Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 1 (1909)

Heft: 7

Artikel: Der Tarifvertrag

Autor: Lang, Otto

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-349397

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 07.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

G Herrn Steininger, Arbeitskammer, Sihlstrasse 43, Zürich

Bern, 9. November | I. Jahrgang | 1909 — **Nr. 7**

Gewerkschaftliche Rundschau

für die Schweiz

Publikationsorgan des Schweiz. Gewerkschaftsbundes

Erscheint monatlich einmal | Redaktion: Sekretariat des Schweiz. Gewerkschaftsbundes, Kapellenstrasse 6, Bern | Abonnement jährlich 3 Fr.

INHALT:

	Seite
1. *Der Tarifvertrag*	105
2. *Die Pflicht zur Arbeit und das Recht auf Erholung*	108
3. *Der Tarifvertrag und die Rechtsentwicklung*	110
4. *Aus der internationalen Gewerkschaftsbewegung:*	
a) Sechste internationale Konferenz der Sekretäre der gewerkschaftlichen Landeszentralen	111
b) Streikstatistik aus Italien	113
c) Borstenarbeiterstreik in Russland	117
5. *Gewerkschaftsstatistik*	117
6. *Neue Gewerkschaftsliteratur*	119
7. *Literatur*	119
8. *Abrechnung*	120

Der Tarifvertrag.

Von *Otto Lang.*

1. Einleitung.

Der Tarifvertrag hat, wenigstens in den deutschsprechenden Ländern, noch keine lange Geschichte. Noch vor wenigen Jahrzehnten war diese Vertragsform auch in Arbeiterkreisen nur wenig bekannt. Noch länger hat es gedauert, bis die Rechtswissenschaft und die Gesetzgebung von ihm Notiz genommen haben. Als aber, zunächst in gewissen Berufen, die Tarifverträge sich mehrten, gingen die Meinungen der Arbeiter darüber, welchen Wert diese Vertragsform für den gewerkschaftlichen Kampf habe, weit auseinander. Die Buchdrucker empfahlen den Abschluss von Tarifverträgen gestützt auf ihre langjährigen günstigen Erfahrungen. Andere Berufsverbände lehnten sie ab. So z. B. das Leipziger Gewerkschaftskartell im Jahre 1896 mit der Begründung: « Tarifgemeinschaften schädigen die Interessen und die Weiterentwicklung der Arbeiterorganisationen. » Aber schon im gleichen Jahre machte das « Korrespondenzblatt der Gewerkschaften Deutschlands » die Konzession, dass der Abschluss von Tarifverträgen dann der gewerkschaftlichen Bewegung diene, wenn diese der durch wirtschaftliche Kämpfe oder durch die Stärke der Organisation herbeigeführten Machtstellung entspringen. So trat allmählich an die Stelle jener doktrinären Auffassung eine sachlichere Beurteilung. Als am dritten Kongress der Gewerkschaften Deutschlands (Frankfurt 1899) über die Tarifverträge verhandelt wurde, fand die Tarifgemeinschaft keine grundsätzliche Opposition mehr. Die Diskussion schloss mit der fast einstimmigen Annahme einer Resolution, welche den Abschluss von Tarifverträgen dort empfahl, « wo starke Organisationen eine Gewähr für die Durchführung der Vereinbarung bieten ».

Auf eben diesem Standpunkt steht auch die schweizerische Arbeiterschaft. Die Zahl der bei uns geltenden Tarifverträge wächst von Jahr zu Jahr. Das neue Obligationenrecht trägt dieser Tatsache Rechnung, indem es die rechtliche Anerkennung des Tarifvertrages ausspricht und ihn mit bestimmten Rechtswirkungen ausstattet, von denen später noch die Rede sein wird.

