

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

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 5 (1913)

Heft: 5

Artikel: Die wissenschaftliche Betriebsführung : das Taylor-System

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-350046>

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: 22.02.2026

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

ebenso andernorts, wo die Tarife vergangenes Jahr nicht erneuert werden konnten, Tarife wieder vereinbart werden, sobald die Konjunktur ein anderes Gesicht macht.

Denn auch die ärgsten Kampfhähne bei den Meistern werden das Jahr 1912 nicht so schnell zurückwünschen. Ihre Taktik hat vollständig Schiffbruch erlitten. Erstmals ist es ihnen nicht gelungen, einen einheitlichen Ablauftermin für alle Tarife zu erhalten, zweitens nicht gelungen, Tarife aufzuzwingen, welche die Arbeiter nicht wollen, drittens konnten sie die weitere Verkürzung der Arbeitszeit nicht aufhalten, des weiteren sind alle ihre Preistarife in die Brüche gegangen und es hat an deren Stelle eine schamlose Schmutzkonkurrenz wieder Platz gegriffen und zu guter Letzt — die Organisation konnten sie nicht vernichten. Gelitten hat die Organisation ja, aber gewiss nicht mehr als die der Meister und am wenigsten direkt durch die Kämpfe. Das zeigt unser Jahresbericht. Im Gefolge der Vorbereitungen der Kämpfe stieg die Mitgliederzahl nach dem Markenumsatz im I. Quartal 1912 um 39 % gegenüber dem gleichen Quartal 1911, im II. Quartal, als die Streiks und Sperren im vollen Gange waren, sank sie 37 % unter den Stand vom II. Quartal 1911. Das war die Folge der massenhaften Abreise der ledigen Kollegen ausser Verbandsgebiet und die Verhinderung der Zureise. Im III. Quartal, als die Kämpfe endeten, zeigte die Verminderung nur noch 21 %, im IV. Quartal nur noch 20 % gegenüber dem Vorjahr. Im Jahresdurchschnitt waren es 13 % Verlust an Markenumsatz. Zweifellos wäre ein ziemlicher Rückschlag auch eingetreten ohne jeden Kampf, denn die Krise, welche im Herbst so scharf einsetzte, hat die Arbeitsgelegenheit kolossal vermindert und damit auch die Zahl der beschäftigten Arbeiter im Berufe, oder mit andern Worten, grosse Arbeitslosigkeit erzeugt. Und Arbeitslosigkeit hemmt das Organisationsleben immer. Sobald diese einigermassen weicht, werden, neben den in diesem Jahre durch die Tarifabschlüsse gezeitigten Erfolgen, die Mitgliederzahlen zeigen, dass auch die schwersten Kämpfe die Grundfesten unserer Organisation, so wenig wie die Werbekraft derselben, zu erschüttern vermochten.

B. St.



Die wissenschaftliche Betriebsführung. (Das Taylor-System.)

Das neueste und wirksamste Werkzeug der Ausbeutung der Arbeiter, gegen das sich vor allem die Gewerkschafter der Vereinigten Staaten zu wehren haben, das aber ohne Zweifel nach und nach auch in andern Ländern zur Anwendung

kommen wird, ist die « *wissenschaftliche Betriebsführung* », oder das Taylor-System, wie sie nach ihrem hervorragendsten und rührigsten Vertreter kurzweg genannt wird. Mit der Wissenschaftlichkeit ist es nicht weit her und sie wird auch namentlich von den Arbeitern, die damit beglückt werden sollen, stark in Zweifel gezogen. Die französischen Gewerkschafter brandmarken das System schlankweg als einen « *Rückfall in die Barbarei* », die Engländer sprechen despektierlich von der « *amerikanischen Antreiberei* » (speeding up) und die Deutschen haben das nicht gerade schöne, aber zutreffende Wort « *Hetzvogtsystem* » dafür geprägt. Es ist ein raffiniertes System von Menschenhetze, durch welches die Wissenschaft, soweit sie als Statistik und Mathematik oder Materialkunde ins Spiel kommt, prostituiert wird und dessen erster und letzter Zweck — selbst nach dem Geständnis Taylors — « *das Geldverdienen bleiben muss* ». Die Zahl derer, die sich mit der Wissenschaft der Ausbeutung, sei es in allgemeinen Abhandlungen, sei es in Spezialstudien befassten, wird nachgerade Legion und die Literatur darüber schwollt ins uferlose. Vereine, die sich ihre Förderung zur Aufgabe machen, werden gegründet, an den Universitäten wird darüber doziert und das Repräsentantenhaus der Vereinigten Staaten hat — veranlasst durch die Opposition der Arbeiter gegen das System in den Marinewerstätten — eine Kommission eingesetzt, um die Vor- und Nachteile der Neuerung zu untersuchen.

