltung von Wohlfahrts-Einrichtungen heranzuziehen.

e) Er hat sich die Förderung von Sitte und Anstand angelegen sein zu lassen und dahin zu wirken, daß nicht ungebührliche Reden geführt und Roheit, Trunksucht, Streitsucht und Spielsucht bekämpft werden.

Er hat den Sparsinn zu fördern.

f) Er hat die jugendlichen Arbeiter (Vehrlinge und Arbeiter unter 18 Jahren) innerhalb wie außerhalb der Torpedowerkstatt zu überwachen und solche Bestimmungen und Einrichtungen anzuregen, welche geeignet erscheinen, dieselben vor sittlichen Gefahren zu bewahren, sie zur Erfüllung ihrer Pflichten gegen Eltern und Vorgesetzte anzuhalten, sowie ihre sittliche Erziehung zu fördern.

Zusammensetzung und Wahl des Arbeiter-Ausschusses.

§ 2.

1. Der Arbeiter-Ausschuß setzt sich aus 10 Vertretern der Arbeitnehmer der Torpedowerkstatt zusammen, von denen einer von den Monatslohnempfängern, 9 von der Arbeiterschaft gewählt werden.

2. Wahlberechtigt sind alle Arbeiter, die mindestens 21 Jahre alt sind und mindestens 6 Monate in der Torpedowerkstatt gearbeitet haben.

3. Wählbar sind alle Arbeiter, die mindestens 27 Jahre alt sind und mindestens 2 Jahre in der Torpedowerkstatt gearbeitet haben und sich im Vollgenuß der bürgerlichen Ehrenrechte befinden.

4. Die Wahl geschieht durch geheime Zettelwahl. Es gilt einfache Stimmenmehrheit.

Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

Jeder Arbeiter ist verpflichtet, die auf ihn fallende Wahl für zwei Jahre anzunehmen.

Jedes Jahr wird die eine Hälfte der Mitglieder neu gewählt. Die im Dezember 1895 ausscheidende Hälfte wird durch das Los bestimmt.

Die Wahlen gelten für die beiden nächsten Kalenderjahre und erfolgen im Dezember jedes Jahres für die ausscheidende Hälfte. Wiederwahl ist zulässig. Die Wiedergewählten können aber die Wahl ablehnen.

Es wird werkstattweise gewählt. Wahlvorstände sind die Werkstattvorstände, denen zu Hilfe die derzeitigen Mitglieder des Arbeiter-Ausschusses beigegeben werden. Welche Werkstätten zusammen je einen Vertreter zu wählen haben, bestimmt der Direktor der Torpedowerkstatt, auch erläßt er die sonstigen für die Wahlhandlung erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

5. Es wird gleichzeitig ein Mitglied und ein Stellvertreter desselben gewählt, welcher jedoch nur dann in Wirksamkeit tritt, wenn das Mitglied verhindert ist, den Verhandlungen des Arbeiter-Ausschusses beizuwohnen.

6. Sollte ein Mitglied des Arbeiter-Ausschusses sich eines Vergehens schuldig machen, welches den Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte nach sich zieht, so scheidet es aus dem Arbeiter-Ausschuß aus und der Stellvertreter tritt ein. — Fällt auch der Stellvertreter aus, findet eine Neuwahl in der betreffenden Werkstatt statt.

§ 3.

1. Die neu eintretenden Mitglieder und Stellvertreter werden vom Direktor der Torpedowerkstatt ermahnt, den Satzungen des Arbeiter-Ausschusses gemäß nach bestem Wissen und Gewissen zu verfahren und hierauf durch Handschlag verpflichtet.

2. Jedes Mitglied des Arbeiter-Ausschusses hat das Recht, Vorschläge, welche in den Rahmen der Aufgaben des Arbeiter-Ausschusses fallen, zur Ausnahme in die Tagesordnung zu beantragen. Es ist jedoch erforderlich, daß derartige Anträge von mindestens 3 Mitgliedern des Arbeiter-Ausschusses gemeinschaftlich gestellt werden.

Diese Anträge sind schriftlich beim Vorsitzenden einzureichen.

Geschäftsordnung.

§ 4.

1. Die Sitzungen werden von dem Direktor der Torpedowerkstatt anberaumt. Sie finden in einem hierfür hergerichteten Raum der Torpedowerkstatt regelmäßig allmonatlich einmal statt. Bei besonderen Veranlassungen finden außerordentliche Sitzungen statt.

Die Sitzungen sind nicht öffentliche. Der Direktor der Torpedowerkstatt läßt nach Bedarf einen oder mehrere Vertreter der Torpedowerkstatt an den Sitzungen und Beratungen teilnehmen.

2. Der Ausschuß wählt aus seinen Mitgliedern einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden. Der Vorsitzende beruft einen Schriftführer.

Der Vorsitzende hat die Ordnung bei den Sitzungen aufrecht zu erhalten, die Verhandlungen über die einzelnen Beratungsgegenstände zu eröffnen und nach erfolgter Beratung zu schließen und die Abstimmung zu leiten.

Wenn der Direktor der Torpedowerkstatt in den Sitzungen erscheint und an der Beratung teilnimmt, geht der Vorsitz auf ihn über, an den Abstimmungen nimmt er aber nicht teil.

Dem vom Direktor der Torpedowerkstatt zu den Sitzungen beordneten Abgeordneten der Torpedowerkstatt ist jederzeit das Wort zu erteilen.

3. Die Tagesordnung wird vom Vorsitzenden entworfen und dem Direktor der Torpedowerkstatt zur Genehmigung vorgelegt. Derselbe hat das Recht, ihm ungeeignet erscheinende Gegenstände von der Tagesordnung abzuheben.

Dem Arbeiter-Ausschuß von der Torpedowerkstatt zugehende Vorlagen müssen zur Beratung gestellt werden. Hinsichtlich der aus der Mitte des Ausschusses hervorgehenden Anfrage für die Tagesordnung siehe § 3, 2.