Wenn wir aber die Tarifverträge im Einzelnen prüfen, so zeigt sich bald, dass bei ihrem Abschluss nicht immer mit der wünschbaren Sorgfalt vorgegangen worden ist. In manchen Fällen fehlte es den Vertragsparteien wohl auch an der nötigen Erfahrung und an der Fähigkeit, für ihre Vereinbarungen einen klaren und eindeutigen Ausdruck zu finden, der alle späteren Streitigkeiten über den Sinn und die Tragweite des Vertrages ausschliesst. Einige kurze Erörterungen über die wirtschaftliche Bedeutung der Tarifverträge, über die Punkte, die sich für die tarifliche Regelung eignen, über die Formen, deren Beobachtung sich empfiehlt und über die Rechtswirkungen der Tarifverträge können vielleicht den Genossen zur Wegleitung dienen, wenn sie in die Lage kommen, Tarifverträge auszuarbeiten, oder die ihnen von seiten der Unternehmer vorgeschlagenen Verträge zu beurteilen.

Dabei kann es sich natürlich nicht darum handeln, diese Fragen erschöpfend zu erörtern. Für die Abgrenzung des Stoffes war die Erwägung massgebend, dass diese Aufsätze dem praktischen Bedürfnis des Gewerkschafters dienen sollen. Und da der letztere nicht allzuviel Zeit aufs Lesen verwenden kann, so soll auch das Erforderliche in möglichster Kürze gesagt werden.

2. Was verstehen wir unter einem Tarifvertrag?

Die rechtliche Natur des Tarifvertrages wird uns am leichtesten verständlich, wenn wir ihn mit dem Arbeitsvertrag vergleichen. Der *Arbeitsvertrag* ist ein Vertrag zwischen Arbeiter und Unternehmer, durch den der Arbeiter sich auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Diensten, der Unternehmer zur Entrichtung eines Lohnes verpflichtet. Der Tarifvertrag dagegen ist eine Vereinbarung über die Ar-

beitsbedingungen, an welche die Beteiligten beim Abschluss von künftigen Arbeitsverträgen gebunden sein sollen. Durch den Abschluss des Tarifvertrages verpflichtet sich also der Unternehmer nicht, bestimmte Arbeiter zu beschäftigen, und ebensowenig gehen die Arbeiter die Verpflichtung ein, mit dem betreffenden Unternehmer Arbeitsverträge abzuschliessen. Der Sinn des Vertrages ist vielmehr der: Wenn zwischen den am Tarifvertrag beteiligten Parteien Arbeitsverträge abgeschlossen werden, so gelten ohne weiteres die im Tarifvertrag getroffenen Abmachungen betreffend Arbeitszeit, Kündigungsfrist, Lohn etc. Das jetzt geltende Obligationenrecht und das Fabrikgesetz erwähnen den Tarifvertrag nicht, was aber der rechtlichen Gültigkeit der Tarifverträge keinen Eintrag tut. Das Fabrikgesetz trat im Jahre 1877, das Obligationenrecht im Jahre 1883 in Kraft, also zu einer Zeit, wo die Tarifverträge noch keine grosse Bedeutung hatten. Das revidierte Obligationenrecht spricht dagegen die Anerkennung der Tarifverträge ausdrücklich aus in der Bestimmung: «Der Inhalt des Dienstvertrages kann durch Vertrag von Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden mit Arbeitern oder Arbeiterverbänden festgestellt werden.»

3. Die wirtschaftliche Bedeutung des Tarifvertrages.

Es waren nicht theoretische Erwägungen, die zum Tarifvertrage hinführten, und die Gesetzgebung hat an seiner Ausbreitung schon gar keinen Anteil. Die Tarifverträge sind aus dem praktischen Bedürfnis hervorgegangen, sie sind «Eigengewächs». Und die beteiligten Parteien hatten keinen andern Lehrmeister als die Erfahrung. Und das war ganz gut so. Heute existiert eine ausserordentlich reiche Literatur über den Tarifvertrag; in verschiedenen Ländern arbeitet man an seiner gesetzlichen Regelung und von allen Seiten regnet es Vorschläge. Es ist nicht immer ganz leicht, sich in dem Wirrwarr der Meinungen zurechtzufinden. Am sichersten orientiert man sich, wenn man den Zweck, dem der Tarifvertrag dient, stets im Auge behält und ihm alle juristisch-formalistischen und technischen Bedenken unterordnet.