Kürzlich sind nun die « *Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung* » von F. W. Taylor in deutscher Sprache bei Oldenbourg in München und Berlin erschienen, ein Buch, das einen ziemlich klaren Ueberblick über diesen zweifelhaften Kulturfortschritt gestattet.

Taylors System besteht im wesentlichen in einem eingehenden Studium jeder einzelnen Arbeit, jedes Handgriffes, jeder, auch der kleinsten Bewegung des Arbeiters, in der Aufstellung von Normalien für Methoden und Werkzeuge, bei deren Anwendung der Verlust an Zeit und Kraft am geringsten ist und in der Erziehung der Arbeiter zur Anwendung der neuen Methoden. Die Grundlage des Systems bilden die sogenannten « *Zeitstudien* », das heisst, die Beobachtung eines angestrengt arbeitenden Mannes, der für die betreffende Arbeit besonders qualifiziert ist und den man durch die Aussicht auf hohen Lohn zu den äussersten Anstrengungen spornt. Hinter ihm steht mit der Stoppuhr in der Hand, die die Dezimalen von Sekunden zeigt, der Aufpasser, der alle Pausen der Arbeit, die kleinsten Bewegungen und Handgriffe zeitlich misst und registriert und auf diese Art die höchste Tagesleistung eines erstklassigen Arbeiters ermittelt, die nun als « *Per sum* » allen Arbeitern schriftlich aufgegeben wird.

In neuester Zeit hat man bei diesen « Zeitstudien » auch den Kino in den Dienst der Wissenschaft gestellt. Wer das « Pensum » einwandfrei erfüllt, erhält eine Zuschlagsprämie von 30 bis 100 Prozent seines Lohnes, wer beträchtlich weniger leistet, hat einen Abzug zu erwarten, und wer stark darunter bleibt, wird kurzerhand weggeschickt. Die Ergebnisse sind eine fabelhaft gesteigerte Produktivität der Arbeit, hohe Löhne und — was das wichtigste ist — *ausserordentlich niedrige Herstellungskosten*. Taylor will eine zu leistende Arbeit mit dem geringsten Aufwand an menschlicher Arbeitskraft, an Rohstoffen und an Kosten für die Ueberlassung des Kapitals für Maschinen, Gebäude usw. herstellen, und zwar *durch die Ersetzung der Faustregeln*, das heisst der herkömmlichen Gebräuche, Handgriffe und Anschauungen *durch wissenschaftliche Methoden*, selbst beim kleinsten Detail jeder gewerblichen Arbeit. Die Zeitsparnis und die damit verbundene Steigerung der Produktion, die sich erzielen lassen, wenn alle unnötigen Bewegungen ausgeschaltet, langsame Bewegungen durch schnelle und unökonomische durch ökonomische ersetzt werden, ist unglaublich. Taylor verwahrt sich auf das entschiedenste dagegen, dass die Arbeiter unter seinem System überanstrengt würden. Im Widerspruch damit steht freilich seine bewegliche Klage über das Sich-Drücken, Bummeln und Bremsen der organisierten Arbeiter und den *Terrorismus der Gewerkschaften*, welche ihre Mitglieder hindern, ihre volle Kraft bei der Arbeit zur Ausgabe zu bringen; alles Dinge, die er freilich auch zum guten Teil den mangelhaften Betriebs- und Verwaltungsmassregeln in den meisten jetzigen Betrieben und den *betrügerischen Praktiken bei Aufstellung und Herabsetzung von Akkord- und Stücklöhnen* zuschreibt. Wo die wissenschaftliche Betriebsführung angewendet wird, herrschen nach Taylor keine solchen Zustände, sondern eitel Glück und Zufriedenheit. Er sagt: « Wenigstens 50,000 Arbeiter in den Vereinigten Staaten » — nebenbei eine sehr geringe Zahl — « sind gegenwärtig unter diesem System tätig und erhalten täglich 30 bis 100 Prozent höhere Löhne als Leute gleichen Schlages unter den alten Verhältnissen verdienen, während die Gesellschaften selbst, für die sie arbeiten, besser prosperieren, denn je zuvor. *In ihren Betrieben hat sich die Produktion pro Mann und Maschine durchschnittlich verdoppelt*. Diese ganzen Jahre über ist bei den Leuten, die unter dem neuen System arbeiten, nicht ein einziger Ausstand zu verzeichnen.» — Wir können ihm auf dieses Gebiet nicht folgen, so interessant das auch wäre, wollen vielmehr aus dem Buche einige Beispiele über die Anwendung des Systems wiedergeben, die beredter und anschaulicher sind als alle diese Aufstellungen.