4. Der Schriftführer führt über die Verhandlungen ein kurzes Protokoll.

Die Protokolle sind den Mitgliedern jederzeit zugänglich und gehen zu den Torpedowerkstatt-Akten.

5. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefaßt. Die Abstimmung findet geheim durch Kugeln statt. Der Vorsitzende stimmt mit; die den Verhandlungen beiwohnenden Abgeordneten der Torpedowerkstatt stimmen nicht mit.

Die Beschlüsse und Entscheidungen des Arbeiter-Ausschusses sind in die Protokolle einzutragen.

6. Das Ergebnis der Beratungen des Arbeiter-Ausschusses ist in Form von Beschlüssen dem Direktor der Torpedowerkstatt vom Vorsitzenden des Ausschusses vorzulegen.

Unterschreibt der Direktor der Torpedowerkstatt die Beschlüsse und Entscheidungen, so erlangen sie dadurch bindende Kraft.

Hält der Direktor der Torpedowerkstatt dagegen die Beschlüsse und Entscheidungen für ungeeignet zur Vollziehung, so kann derselbe:

a) seine Genehmigung versagen, oder

b) Abänderungsvorschläge machen und den Gegenstand zur nochmaligen Beratung auf die Tagesordnung setzen.

7. Über die Verhandlungen und Abstimmungen in den Ausschußsitzungen ist, falls dies vom Direktor der Torpedowerkstatt bei Vorlage der Tagesordnung für einzelne Gegenstände derselben oder seitens der Mehrheit des Arbeiterausschusses während der Sitzung gewünscht wird, Verschwiegenheit zu beobachten.

8. Zur Beschlußfähigkeit des Ausschusses sind mindestens $\frac{2}{3}$ der Ausschuß-Mitglieder erforderlich. Sind einzelne Mitglieder zu erscheinen verhindert, werden sie durch ihren gewählten Stellvertreter ersetzt.

§ 5.

1. Vervollständigungen der Satzungen können stattfinden, falls die Beschlüsse des Ausschusses mindestens $\frac{2}{3}$ Majorität des Gesamt-Ausschusses haben, und der Direktor der Torpedowerkstatt seine Zustimmung erteilt.

2. Der Direktor der Torpedowerkstatt hat das Recht, jederzeit den Ausschuß aufzulösen.

Nach erfolgter Auflösung hat innerhalb eines Monats eine Neuwahl stattzufinden.

Anlage VII.

Bestimmungen über die Wahl und Tätigkeit des Arbeiter-Ausschusses,

vorgeschlagen vom Vorstand des Vereins für bergbauliche Interessen in Essen.¹⁾

Für jede selbständige Schachtanlage des Bergwerks . . . wird ein ständiger Arbeiterausschuß errichtet, dem es auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen des § 80 f A.B.G. obliegt, darauf hinzuwirken, daß das gute Einvernehmen innerhalb der Belegschaft und zwischen der Belegschaft und dem Arbeitgeber erhalten bleibt oder wiederhergestellt wird.

Für die Wahl und Tätigkeit der Arbeiterausschüsse sind die nachfolgenden Bestimmungen maßgebend:

§ 1.

Wahlberechtigt ist jeder volljährige Arbeiter, der

- a) mindestens ein Jahr ununterbrochen (oder seit Eröffnung des Betriebes) auf der Zeche gearbeitet hat,
- b) die deutsche Reichsangehörigkeit,
- c) die bürgerlichen Ehrenrechte besitzt.

§ 2.

Wählbar ist jeder Arbeiter, der

- a) das dreißigste Lebensjahr zurückgelegt hat,
- b) mindestens drei Jahre ununterbrochen (oder seit Eröffnung des Betriebes) auf der Zeche gearbeitet hat,
- c) die deutsche Reichsangehörigkeit,
- d) die bürgerlichen Ehrenrechte besitzt,
- e) der deutschen Sprache mächtig ist.

§ 3.

Der Arbeiterausschuß besteht aus drei Vertretern, die von den wahlberechtigten Mitgliedern in drei Wahlabteilungen gewählt werden. Von jeder Abteilung wird ein Vertreter gewählt, der ihr angehören muß. Die Belegschaft wird zum Zweck der Wahl im Anschluß an die Steigerreviere durch die Zechenverwaltung in drei Abteilungen eingeteilt. Der Betriebsführer bestimmt, welche Steigerreviere eine Wahlabteilung bilden, und welcher Abteilung die über Tag beschäftigten Arbeiter zugeteilt werden.

§ 4.

Ort, Tag und Stunde der Wahl wird von der Zechenverwaltung vier Wochen vor der Wahl durch Anschlag an dem für Bekanntmachungen vorgesehenen Platz bekannt gegeben.

Die Wahl ist eine geheime und wird durch Stimmzettel vollzogen. Sie erfolgt unter Leitung des Betriebsführers oder des von der Zechenverwaltung mit

¹⁾ B. Bodenstein, Arbeiterausschüsse, Arbeitsordnungen, Unterstützungs-kassen im Bergbau² (Essen 1905) 70 ff.

der Leitung der Wahl beauftragten Beamten, unter Zuziehung von zwei Belegschaftsmitgliedern, die der Leiter der Wahl aus den Wählern hierzu beruft. Diese drei Personen bilden den Wahlvorstand.

§ 5.

Von der Zechenverwaltung wird für jede Wahlabteilung eine Wählerliste aufgestellt, die zur Einsichtnahme der Wahlberechtigten während zwei Wochen offen liegt.

Der Zeitpunkt, Ort und die Dauer des Offenliegens der Wählerliste wird gleichzeitig mit dem Zeitpunkt der Wahl (siehe § 4) bekannt gemacht. Einwendungen gegen die Richtigkeit und Vollständigkeit der Wählerliste sind innerhalb der genannten Frist von zwei Wochen unter Vorbringung der Beweismittel für die etwaigen Behauptungen anzubringen. Entscheidung trifft die Zechenverwaltung. Nur derjenige Wahlberechtigte, dessen Name in diese Liste aufgenommen ist, darf an der Wahl teilnehmen.