Nun haben die Arbeiter die Bedeutung der Tarifverträge für ihren Kampf ums Dasein an sich selbst erlebt. Aber es ist doch vom Guten, wenn dieses Erlebnis hier in aller Kürze geschildert und der Zweckgedanke des Tarifvertrages dargestellt wird. Die dem Kapitalismus voraufgegangenen Jahrhunderte, in denen die *handwerksmässige Produktion* vorherrschte, hatten in der Zunftverfassung die jenem Wirtschaftssystem auf den Leib geschnittene Rechtsordnung. Der Kapitalismus, der stürmisch, rücksichtslos ein Gebiet des gewerblichen Lebens nach dem andern eroberte und unser ganzes Staatswesen ummodelte, vertrug sich mit der rechtlichen Gebundenheit der guten alten Zeit nicht. Er, mit seinem Drang ins Weite, Ungemessene verlangte Beseitigung aller Schranken, freien Ellbogenraum, Einheitlichkeit im Recht und in der Verwaltung. So vor allem Gewerbefreiheit, freie Niederlassung, freie Konkurrenz und *Vertragsfreiheit*. Die Gesetzgebung denkt sich Arbeiter und Unternehmer als *formal gleichgestellte Parteien*. Der Arbeiter bringt seine Ware auf den Arbeitsmarkt, und der Unternehmer kauft sie. Wie der eine und der andere dabei fährt, das ist ihre Sache. Darum kümmert sich das Gesetz nicht. «Die gegenseitigen Verbindlichkeiten der Meister und Gesellen sind Gegenstand des freien Vertrages», bestimmt beispielsweise das zürcherische Polizeigesetz für Handwerksgesellen und Fabrikarbeiter vom Jahre 1844.

Nun haben aber alle diese gesetzlichen Freiheiten im Grunde nur eine negative Bedeutung, sie besagen bloss: «*Es ist dir nicht verboten*; du darfst — wenn du kannst. Das Gesetz erlaubt dir, deine Arbeitskraft so teuer zu verkaufen wie du willst. Schau selber zu, dass du nicht schlecht dabei fährst.» Wie aber der Arbeiter fährt und wie seine ökonomischen Verhältnisse sich unter der Herrschaft der Vertragsfreiheit gestalten, das hängt zunächst davon ab, wer dem andern unentbehrlicher, wer zuerst zum Nachgeben gezwungen ist, ob er, der Arbeiter, oder der Unternehmer.

Es liegt aber auf der Hand, dass in den Anfängen des Kapitalismus die Lage der Arbeiter eine äusserst schlimme wurde: die Vertragsfreiheit bedeutete für den Unternehmer praktisch die Freiheit, den Arbeiter schonungslos auszubeuten. Gewiss, die menschliche Arbeitskraft ist für den Produktionsprozess so notwendig wie die Maschine oder das Rohmaterial. Allein menschliche Arbeitskraft war im Ueberfluss vorhanden. Wenn der eine Arbeiter sich weigerte, zu den vom Unternehmer angebotenen Bedingungen zu arbeiten, so erwuchs dem letzteren daraus kein Nachteil, weil genug andere vor der Türe standen, die bereit waren, zu diesen Bedingungen zu arbeiten. Wohl aber lief nun dieser Arbeiter Gefahr, brotlos zu bleiben und ins Elend zu geraten. Das hängt damit zusammen, dass die menschliche Arbeitskraft nicht vom Menschen getrennt werden kann. Der Arbeiter kann sie nicht aufspeichern, um eine günstigere Lage des Arbeitsmarktes abzuwarten, so wie man elektrische Kraft aufspeichert. Der Lohn, den er heute nicht verdient, ist ihm für alle Zeit verloren. Darum war der Arbeiter gezwungen, auch zu den schlechtesten Bedingungen seine Arbeitskraft zu verkaufen und auch bei einer 13- und 14stündigen Arbeitszeit sich mit einem Hungerlohn zufrieden zu geben. Die Zustände, die sich bei uns namentlich in der Textilindustrie in den ersten Jahrzehnten der kapitalistischen Entwicklung herausbildeten, sind unsäglich traurige.

Von einer Vertragsfreiheit konnte also in Wahrheit nicht die Rede sein; sie stand lediglich auf dem Papier. Der Unternehmer schrieb die Arbeitsbedingungen vor, soweit ihm die gesetzlichen Arbeiterschutzbestimmungen nicht Schranken setzten, und der

Arbeiter hatte sich nur zu entscheiden ob er sie annehmen wolle oder nicht. Irgend ein Einfluss auf den Inhalt des Arbeitsvertrages stand ihm nicht zu.