Als erstes Beispiel soll das *Verladen von Roheisen* dienen, eine einfache Arbeit, zu der man, nach Taylor, « *einen intelligenten Gorilla abrichten* » könnte. Und doch, welche « *Wissenschaft* » man selbst in diese Arbeit legen kann! Die Bethlehem Steel Co. hatte fünf Hochöfen. « Das Verladen des produzierten Roheisens geschah seit langen Jahren durch eine besondere Arbeiterkolonne. Damals bestand diese aus ungefähr 75 Mann, lauter guten Durchschnittsverladern, die unter einem ausgezeichneten Vorarbeiter standen.» — « Wir stellten fest, dass in dieser Kolonne jeder einzelne durchschnittlich ungefähr 12½ Tonnen verlud, zu unserer Ueberraschung fanden wir aber bei eingehender Untersuchung, dass ein erstklassiger Roheisenverlader nicht 12½, sondern 47 bis 48 Tonnen pro Tag verladen sollte. Dieses Pensum erschien uns so ausserordentlich gross, dass wir uns verpflichtet fühlten, unsere Berechnung wiederholt zu kontrollieren, bevor wir unserer Sache vollkommen sicher waren. Einmal jedoch davon überzeugt, dass 47 Tonnen eine angemessene Tagesleistung für einen erstklassigen Roheisenverlader bedeutete, stand uns klar vor Augen, was wir zu tun hatten.» — « Wir mussten darauf sehen, dass jeder Mann pro Tag 47 Tonnen verlud anstatt 12½, wie bisher.» — « Unser erstes war es, die rechten Leute herauszufinden, denn « *Eines schickt sich nicht für alle*. » — « *Das neue System macht es zur unbeugsamen Regel, bei Verhandlungen mit den Arbeitern immer nur einen einzelnen Mann auf einmal vorzunehmen!* » * — « Unser erster Schritt war also, den rechten Mann zu finden, mit dem man anfangen konnte.» Taylor erzählt nun mit einer rührenden Aufgeknöpftheit, wie man schliesslich nach genauen persönlichen Beobachtungen der Verlader auf einen Pennsylvanier deutscher Abstammung verfiel, einen stumpfsinnigen, habgierigen Gesellen, in dessen Augen, nach Meinung seiner Kameraden, *ein Pfennig die Grösse eines Wagenrades* nahm, und den Taylor — wahrscheinlich ohne seine Erfindungsgabe sonderlich in Betrieb zu setzen — Schmidt nennt. (Ein deutscher Sklave, Schmidt geheissen.) « Dieser Musterknabe wird nun nach allen Regeln der Kunst — Pardon! der Wissenschaft — eingeseift. Man nennt ihn eine « *erste Kraft* » und verspricht ihm 1,85 statt 1,15 Dollar im Tage, wenn er statt der bisherigen 12½ 47 Tonnen täglich verlade. Aber er müsse genau tun und lassen, was ihm sein Aufseher befehle. « Wenn er sagt, Sie sollen einen Roheisenbarren aufheben und damit weitergehen, dann heben Sie ihn auf und gehen damit weiter! Wenn er sagt, Sie sollen sich niedersetzen und ausruhen, dann setzen Sie sich hin. Das tun Sie ordentlich den ganzen Tag über. Und was noch dazu kommt,

* Von uns gesperrt.