§ 6.

Die Stimmzettel werden von der Zechenverwaltung geliefert. Auf denselben darf von den Wählern nur der Name des zu Wählenden und kein äußerliches Kennzeichen angebracht werden; die Wahl geschieht in folgender Weise:

Der Wähler tritt an die Wahlurne und nennt seinen Namen. Zur Feststellung der Person des Wählers kann der Wahlleiter Beamte der Zechenverwaltung zuziehen. Der Name wird in der Wählerliste aufgeschlagen und unterstrichen. Sodann übergibt der Wähler den zusammengefalteten Stimmzettel dem Wahlleiter oder dessen Vertreter, welcher den Stimmzettel in die Urne legt.

Nachdem die Wahlhandlung für geschlossen erklärt worden ist, erfolgt die Feststellung des Ergebnisses durch den Wahlvorstand. Ungültig sind Zettel, welche den obigen Vorschriften nicht entsprechen, nicht oder unleserlich beschrieben sind, oder den Namen einer nicht wählbaren Person enthalten.

Bei der Wahlhandlung soll größte Ruhe herrschen. Ansammlungen in dem Wahlraum oder in dessen Nähe sind nicht gestattet.

§ 7.

Über die Wahlhandlung wird ein Protokoll aufgenommen, welches von dem Wahlvorstand zu unterzeichnen ist. Die Bekanntmachung des Wahlergebnisses erfolgt spätestens am Tage nach der Wahl durch Anschlag, nachdem die Voraussetzungen der Wählbarkeit nach § 2 geprüft worden sind.

§ 8.

Gewählt ist derjenige, welcher die meisten Stimmen erhalten hat. Bei Stimmengleichheit entscheidet das von dem Leiter der Wahl zu ziehende Los.

§ 9.

Die Wahl zum Arbeiterausschuß erfolgt vorbehaltlich der Bestimmung des § 11 Abs. 3 auf 5 Jahre. Die Ausscheidenden sind wieder wählbar.

§ 10.

Das Amt erlischt durch Amtsniederlegung, mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis der Zechenverwaltung, durch länger als dreimonatliche Krankheit und durch Verlust der zur Wählbarkeit erforderlichen Voraussetzungen (siehe § 2).

§ 11.

Durch die Wahl wird gleichzeitig in jeder Wahlabteilung ein Ersatzmann gewählt und zwar gilt als solcher gewählt, wer nach dem Vertreter die meisten Stimmen erhalten hat. Bei einstimmiger Wahl des Vertreters wird der Ersatzmann in einem besonderen Wahlgang gewählt. Die Ersatzmänner treten für den Fall des Erlöschens des Amtes oder der dauernden oder vorübergehenden Behinderung eines der Vertreter (§ 10) für den Rest der Wahlperiode in der durch das Los zu bestimmenden Reihenfolge an dessen Stelle.

Vor Bekanntmachung des Wahlergebnisses wird durch eine in Gegenwart des Wahlvorstandes von dem Leiter der Wahl stattfindende Losziehung die Reihenfolge ermittelt, in der die Ersatzmänner eintreten. Ihre Berufung erfolgt nach Feststellung der Voraussetzungen derselben durch den Vorsitzenden des Ausschusses.

Sinkt die Zahl der Vertreter unter drei und ist kein Ersatzmann mehr vorhanden, so findet binnen acht Wochen eine vollständige Neuwahl für eine neue Wahlperiode von fünf Jahren statt.

§ 12.

Der Arbeiterausschuß hat neben der im Eingang erwähnten Verpflichtung die Aufgabe:

1. Die Wahl des Vertrauensmannes zur Überwachung des Verfahrens bei Feststellung der ungenügenden oder unreinen Beladung gemäß § 80 c Abs. 2 ArbG. vorzunehmen. Hierbei kann der Antrag gestellt werden, daß der Lohn von der Zechenverwaltung vorstufenweise gezahlt wird mit der Maßgabe, daß der vorstufenweise gezahlte Lohn den beteiligten Arbeitern bei der nächsten Lohnzahlung in Abzug gebracht wird;

2. sich an der Verwaltung der Unterstützungskasse zu beteiligen (§ 80 d Abs. 2 ArbG.);

3. bei den gemäß § 80 d Abs. 3 ArbG. zu erlassenden Vorschriften mitzuwirken;

4. Anträge, Wünsche und Beschwerden der Belegschaft, die sich auf die Betriebs- und Arbeitsverhältnisse des Bergwerks beziehen, zur Kenntnis der Betriebsleitung zu bringen und sich hierüber in den im § 13 vorgesehenen Zusammenkünften zu äußern;

5. (§ 80 g Abs. 1 ArbG.) in diesen Zusammenkünften vor dem Erlaß der Arbeitsordnung oder eines Nachtrages zu derselben sich über den Inhalt der Arbeitsordnung oder des Nachtrages zu äußern.

Von der Erörterung in den Arbeiterausschüssen ausgeschlossen sind alle Wünsche, Anträge und Beschwerden, welche lediglich die Angelegenheiten Einzelner oder von Kameradschaften betreffen. Überschreitet der Ausschuß seine Befugnisse, so kann seine Auflösung durch das Oberbergamt erfolgen.

§ 13.

Den Vorsitz in den Zusammenkünften führt der Bergwerksbesitzer oder ein von ihm bestellter Vertreter. Derselbe ladet schriftlich zu den Zusammenkünften ein und setzt Ort, Zeit und Tagesordnung fest.

Er ist ferner befugt, zu den einzelnen Zusammenkünften Beamte und Arbeiter zur Beratung und Aufklärung hinzuzuziehen.