Dieser Zustand war aber nur so lange möglich, als die Arbeiter als vereinzelte isolierte Personen dem Unternehmer gegenüberstanden. Es musste sich ändern, sobald die Arbeiter anfingen, sich auf Grundlage ihrer Klasseninteressen zu organisieren, und dem Unternehmer als organisierte Masse gegenüberzutreten. Die Bedeutung der Organisation liegt darin, dass die Arbeiter sich nicht mehr selber Konkurrenz machen, sondern ihre Interessen gemeinsam durch einheitliche Aktionen wahren. Als wirksamstes Mittel bietet sich ihnen die Arbeitsniederlegung und die Sperre dar. Sie ermöglicht es den Arbeitern, auf den Unternehmer einen Druck auszuüben und Zugeständnisse zu erlangen, die dem einzelnen versagt blieben. In der gewerkschaftlichen Bewegung erkämpft sich die Arbeiterschaft die Möglichkeit, bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen mitzuwirken. Die Organisation kann das tun, was dem einzelnen Arbeiter nicht möglich ist: sie kann die Konjunktur des Arbeitsmarktes und die Unentbehrlichkeit der Arbeiter für den ungestörten Fortgang der wirtschaftlichen Tätigkeit ausnützen. Weil sie über grössere Mittel verfügt, kann sie den Arbeitern eines bestimmten Betriebes oder eines bestimmten Berufes die Niederlegung der Arbeit ermöglichen, um auf diese Weise auf den Unternehmer einen Druck auszuüben und ihn zum Nachgeben zu zwingen. Das Mass des Erfolges ist bestimmt durch die gegenseitigen Machtverhältnisse und durch die Festigkeit und den Umfang der Organisation. Es liegt im Wesen des bürgerlichen Staates, dass er so lange als möglich die Koalisierung der Arbeiter durch gesetzliche Massregeln erschwerte. Schon das Gewerbegesetz des Kantons Zürich vom 9. Mai 1832 stellte «die Verabredung zu gleichzeitigem Austritt aus der Arbeit, in der Absicht, Zugeständnisse irgendwelcher Art zu erzwingen» unter Strafe und untersagte den Gesellen jede Verbindung, die nicht lediglich der Unterstützung Kranker und Notleidender diente. Das im Jahre 1844 erlassene Polizeigesetz für Handwerksgesellen und Fabrikarbeiter wiederholte das Koalitionsverbot in verschärfter Fassung. Die Durchführung dieser Bestimmungen stiess aber auf Schwierigkeiten und sie starben gleichsam ab, bevor die Verfassungen das Vereins- und Versammlungsrecht gewährleisteten. Die gewerkschaftliche Bewegung, die Anfang der sechziger Jahre des letzten Jahrhunderts in der Schweiz einsetzte, fand deshalb keine gesetzlichen Hindernisse mehr vor, und konnte sich, soweit die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen für die berufliche Organisation des Proletariates vorhanden waren, ungehemmt entwickeln und ihren Einfluss auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses geltend machen. Einer vom Schweizerischen Arbeitersekretariat herrührenden Zusammenstellung, die allerdings nicht auf Vollständigkeit Anspruch macht, ist zu entnehmen, dass in der Zeit von 1860 bis 1900 die schweizerische Arbeiterschaft in 970 «Bewegungen» eingetreten ist, von denen 507 zu Arbeitseinstellungen geführt haben. In 318 Fällen bildete die Dauer der Arbeitszeit das Kampfobjekt, in 406 Fällen die Höhe des Lohnes.