keine Widerrede! Eine « erste Kraft » ist ein Arbeiter, der genau tut, was ihm gesagt wird und nicht widerspricht. Verstehen Sie mich? »

Und Schmidt versteht. Er arbeitete, wenn ihm befohlen wurde, zu arbeiten, und ruhte sich aus, wenn ihm befohlen wurde, sich auszuruhen, und um $5\frac{1}{2}$ Uhr nachmittags hatte er $47\frac{1}{2}$ Tonnen auf den Waggon verladen. Er erhielt 60 % mehr Lohn als die andern Arbeiter, die nicht unter dem Pensumsystem arbeiteten. Ein Mann nach dem andern wurde nun ausgelesen und angelernt, $47\frac{1}{2}$ Tonnen Roheisen pro Tag zu verladen. — Was die methodisch richtige Auslese der Arbeiter betrifft, so war unter 75 Roheisenverladern tatsächlich nur ein Mann von acht körperlich fähig, $47\frac{1}{2}$ Tonnen pro Tag zu verladen. Der achte war nicht etwa mehr wert als die andern, er war mehr vom Schlag eines Stieres,* nicht etwa ein seltener Typ, wie man ihn schwer findet und daher teuer zahlen muss — im Gegenteil — so einfältig, dass er für die meisten Arbeiten unbrauchbar war. — « Viele werden die Entlassung der sieben von je acht Roheisenverladern bedauern. Dieses Mitleid ist jedoch vollkommen unbegründet, da fast alle ohne weiteres eine andrer Tätigkeit in den Bethlehem-Stahlwerken fanden. Tatsächlich sollte man bedenken, dass es für die Leute eine Wohltat war,* von dieser Tätigkeit, zu der sie nicht taugten, befreit zu werden. »

Alle diese Zitate lassen keinen Zweifel, aus welchem Geiste das « System » geboren ist. Wir können deshalb die folgenden Beispiele auch etwas summarischer behandeln. Dem *Geschäft des Schaufelns* ist in dem Buche eine eingehende Abhandlung gewidmet. Sie lässt sich kurz in folgendem zusammenfassen: Für einen erstklassigen Schaufler gibt es eine bestimmte Gewichtslast, die er jedesmal mit der Schaufel heben muss. Um diese Last zu bestimmen, wurden wieder zwei oder drei leistungsfähige Schaufler ausgesucht, die durch einen Extralohn zu ausserordentlichen Anstrengungen angespornt und wochenlang beobachtet wurden. Die Schaufellasten wurden versuchsweise nach und nach verändert und schliesslich fand man, dass ein erstklassiger Arbeiter seine grösste Tagesleistung mit einer Schaufellast von ungefähr $9\frac{1}{2}$ kg erreichte. In den Bethlehem-Stahlwerken durften nun die Schaufler nicht mehr ihre eigenen Schaufeln aussuchen, oder eigene besitzen, sondern es wurden etwa acht bis zehn verschiedenartige Schaufeln für die verschiedenen Materialien bereitgestellt. Man errichtete ein grosses Schaufellager, in dem nicht nur Schaufeln, sondern auch sorgfältigst entworfene und normalisierte Arbeitsgeräte, wie Picken, Brecheisen, Hebebäume etc. aufbewahrt wurden. So war

es möglich, jedem Arbeiter eine Schaufel auszuhändigen, die von dem Material, das er gerade zu schaufeln hatte, $9\frac{1}{2}$ kg fasste, zum Beispiel eine kleine Schaufel für Erze und eine grosse für die viel leichtere Erbskohle. Dann wurden Tausende genauer Messungen mit einer Stoppuhr vorgenommen, um festzustellen, wie schnell der Arbeiter, der mit der « richtigen » Schaufel arbeitet, diese in den Materialhaufen hineinstossen und sie dann « richtig » gefüllt wieder herausziehen kann.