Die Zusammenkünfte der Mitglieder des Arbeiterausschusses mit dem Vorsitzenden finden vierteljährlich einmal statt, und wenn die Zechenverwaltung oder wenigstens zwei Mitglieder des Ausschusses unter Angabe der zu beratenden und nach § 12 geeigneten Gegenstände darauf antragen.

§ 14.

Über die Verhandlungen einer jeden Zusammenkunft ist ein Protokoll anzunehmen. Das Protokoll verwahrt der Vorsitzende.

§ 15.

Diese Satzungen treten am in Kraft.

Zeche den

Unterschrift.

Anlage VIII.

Protokolle von Bergarbeiterausschußsitzungen auf den Zechen Prosper I und Prosper II.¹⁾

Zeche Prosper I. Den Vorsitz führte Herr Betriebsführer Oberheiden. Derselbe begrüßte zuerst die Ausschußmitglieder als die gesetzlichen Vertreter der Belegschaft und gab der Hoffnung Ausdruck, daß die Besprechungen auf gegenseitiges Vertrauen gestützt, stets zu einem guten Ziele führen möchten. Es wurde zunächst die Lohnfrage angeschnitten und von dem Ausschuß der Lohn der Tagesarbeiter als ganz besonders aufbesserungsbedürftig hingestellt. Der Vorsitzende gab bekannt, daß der Lohn schon gestiegen sei und noch weiter steigen solle. Eine allgemeine direkte Lohnerhöhung ließe sich so kurz und bündig nicht bewerkstelligen. Es wurden dann vom Ausschuß verschiedene Wünsche und Beschwerden der Belegschaft vorgebracht, welche vom Vorsitzenden als völlig begründet anerkannt wurden und für deren Regelung er sorgen wolle. Über diejenigen Wünsche, welche über seine Befugnisse hinausgingen, versprach er baldigst mit dem Direktor Rücksprache zu nehmen und dieselben zu befürworten. Die meisten Mißstände kannte der Vorsitzende nicht, welches wohl darauf zurückzuführen ist, daß derselbe erst ganz kurze Zeit hier im Amte ist. Wenn früher die Arbeiter derartige Beschwerden nicht vorbrachten, so hatte das seine guten Gründe. Den gesetzlich anerkannten Ausschüssen ist es möglich, Mißstände aufzudecken und auf Abstellung derselben hinzuwirken.

Zeche Prosper II. In der von dem Ausschuß beantragten Sitzung wurde folgendes verhandelt: Auf die Forderung einer allgemeinen Lohnerhöhung antwortete der Betriebsführer, daß der Lohn schon gestiegen sei, und zwar seit 1904 um 10 Pfg. pro Schicht und Kopf. Dann wurde das Versprechen gegeben, daß der Lohn auch fernerhin steigen solle. Auf eine prozentuale Lohnerhöhung ließ man sich nicht ein. Der Lohn der älteren Zimmerhauer solle aufgebessert werden, wenigstens wolle der Betriebsführer solches befürworten. Dann wurden noch folgende Beschwerden vorgebracht: 1. Die Anschläger über Tage bekommen für Sonntags- und Übersichten 20 Pfg. weniger als für die gewöhnliche Schicht. Hier wurde Abhilfe versprochen. 2. Die Arbeiter in der Lampenbude sollen bei gleicher Arbeit auch gleichen Lohn bekommen. 3. Bisher mußten die Zimmerhauer Material aus der Schmiede und der Schreinerei auftragen, ohne dafür Vergütung zu bekommen. Dieses Auftragen soll fortfallen. 4. Die Kaue soll vergrößert werden und während der Schicht geschlossen sein, um Entwendungen von Kleidern vorzubeugen. 5. Für die Tagesarbeiter sollen besondere Schränke angeschafft werden. 6. Der Betrag für Schießmaterial soll nicht mehr im Lohnbuch aufgeführt werden. 7. Beeinflussung seitens der Beamten zum

¹⁾ Mitgeteilt im „Bergknappen“ vom 31. März 1906.

Verfahren von Überstunden soll unterbleiben. 8. Am Luftsacht soll eine Kohlentafel angebracht werden, damit die Leute, die dort ausfahren, sich von ihrer Förderung überzeugen können. 9. Einige Fahrwege sollen sofort ausgebessert werden. 10. Abschlagzettel will man jetzt an zwei Tagen ausstellen, um dem großen Gedränge abzuweichen. 11. Von jetzt an sollen seitens der Zeche auch Sägen geliefert werden, entweder als Gezähstück oder zum Selbstkostenpreis.

In allen angeführten Punkten wurde Abhilfe versprochen. Schließlich räumte der Betriebsführer den Ausschußmitgliedern das Recht ein, an jedem Tage auch Einzelbeschwerden vorzubringen.

Anlage IX.

Entwurf eines Statuts für Arbeiterausschüsse.

§ 1.

Der Arbeiterausschuß hat den Zweck, das Vermittlungsorgan zwischen Arbeitgeber und Arbeitern zu bilden.

Im besonderen hat er folgende Aufgaben zu erfüllen:

a) Beim Erlass der Arbeitsordnung oder eines Nachtrags zu dieser durch Begutachtung oder Vorschläge mitzuwirken (B.D. § 134 d);

b) auf gerechte Durchführung der Arbeitsordnung zu achten, sowie auf Anstand und Sitte innerhalb der Arbeiterschaft hinzuwirken;¹⁾

c) bei Streitigkeiten zwischen Arbeitern der Fabrik, die öffentlich bekannt sind und den Ruf der Fabrik gefährden, oder zu deren Schlichtung er angerufen wird, die Streitenden vorzuladen und auf Beilegung der Streitigkeiten hinzuwirken;²⁾

d) solche Bestimmungen und Einrichtungen anzuregen, welche geeignet erscheinen, die sittliche Erziehung, sowie die geistige und technische Ausbildung der jugendlichen Arbeiter zu fördern;³⁾