Sehr oft und namentlich in den ersten Jahrzehnten dieser gewerkschaftlichen Kämpfe wurden die sie abschliessenden Vereinbarungen nur mündlich festgelegt oder sie erfolgten in andern, der Rechtsverbindlichkeit ermangelnden Formen. In andern Fällen sind die neuen Arbeitsbedingungen in einem kollektiven Arbeitsvertrag festgestellt worden, der nur für diejenigen Arbeiter galt, die er im Zeitpunkt des Friedensschlusses beschäftigte. Ein derartiger Zustand vermochte aber schon um deswillen wenig zu befriedigen, weil er den Keim neuer Zwistigkeiten in sich trägt. Das Interesse beider Parteien musste, von besondern Verhältnissen abgesehen, darauf gerichtet sein, der getroffenen Vereinbarung eine gewisse zeitliche Dauer und ein möglichst weites persönliches Geltungsgebiet zu sichern. Dieses Ziel liess sich nun am einfachsten erreichen durch eine Vereinbarung mit dem Unternehmer, wonach die getroffenen Abmachungen bezüglich des Lohnes, der Arbeitszeit etc. nicht nur gelten für die jetzt beschäftigten Arbeiter, sondern auch für diejenigen, die inskünftig in diesem Betriebe arbeiten. Derartige Verträge nennen wir *Tarifverträge.* Ihr Zweck besteht darin, den Inhalt künftiger Arbeitsverträge zu bestimmen. Der Unternehmer verpflichtet sich, von nun an keine Arbeiter zu ungünstigeren als den im Tarif genannten Bedingungen zu beschäftigen. Und die Arbeiterorganisation verpflichtet sich, sich während der Dauer der Gültigkeit des Tarifvertrages mit diesen Arbeitsbedingungen zu begnügen.

Durch den Tarifvertrag wird also die Vertragsfreiheit des einzelnen Arbeiters ausgeschaltet, oder genauer: die Vertragsfreiheit geht vom einzelnen Arbeiter über auf die Arbeiterorganisation. Aber es besteht nun der wichtige Unterschied, dass, während sie für den Einzelnen auf dem Papier ein Scheindasein führte, sie nun für die Organisation wenigstens innerhalb gewisser Grenzen zur Wahrheit wird. Und der Einzelne kann sich bei den von der Organisation getroffenen Abmachungen deshalb beruhigen, weil, wenn er allein und nur für sich mit dem Unternehmer unterhandelt hätte, ihm die Vorteile nicht zugestanden worden wären, die der Unternehmer der Organisation gewähren musste. Der Tarifvertrag bietet ihm aber auch insofern Nutzen, als er während der Vertragsdauer sich keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gefallen lassen muss, auch nicht wenn die allgemeine wirtschaftliche Lage sich verschlimmert. Anderseits verwehrt ihm auch der Tarifvertrag, jede sich darbietende günstige Konjunktur auszunutzen, wenn sie nicht mit dem Ablauf des Vertrages zusammenfällt. Das spricht aber nicht gegen den Abschluss von Tarifverträgen,

sondern zeigt uns, dass Tarifverträge nicht unbedacht, sondern nach sorgfältiger Prüfung und unter Berücksichtigung aller Verhältnisse abgeschlossen werden müssen, und dass unter Umständen ein vertragsloser Zustand besser ist, als ein ungünstiger Tarifvertrag. Darüber in einem späteren Kapitel ein mehreres.

Die Pflicht zur Arbeit und das Recht auf Erholung.

Arbeit, Erholung und *Schlaf*, das ist der kontinuierliche Kreislauf im Leben des modernen Kulturmenschen, in stetem Wechsel lösen diese drei Dinge einander ab, denn sie sind gleich notwendig für unsere körperliche und geistige Erhaltung. Der Arbeit muss die Erholung folgen und dieser der Schlaf, um wieder für die Arbeit gerüstet zu sein. An diese tägliche Zeiteinteilung knüpft sich das materielle Wohlbefinden des Menschen, in diesem ununterbrochenen Wechsel wurzelt die Gesundheit und das Leben.