Ebenso stellte man die Zeit fest, die erforderlich ist, um die Schaufel zurückzuschwingen und die Last so und so weit oder hoch zu werfen. Die Arbeiter wurden nicht mehr gruppenweise, sondern einzeln behandelt. Jeder nahm am Morgen zwei Zettel in Empfang, einen, der ihm das Gerät und die Arbeit anwies, einen andern, der einen Ausweis über seine Arbeit am vergangenen Tage enthielt. Da die wilden Völkerschaften, die dort arbeiten, in der Kunst des Lesens nicht sehr weit sind, wurde ihnen durch die Farbe der Lohnzettel anschaulich gemacht, ob sie ihr Pensum am Tage vorher erfüllt hatten. Ein weisser Zettel hiess, dass alles in Ordnung sei, ein gelber (!) dagegen, dass sie ihr Pensum nicht zuwege gebracht hätten und im Wiederholungsfall davongejagt würden. Die Erfolge des neuen Systems sind in der folgenden Tabelle zusammengestellt.

	Altes System	Neues System
wurde verringert von		
ungefähr	400—600	auf 140
Durchschnittsleistung		
eines Mannes nach		
Tonnen gerechnet . . .	16	59
Durchschnittslohn pro		
Mann und Tag . . .	Dollar 1.15	1.88
Durchschnittliche Kosten		
für Transport und Ver-		
laden der Tonne . . .	0.072 Doll.	0.033 Doll.

In diesen verringerten Kosten sind alle Bureau- und Werkzeugspesen, die Löhne und Gehälter aller Meister, Antreiber und Aufpasser enthalten. Die jährliche Ersparnis betrug schon im ersten Jahre nach Einführung des neuen Systems über 36,000 Dollar.

Das *Legen von Ziegeln* ist eines der ältesten aller Handwerke. Seit 400 Jahren ist kaum ein Fortschritt, weder bezüglich der Werkzeuge und Geräte, noch im Material, noch in der Methode des Mauerns selbst gemacht worden. Ein Ingenieur namens Gilbreth hat — angeregt durch Taylor — die wissenschaftlichen Arbeitsmethoden auf die Arbeit des Maurers in Anwendung gebracht. Er begann eine Untersuchung jeder einzelnen Bewegung des Maurers, beseitigte nach und nach alle überflüssigen und ersetzte zeitraubende Handgriffe durch schnellere. Er bestimmte ge-

* Von uns gesperrt.

nau die Stellung, die jeder Fuss des Arbeiters einnehmen sollte, die Entfernung des Mörtelschaffs und der Ziegel von ihm und der Mauer. Damit waren die üblichen ein oder zwei Schritte von und zu der Mauer beim Legen jedes Ziegels unnötig geworden. Er suchte und fand, in welcher Höhe Mörtel und Ziegel am vorteilhaftesten unterzubringen seien und konstruierte ein Gestell mit einer Platte darauf für das Material, so dass Ziegel, Mörtel, Maurer und Mauer in richtigen Abstand zueinander kamen. Diese Gerüste waren verstellbar und wurden mit dem Wachsen der Mauer von einem hierzu bestimmten Manne höher gestellt, um dem Maurer das Bücken nach den Ziegeln und dem Mörtel zu ersparen. Durch solche Detailstudien ist es Gilbreth gelungen, die Zahl der Handgriffe und Bewegungen von 18 pro Ziegel auf 5, und in einem Falle sogar auf 2 zu reduzieren. Er erzielte pro Stunde Leistungen von durchschnittlich 350 Ziegeln, gegen 120, die nach dem alten System in der Stunde gelegt wurden.

Wie wichtig die persönliche Auslese der Arbeiter oder Arbeiterinnen beim Taylor-System ist, zeigt das Beispiel der *Kugelprüferinnen* in einer Fabrik, die Stahlkugeln für Kugellager von Fahrrädern herstellt. Die Arbeit dieser Mädchen bestand darin, dass sie gleichzeitig einige Kugeln auf den Rücken der linken Hand in die Furche zwischen zwei zusammengepresste Finger legten, sie nach allen Seiten hin und her rollten und peinlich untersuchten. Jedes Mädchen hatte einen Magneten in der rechten Hand zum Aussortieren fehlerhafter, das heisst gezahnter, weicher, zerkratzer oder im Feuer zersprungener Kugeln. Zum Zweck der Auswahl der für diese Beschäftigung geeigneten Arbeiterinnen wurden sie vorerst alle auf ihre Wahrnehmungsgabe, oder — wie man es auf den physiologischen Instituten der Universitäten nennt — auf ihren « persönlichen Koeffizienten » untersucht. Das geschieht folgendermassen: Ein Gegenstand, zum Beispiel der Buchstabe A oder B wird in Sehnähe des zu Untersuchenden gebracht, der im Augenblick, wo er den Buchstaben erkennt, eine bestimmte Handlung vorzunehmen, zum Beispiel auf den Knopf einer elektrischen Klingel zu drücken hat. Die Zeit, die zwischen dem Augenblick, wo der Gegenstand in sein Gesichtsfeld tritt, und dem Augenblick, wo er das Klingelzeichen gibt, verstreicht, wird durch ein Präzisionsinstrument genau aufgezeichnet. Die Wahrnehmungsgabe der Menschen ist sehr verschieden. Bei manchen wird die Wahrnehmung fast augenblicklich dem Gehirn übermittelt, das seinerseits sofort durch Uebermittlung der Botschaft an die Hand reagiert. Nur solche waren zu dem Geschäft brauchbar und Taylor macht dazu die Bemerkung, dass viele von den intelligentesten, fleissigsten und ehrlichsten Mäd-