¹⁾ Die Art und Weise, wie der Ausschuß diese Aufgabe zu lösen hat, wird je nach den besonderen Verhältnissen verschieden sein müssen. Wo es für richtig gehalten wird, kann etwa folgender Zusatz unter b) hinzugefügt werden: „und wenn nötig, Verwarnungen auszusprechen, in schwereren Fällen die Kündigung oder Entlassung zu veranlassen.“

²⁾ Wo dem Ausschuß ein gewisses Maß von Strafgewalt zuerkannt werden kann, mag unter c) noch hinzugefügt werden: „gegebenenfalls Genugtuung und Strafe dem schuldigen Teil aufzulegen.“

³⁾ Vgl. B.D. §§ 120 c, 127, 134 b. — Nach § 120 c sind Gewerbeunternehmer, welche Arbeiter unter 18 Jahren beschäftigen, verpflichtet, bei der Errichtung der Betriebsstätte und bei der Regelung des Betriebs diejenigen besonderen Rücksichten auf Gesundheit und Sittlichkeit zu nehmen, welche durch das Alter dieser Arbeiter geboten sind. — § 127 verpflichtet den Lehrherrn, die Lehrlinge dem Zwecke der Ausbildung entsprechend zu unterweisen, zur Arbeitsamkeit und zu guten Sitten anzuhalten und vor Ausschweifungen zu bewahren. — In § 134 b ist dem Arbeiterausschuß die Mitwirkung bei diesen Aufgaben als besonderes Recht ausdrücklich gewährt.

Je nach den Verhältnissen des einzelnen Betriebs ist zu erwägen, ob dem Ausschuß im Statut etwa folgende weitergehende Befugnis zugewiesen werden kann: „Der Ausschuß soll das sittliche Verhalten der jugendlichen Arbeiter innerhalb, wie außerhalb der Fabrik sich angelegen sein lassen und etwaigen Ausschreitungen entgegenzutreten.“

e) Einrichtungen, die für das Wohl der Arbeiter bestimmt sind, anzuregen und mitzuberaten, sowie bei Verwaltung derselben seine Mitwirkung zu leisten;¹⁾

f) Schutzvorrichtungen in Betrieben anzuregen und für deren zweckentsprechende Benutzung Sorge zu tragen;

g) Erklärungen der Betriebsverwaltung über die die Arbeiterschaft betreffenden Angelegenheiten entgegenzunehmen und den Arbeitern zu vermitteln;

h) Wünsche und Beschwerden der Arbeiter (betreffs Behandlung, Zuteilung der Arbeit, Entlohnungsmethoden, Lohn, Arbeitszeit usw.) der Betriebsverwaltung zu übermitteln und auf deren Erledigung hinzuwirken.

§ 2.

Die Mitglieder des Ausschusses werden (zu einem Drittel von der Firma ernannt, zu zwei Dritteln) von der Arbeiterschaft in unmittelbarer und geheimer Wahl gewählt.²⁾

Wahlberechtigt sind alle volljährigen Arbeiter und Arbeiterinnen der Fabrik.

Mitglieder des Ausschusses können solche Arbeiter bzw. Arbeiterinnen werden, welche mindestens 24 (23) Jahre alt sind und mindestens 2 (1) Jahre der Fabrik angehören.³⁾

Die Wahl erfolgt nach Abteilungen des Betriebs.

Jede Abteilung wählt eine im Verhältnis zu ihrer Arbeiterzahl stehende Anzahl von Ausschußmitgliedern (und zwar wählt die Spinnerei 4, die Weberei 5 Mitglieder usw.).⁴⁾

Die Wahl der Ausschußmitglieder erfolgt auf ein Jahr.⁵⁾

Scheidet mehr als ein Drittel der von den Arbeitern gewählten Ausschußmitglieder vor Ablauf ihrer Amtsdauer aus, so findet eine Ergänzungswahl statt.

¹⁾ Die Wohlfahrtseinrichtungen, deren völlige oder teilweise Verwaltung dem Ausschuß übertragen ist, sind hier im einzelnen aufzuzählen: Kassen, Bibliothek, Konsumverein, Badeeinrichtung usw. und auch Art und Umfang der Mitwirkung entweder hier oder in besonderen Satzungen möglichst genau zu umschreiben. Vgl. S. 92 ff.

²⁾ § 134 h der G.D. erkennt als Arbeiterausschüsse nur solche Vertretungen an, „deren Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den volljährigen Arbeitern der Fabrik oder der betreffenden Betriebsabteilung aus ihrer Mitte in unmittelbarer und geheimer Wahl gewählt werden.“

³⁾ Diese Bestimmungen hinsichtlich des passiven Wahlrechts sind verschieden zu treffen je nach dem Durchschnittsalter der Arbeiter und der Ständigkeit derselben. Vgl. S. 119.

⁴⁾ Die einzelnen Abteilungen sind hier nebst der Zahl der zu Wählenden aufzuzählen. Es ist Sorge zu tragen, daß Männer und Frauen im Verhältnis zu ihrer Zahl in der Fabrik resp. in den einzelnen Abteilungen auch im Ausschuß vertreten sind. Das kann erreicht werden, indem man entweder die Arbeiterinnen gesondert wählen läßt, sei es im ganzen Betrieb, sei es in den einzelnen Abteilungen, — oder die Bestimmung trifft, daß eine bestimmte Anzahl der Ausschußmitglieder Frauen sein müssen. Vgl. S. 116.

⁵⁾ Diese Bestimmung kann auch ersetzt werden durch etwa die folgende: „Jedes Jahr (im Dezember) scheidet die Hälfte der gewählten Ausschußmitglieder aus, zum ersten Male durchs Los. Die Ausscheidenden können wieder gewählt werden.“

Die Amtsdauer der Ersatzmitglieder erlischt mit dem Zeitpunkte, mit welchem diejenige der ausgeschiedenen Mitglieder erlöschen sein würde.¹⁾

§ 3.