Feiertage. Das ewige Einerlei erschöpft die Lust zum Schaffen und so wird es denn notwendig, dass der Mensch nach einer Reihe von Arbeitstagen eine Pause in seiner Tätigkeit eintreten lässt, um sich zu sammeln, um sich auf kurze Zeit selbst zu gehören, um sich gewissermassen zu erbauen. Dieses Bedürfnis eines Wechsels von Werk- und Feiertagen liegt in der Natur des Menschen begründet, und schon frühzeitig nahmen die Gesetze der Religion darauf Rücksicht, schon in der Bibel lesen wir: « Sechs Tage sollst du arbeiten und am siebenten Tage sollst du ruhen. » Wie innig der Kulturmensch mit diesem Gebot verwachsen ist, das beweist der Umstand, dass als die erste französische Republik die Heilighaltung des Sonntags aufhob, und statt des siebenten Tages den zehnten Tag als Ruhetag bestimmte, die Menschen krank wurden. Man war gezwungen, die « Décade », d. h. die 10tägige Woche, wieder fallen zu lassen und den Sonntag von neuem als Ruhetag zu bestätigen. Mit der ständigen Entwicklung unserer modernen gesellschaftlichen Verhältnisse, mit dem Ueberhandnehmen angestrengter, anhaltender Tätigkeit von früh bis spät, oft auch des Sonntags, mit der ununterbrochenen, dauernden Erschöpfung der körperlichen und geistigen Kräfte, welche so häufig zu schweren Krankheiten Veranlassung geben, hat sich mit der Zeit ein Bedürfnis nach ferneren Ruhepausen geltend gemacht, kraft welcher sich der Mensch auf längere Zeit erholen soll; es sind dies die *Ferien.*

Schon bei den alten Römern waren die Ferien nicht unbekannt, sie besassen bereits vor unserer christlichen Zeitrechnung derartige Einrichtungen; man unterschied Feriae publicae und Feriae privatae; erstere von Staatswegen, letztere nur einzelne Familien und Geschlechter angehend. Allerdings beschränkten sich diese Feriae nur auf einzelne Festtage, deren es eine grosse Zahl gab, aber man hatte auch noch eine besondere Ferienzeit: die Feriae Forenses, welche je 30 Tage dauerte, sowie die Zeit der Saturnalien, die « Olympischen Spiele », Feriae Latinae usw. Auch in der späteren christlichen Zeit, d. h. in der auf die Römerzeit folgenden Periode, bestanden noch eine Menge Feiertage im Jahre, welche abgesehen von den Hauptfesten, bis auf den Busstag verschwunden sind. Ein Bedürfnis war, wenigstens bei den höheren Klassen, für diese demnach nicht mehr vorhanden.

Allerdings auch die Chinesen bedürfen dergleichen nicht, dort kennt man keine Sonntage und keine christlichen Feste, wie Ostermontag usw., trotzdem macht sich der Chinese an gewissen Tagen frei, um auf seine Art Feste zu feiern, unter denen das « Laternenfest » am Schlusse des Jahres 14 Tage dauert. Infolge seiner eigenartigen gesellschaftlichen Verhältnisse hat der Chinese kein Bedürfnis für eine regelrechte « Sonntagsheiligung »; er selbst macht sich aus dem « Spazierengehen » nicht viel, trotzdem aber trägt er seinen Lieblingsvogel im Käfig oft stundenlang spazieren.

Sehr häufig stellt man uns den arbeitsamen Chinesen als Muster hin und die moralgefüllten Pharisäer der Jetztzeit verkünden mit Vorliebe das Dogma von der « alleinseligmachenden » Arbeit; sie selbst drücken sich jedoch mit Vorliebe um das Arbeiten herum, oder sie suchen sich eine Arbeit, die ihnen gerade passt; hier wird die Arbeit unter Umständen zur Erholung, dies ist jedoch selten beim Lohnarbeiter der Fall.

Die Arbeit an sich, d. h. die Betätigung der geistigen und körperlichen Kräfte des Menschen ist notwendig; notwendig sowohl vom wirtschaftlichen und sozialen Standpunkt aus, als auch zur Befriedigung des dem Menschen innewohnenden Arbeitsdranges. Nur sittlich verkommene und entnervte oder abnorme Menschen haben dieses Bedürfnis nicht. Die Arbeit soll aber nicht bloss Ziel, sondern auch Mass haben, sie soll dem Menschen so viel übrige Musse lassen, als er braucht, um sich als freier Mensch zu fühlen und um seine Arbeits- und Lebenslust frisch zu erhalten.

Die alltäglichen Ruhezeiten und auch der Sonntag, dessen sich übrigens zahlreiche Arbeiter und Arbeiterinnen gar nicht erfreuen, genügen bei der noch immer weit verbreiteten langen Arbeitszeit von 9, 10, 11 und noch mehr Stunden pro Tag nicht; sie vermögen den Eintritt dauernder Ueberarbeitung, welche verdriesslich und