chen zurückgewiesen werden mussten, weil ihnen die für die Beschäftigung notwendigste Eigenschaft, die schnelle Wahrnehmung, fehlte. Dann kamen die unvermeidlichen « Zeitstudien » und das Endresultat war, dass 35 Mädchen dieselbe Arbeit lieferten wie vorher 120. Dabei war die Genauigkeit der Arbeit trotz der Arbeitsbeschleunigung zwei- bis dreimal grösser als bei dem früheren Tempo. Freilich muss Taylor hier zugestehen, dass die Arbeiterinnen nach 1½ stündiger Arbeit « nervös » wurden. Man musste ihnen nach je fünf Viertelstunden Erholungspausen von 10 Minuten einräumen, in denen sie angehalten wurden, ihre Plätze zu verlassen, zu spazieren und zu plaudern, um zur Fortführung der Arbeit wieder fähig zu sein.

(Fortsetzung folgt.)

Stellungnahme der schweizerischen Gewerkschaftsverbände zur Frage des Generalstreiks.

Nachdem schon seit drei Jahren wiederholt das Verlangen gestellt wurde, die Stellungnahme der Gewerkschaften zum Generalstreik an einer Ausschussitzung zu diskutieren, ist endlich am 25. Mai letzthin der Ausschuss dazu gekommen, in dieser Frage eine Entscheidung zu treffen, indem er einer Resolution zustimmte, die folgenden Wortlaut hat:

Resolution des Bundeskomitees zum Generalstreik.

Das Bundeskomitee des Schweiz. Gewerkschaftsbundes und der Gewerkschafts-Ausschuss, nach Kenntnisnahme und Diskussion des vom Gewerkschaftssekretär verfassten Berichtes über die Stellungnahme der schweizerischen Gewerkschaftsverbände zum Generalstreik, erklären:

1. Die schweizerischen Gewerkschaftsverbände lehnen den sogenannten revolutionären Generalstreik ab. Sollte wider Erwarten in der Schweiz irgendwo eine derartige Streikaktion propagiert oder inszeniert werden, dann betrachten es die Gewerkschaftsverbände als ihre Pflicht, in Verbindung mit den Vertrauensmännern der politischen Arbeiterorganisation, solchen Versuchen entgegenzutreten und nötigenfalls die organisierten Arbeiter direkt aufzufordern, sich an diesen anarcho-syndikalistischen Experimenten in keiner Weise zu beteiligen.

2. Der Generalstreik ist normalerweise nicht geeignet als Waffe im wirtschaftlichen Kampfe der Arbeiter gegen das Unternehmertum, weil er in der Regel die Arbeiterbevölkerung oder andere am Kampfe unbeteiligte Volkskreise schwerer schädigt als die Unternehmer, gegen die er sich richtet, einzelne Arbeitergruppen viel mehr als andere gefährdet, und öfters angewendet, nicht nur unwirksam zu werden droht, sondern schliesslich die Bestrebungen der Gewerkschaften auf Einführung von Tarifverträgen zu nichte machen würde.

Sympathie- oder Solidaritätsstreiks, die zum vornherein auf wenige, von einander abhängige Berufsgruppen beschränkt werden, ebenso die sogenannten generalisierten Streiks, die sich nicht über das Gebiet