Ordentliche Ausschußsitzung findet regelmäßig am ersten Montag des Monats statt.

Außerordentliche Sitzungen finden je nach Bedarf statt; eine solche muß einberufen werden.

a) auf Antrag des Arbeitgebers,

b) auf Antrag von mindestens der Hälfte der von den Arbeitern gewählten Ausschußmitglieder.

Die Verhandlungen leitet der von den Ausschußmitgliedern in geheimer Wahl gewählte Vorsitzende, bzw. der ebenso gewählte stellvertretende Vorsitzende.²⁾

Der Arbeitgeber bzw. dessen Stellvertreter hat das Recht, den Sitzungen beizuwohnen und außerhalb der Reihenfolge der zum Wort Gemeldeten das Wort zu ergreifen.

Auf Wunsch des Ausschusses wird von dem Arbeitgeber der Schriftführer gestellt.

Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt. Bei Stimmengleichheit entscheidet der Vorsitzende.

Der Vorsitzende beraumt die Sitzung an und stellt die Tagesordnung fest. Verhandlungsgegenstände müssen auf die Tagesordnung gesetzt werden, falls es von der Mehrheit des Ausschusses beantragt wird.

§ 4.

Die Beschlüsse und Entscheidungen des Ausschusses sind in ein Protokollbuch einzutragen; durch die Unterschrift des Fabrikherrn erhalten sie bindende Kraft und sind alsdann durch die zuständigen Organe zur Ausführung zu bringen.

¹⁾ Um solche Neuwahlen zu vermeiden, kann vorgesehen werden, daß gleichzeitig mit den Ausschußmitgliedern Stellvertreter gewählt werden. Vgl. Satzungen für den Arbeiterausschuß der Torpedowerkstatt S. 145.

²⁾ Wo der Arbeitgeber den Vorsitz führt, empfiehlt sich etwa folgende Fassung: „Der Vorsitz in den Verhandlungen führt der Arbeitgeber oder sein Stellvertreter. Letzterer wird von den Ausschußmitgliedern in geheimer Wahl gewählt.“

Der Arbeitgeber hat das Recht, außerhalb der Reihenfolge das Wort zu ergreifen.

Die Arbeiter haben das Recht, außerhalb der Sitzung unter dem von ihnen gewählten stellvertretenden Vorsitzenden zur Vorberatung der Tagesordnung zusammenzutreten.“



Nachtrag.

Zu Seite 46: Der Eisenbahnminister hat unter Aufhebung der besonderen Bestimmungen für die Ausschüsse der Werkstättenarbeiter und der übrigen Arbeiter (Erlasse vom 19. Januar 1892 und 28. Februar 1905) einheitliche „Bestimmungen über die Einrichtung und Tätigkeit der im Bereiche der preußisch-hessischen Staatseisenbahnverwaltung gebildeten Arbeiterausschüsse“ mit sofortiger Wirksamkeit in Kraft treten lassen. Die Ausschüsse werden getrennt für die den Betriebsinspektionen, Maschineninspektionen, Verkehrsinspektionen, Werkstätteninspektionen unterstehenden Arbeiter. Es können ferner Ausschüsse gebildet werden a) für jede Hauptwerkstätte, b) für jeden Bahnhof (Dienstort), auf dem mindestens 100 derselben Inspektion unterstehende Arbeiter vorhanden sind. — In soweit nach den bisherigen Bestimmungen Arbeiterausschüsse auch für eine geringere Anzahl von Arbeitern gebildet sind, bleiben sie bis auf weiteres bestehen.

Zu Seite 51: Auch im Königreich Sachsen werden jetzt für die Arbeiter der Staatseisenbahnen an Sitz jeder Betriebsdirektion, Maschineninspektion und Werkstätteninspektion Ausschüsse gebildet. Die Bestimmungen über ihre Einrichtung und Tätigkeit sind vielfach denjenigen bei den preußisch-hessischen Staatseisenbahnen ähnlich. (Vgl. Amtsblatt der Königl. Generaldirektion der Sächsischen Staatseisenbahnen vom 27. Oktober 1906).



Personen- und Ortsregister.

	Seite		Seite
Aachen	26	Gannstatt	53
Aichberg	56	Carlyle	5
Albrecht	93	Cassel	70
Algringen	42	Charlottenburg	25, 53
Altenburg	19	Chemnitz	22
Anhalt 11, 12, 19, 22, 28, 30, 33,	104	Crimmitschau	27
Arnsberg	98, 103, 23	Danzig	25
Augsburg	53	Darmstadt	85
Aumetz	42	Degenkolb	2
Bascoup	62, 63	Delft	58
Baudouy	63	Deffau	28, 98, 100
Bärensprung & Starke 12, 27, 118,	120	Disraeli	5
Basel	51	Dörr & Reinhard	83, 108, 109
Bebel	16	Dortmund	34
Becker	2	Duisburg	103
Berding	105	Düsseldorf	3, 11, 18, 30, 53
Berlin 4, 12, 14, 21, 24, 25, 28, 29,		Elberfeld	3
35, 53, 54, 83, 85, 90, 91,		Elbing	85, 90
97, 98, 99, 101, 103, 104,		Erfurt	19, 29
106, 111, 120		Ervingaard	58
Bern	57	Essen	14, 147
Bernburg	32	Eulau-Wilhelmshütte	11
Beudin	101	Fentisch	42
Bielitz	56	Flensburg	22
Bochum	14, 42	Frankenau	4, 12, 118
Böhmert	6, 7, 121	Frankfurt a. M.	2, 13, 22, 53, 102
Böninger	103	Frankfurt a. d. O.	18, 19
Brandts 4, 5, 10, 11, 24, 81, 82, 85,		Freeze 4, 12, 14, 25, 81, 83, 84, 92,	
86, 87, 91, 92, 99, 100, 108,		98, 99, 100, 101, 106, 111,	
109, 116, 121, 134		116, 118, 120, 121, 125, 137	
Brentano	5, 95	Freiburg	51
Breslau	23, 29, 53, 54	Friedrichsort	90, 144
Bueck	13, 72	Frommel	13
Bülrow, Fürst	47	Fürstenstein	33
Burgos	63	Fürth	53
Busch	85		

	Seite		Seite
Gand	63	Kassel	18, 23, 70
Geislingen	27	Ketteler von, Bischof	69
Gelsenkirchen	32	Kiel	22
Gmunden	54	Kirchner & Co.	85, 90, 99
Göppingen	27	Koblenz	18, 20, 23
Gotha	2	Köln	21, 20, 26, 30, 53, 111
Graz	106	Köln-Ehrenfeld	101
Grembsdorff	89, 103	Konstanz	51
Grenlich	89	Königsberg	112
Grünwinkel	28	Kögenau 4, 5, 11, 86, 87, 90, 91, 103, 109	
Günther	95	Krause	25, 99
Gutmann & Co.	27	Krauß & Co.	90, 99, 104
		Krefeld	30
Hamburg	28, 107	Krupp	42
Hamacher	14	Kuhlmann & Co.	108
Hanau	43	Kuftermann	26
Hannover-Linden	105, 108		
Harmel	59, 60	Kanz	28
Heidelberg	51	Le Creusot	61
Heidenheim	89, 90, 92	Leidig	72
Heimann	26, 90	Leipzig	18, 53, 54, 99
Heinze & Blandertz	83, 85, 86, 116	Leipzig-Sellerhausen	85, 90
Henneberg	97	Leo XIII., Papst	69, 76
Hermannshütte	103	Leopoldshall	33
Hengelo	58	Le Play	59, 60
Heydebrand von	36	Lette	2
Heyl	13, 116, 119	Liegnitz	25
Hildesheim	29	Lindgens	90, 100
Hilb	32, 40	Loefer & Wolff	85, 90
Hirsch, Max	16	Lohmann	70
Hirsch, Louis	116	Lübeck	109
Hirschfelde	107	Ludwigshafen	53
Hise	10, 15, 81, 87, 108, 121	Lugau-Deßnitz	42
Hochneukirch	85, 90, 100	Lüneburg	30
Hutschenreuther	4, 85, 116		
		Magdeburg	18, 25, 53
Husenburg	86, 90, 98, 99, 100, 109	Mainz	28, 53, 101
St. Ingbert	41	Mannheim 28, 51, 53, 54, 72, 95, 108	
Husenburg, Fürst	4, 11, 88	Margarethe (Becke)	40
Haubert	60	Mariemont	62, 63
Josephs	56	Marken van	58
Jena	99, 102	Maullén	63
		May & Co.	83
Kaiserslautern	26, 103	Meißen	30
Karlsruhe	51, 53	Merseburg	29
		Mettlach	97

	Seite		Seite
Métin	65	Schenck	85
Mittweida	12, 27	Schepeler	102
Mombert	53	Schleswig	104
Montesquieu	121	Schlierbach	4, 12, 88
München	26, 41, 53, 90, 99, 104	Schlittgen	4
M. Gladbach 4, 30, 81, 83, 85, 99, 108		Schmoller	5, 7, 8, 86, 104, 121
Münster	18, 19, 22, 36	Schneider & Co.	61
		Schultzeiß (Brauerei)	28, 116
Neumünster	22	Schweinfurt	26, 90
Naviges	3, 86, 91, 103, 108, 109	Selb	4, 85
Norden	11, 91	Sering	8, 9, 12, 13, 121
Nürnberg	53, 90, 116	Siegburg	43
		Siegle	90
Oberhausen	40	Simmer	28
Dechselhäuser	5, 6, 11, 15, 16, 24, 72, 74, 121	Simonis	63
Deynhäusen	25, 109	Simons	13
Offenburg	51	Sombart	65
Oldenburg	51	Spahn	38
		Spanau	43
Pamplona	63	Stark & Co.	61
Paris	101	Starke	12
Peißenberg	41	Steyrerzmühl	56
Peters & Co. 3, 4, 86, 90, 91, 100		Stieda	24
	103, 116, 121	Stolberg 86, 90, 98, 99, 100, 103, 104, 109	
Pfaff	26	Strasburg	102
Pforzheim	53	Stumm von	7, 13
Pleß, Fürst	33, 34	Stuttgart	53, 90
Post	92, 94	Süchteln	92
Potsdam	18, 19, 25, 30	Sulzer	57
Prag-Smichov	56		
Prosper (Becke)	150	Thijssen	54
		Thun	57
Ramsbeck	40	Tirpitz von	44, 45
Rietschl & Henneberg	97, 116, 120	Troppau	56
Ringhoffer	56		
Röbling	42	Val des Bois	59, 60
Rodach	83, 85, 88, 102, 117	Veit	2
Roesicke	5, 6	Vernmeersch	63
Roesler 4, 83, 85, 88, 89, 90, 102, 117		Verviers	63
Roffié	92	Villeroy & Boch	97, 116
Rouffean	122	Voith	89, 90, 91, 103, 104, 105
Saarbrücken	33, 34, 35	Wächtersbach	98, 99
Salzkotten	109	Waldeck-Rouffean	61
Scheel v.	70	Waldburg	22, 34

	Seite		Seite
Wehrmann	47	Winterthur	57
Weiler	62	Worms	83, 108
Weizer	106	Zeiß	99
Wiedenbrück & Wilms	101	Zimmermann	105
Wiesbaden	53	Züllchow	109
Wildberger-Hütte	110	Zweibrücken	41
Wilhelm II., Kaiser	13, 14, 77		



~~94591~~ 108962



Der Verlag der Zentralstelle
M. Gladbach, erschienen direkt von
Das hauswirtschaftliche

Von I.

VIII. u. 104 S. gr.

§ 1. Die Bedeutung der hauswirtschaftlichen

Erstes Kapitel. Hauswirtschaftliche Ausbildung im Anschluß an die
§ 2. Bei der Mutter. § 3. Lehr- und Schulhaus.

Zweites Kapitel. Die hauswirtschaftliche Ausbildung in der Volksschule
Handarbeitsunterricht. §§ 5 u. 6. Haushaltungsunterricht. Schulhaus.

Drittes Kapitel. Hauswirtschaftlicher Unterricht in den Fortbildungsschulen
§ 7. Bedeutung. Geschichtliche Entwicklung. § 8. Ausgestaltung

wirtschaftlichen Unterrichts in den Fortbildungsschulen.

Viertes Kapitel. Der hauswirtschaftliche Unterricht in den höheren
Schulen. § 9. Heutiger Stand und Wünsche für die Zukunft.

Fünftes Kapitel. Spezialschulen für häusliche Ausbildung. § 10. Ge-
schichtliche Entwicklung. § 11. Frauenarbeitschulen. § 12. Handarbeit

und Flachsulen. § 13. Haushaltungsschulen und Pensionate. § 14. Häu-
sliche Haushaltungsschulen. § 15. Wirtschaftliche Frauenschulen. § 16. Haus-
und Gartenbauhochschulen für Mädchen.

Sechstes Kapitel. Hauswirtschaftliche Kurse. § 17. Stehende Kurse
Wanderkurse.

Siebentes Kapitel. Lehrerinnen und Unterricht. § 19. Stellung
wirtschaftlichen Lehrerinnen. § 20. Ausbildungsanstalten für haus-
wirtschaftliche Lehrerinnen. § 21. Der Unterricht, Methode und Hilfsmittel.

Anlagen: I. Resolution der Direktoren von Berlin und Brandenburg. II. Die O-
berlehrerinnen in Köln nach Rechnungsbericht. III. Anwesenheitsverzeichnis der Haushälterinnen in Bayern

plan für den hauswirtschaftlichen Unterricht in den Mädchenbörgerhochschulen zu Köln. V. Die
Handarbeitschule in Vahrenholz. VI. Projekt der kgl. Handels- und Gewerbeschule in

VII. Durchschnittsspezieszettel der Haushaltungsschule der badischen Provinz- und Landesfabrik in Du-
VIII. Unterrichtsplan der Frauenhochschule in Oberwehren. IX. Lehr- und Arbeitspläne für

wirtschaftlichen Unterricht in Arbeiterinnen-Hochschulen in M. Gladbach. X. Lehrplan der Haushälter-
des Vereinigen Vereins für Gemeinwohl. XI. Regulator für Haushaltungsschulen im Sa-

XII. Spezieszettel der Wanderkurse des Vereins für Fraueninteressen, Kaiserstätten. XIII.
plan der Wanderkurse im Kreise Siegen i. W. XIV. Formular zur Buchführung bei den Wand-
kreisen Westfalen. XV. Prüfungsvorbereitung für Handarbeitslehrerinnen und für Haushaltung

in Preußen. XVI. Lehrplan für Ausbildung von Haushaltungslehrerinnen im Vereinhaus in
Namenregister. Ortsregister.

Die Haushaltungsschule.

Ein Lernbüchlein für die Schülerinnen der Haushaltungsschule.

1.—20. Tausend. 156 S. kl. 8°. M. Gladbach 1906.

Preis kartoniert: einzeln 40 Pf., im Hundert 35 Pf., im halben Tausen-

1. Teil. Ernährungslehre. Von den Nährstoffen. Die Verdauung. Der N-
Blutes. Das Nahrungsbedürfnis. Tabelle über die Nährwerte der einzelnen Nahrungs-
Eigenschaften der Nahrungsmittel. Das Wasser. Das Brot. Das Getreide. Das Fleisch

(Abbildungen). Die Fische. Die Milch. Die Butter. Käse. Die Eier. Die Kartoffeln. Die
Das Obst. Speisezusätze (Zucker, Honig, Essig). Die Gewürze. Die Getränke.

2. Teil. Die Zubereitung der Speisen. Die Küchengeräte. Vorbereitung
Das Kochen. Der Herd. Der Kumpferofen. Die Kochtöpfe. Brennmaterial. Das Fe-
Bemerkungen zu den Rezepten. 1. Speisevorschriften zu Mittag und Abendessen mit Unter-
Zubereitung. Das Einmachen (Gemüse, Früchte). Das Backen (Weißbrot, Kuchen, Torten)

3. Teil. Vom Essen. Das Aufstehen der Speisen. Das Anrichten des Tisches.
der Speisetische. Das Bedienen d. Nahrungsmittel. Die Aufbewahrung d. Nahrungsmittel.

4. Teil. Reinigungs- und Ordnungsratsachen. Das Spülen der Geschirre. Die
Die Behandlung der Wäsche. Der große Hausputz.

5. Teil. Gesundheitspflegen. Pflege der eigenen Gesundheit. Kindererziehung. Die
Unglücksfälle. Krankenpflege (mit Rezept). Der Alkohol (mit einer Tabelle über die Haus-
gaben in einer mäßigen Familie und in einer Trinkerfamilie).

6. Teil. Die Buchführung. Haushaltungskunst. Der Vorratsschatz. Die Bud-
7. Teil. Handarbeiten (mit 42 Abbildungen). Das Stricken. Der Strickbeutel

Kindertrumpf. Der Knästrumpf. Der Frauenstrumpf. Der Socken. Das Ausbessern de-
Das Zeichnen. Das Nähen. Das Frauenhemd. Das Herrenhemd. Das Frauenhemd

bessern der Wäsche- und Kleiderstücke. Das Frauenkleid. Das Kinderkleid. Die
Anhang: Ordnung für die Schülerinnen. Lehrplan. Alphabetisches Sachregistri-