

Zeitschrift:	Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber:	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band:	19 (1927)
Heft:	7
Artikel:	Die Lage der Arbeiter in Nordamerika
Autor:	Butler, M.
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-352295

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: 13.01.2026

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

men um eine bedeutende Beitragserhöhung nicht herum, wenn sie heute die Lasten der Landeszentralen übernehmen müssten.

Die Eigentümlichkeit der Aufgaben des I. G. B. in bezug auf die Einstellung zu den nationalen Erfordernissen, zu den Fragen der Sozial- und Wirtschaftspolitik, zu den allgemeinen kulturellen Bestrebungen lassen es ebenfalls geraten erscheinen, dass die Landeszentralen nicht ausgeschaltet werden. Denken wir an unsere schweizerischen Verhältnisse. Wir sind den umgekehrten Weg gegangen wie der I. G. B. Unser Bund ist auf den Berufsverbänden aufgebaut. Wir mussten aber Mittel und Wege suchen, wie die Gewerkschaftskartelle zweckmässig eingefügt werden konnten. Das ist gelungen und wir dürfen mit dem Erfolg zufrieden sein.

Auch auf internationalem Boden wird, entsprechend den historisch gewordenen Verhältnissen, ein Weg gesucht werden müssen, der eine Zusammenarbeit der Landeszentralen mit den internationalen Berufsverbänden im Rahmen des I. G. B. ermöglicht im Interesse der Förderung der Bestrebungen der Gesamtarbeite rschaft.

Die Lage der Arbeiter in Nordamerika.

Der Adjunkt des Direktors des Internationalen Arbeitsamtes, Herr M. Butler, ist kürzlich von einer Studienreise durch Kanada und die Vereinigten Staaten von Nordamerika zurückgekehrt und hat den Mitgliedern des Verwaltungsrates einen summarischen Bericht über seine Beobachtungen und Eindrücke unterbreitet. Wir bringen die wichtigsten Angaben des Berichtes nachstehend auszugsweise zur Kenntnis.

« Einer der Hauptzwecke der Studienreise war die Information über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Dank der von den Arbeiter- und Unternehmerorganisationen getroffenen Vorbereitungen war es dem Berichterstatter möglich, mit sehr zahlreichen und verschiedenartigen Unternehmer- und Arbeitergruppen Fühlung zu nehmen und viele Betriebe verschiedener Industriezweige zu besuchen. Die so erhaltenen Einblicke geben eine ziemlich genaue Uebersicht über die Verhältnisse der Ost- und Nordstaaten der Union. Ueber die Südstaaten, in denen die Verhältnisse wieder ganz anders sind und in denen neue Unternehmungen sich sehr rasch entwickeln, liegen Angaben nicht vor, da es dem Berichterstatter nicht möglich war, sie zu besuchen.

Bei einem Bericht über die Arbeitsbedingungen lässt sich nichts verallgemeinern, da sie je nach Industrie und Landesgegend sehr verschieden sind. Da eine Bundesgesetzgebung völlig fehlt, fehlt auch jede Einheitlichkeit in den Arbeitsverhältnissen. Während bestimmte Staaten, wie Massachusetts, Wisconsin und New-york, eine ziemlich vollständige Arbeitsgesetzgebung und eine zu-

verlässige Fabrikinspektion besitzen, ist die Gesetzgebung in der Mehrzahl der Südstaaten noch sehr zurückgeblieben und eine wirksame Fabrikinspektion ist nicht vorhanden.

Die Arbeitszeit.

In der Dauer der Arbeitszeit gibt es die grössten Verschiedenheiten. Im Baugewerbe, im Buchdruckereigewerbe und in der Bekleidungsindustrie herrscht, wenn es auch viele Ausnahmen gibt, die 44stundenwoche vor. In den grossen mechanischen Werkstätten, einschliesslich Automobilfabriken, beträgt die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden pro Woche; für Ueberstunden wird ein Zuschlag von 50 % geleistet. In der Textilindustrie von Neu-England ist die 48stundenwoche auf breiter Basis durchgeführt; dagegen weisen die Südstaaten eine Arbeitsdauer von 55 und 60 Stunden auf, und im Schichtenbetrieb werden die Frauen regelmässig für die Nachtarbeit verwendet. Man findet in den Vereinigten Staaten keine Regel, von der es nicht auch zahlreiche Ausnahmen gäbe. Gegenwärtig macht sich eine starke Bewegung zugunsten der Verkürzung der Arbeitszeit in allen Industrien bemerkbar. Sehr lebhaft wird die Frage der fünftägigen Arbeitswoche diskutiert, ebenso die Frage der 40stündigen wöchentlichen Arbeitszeit, die zum Teil in den Ford-Betrieben zu Detroit und in einzelnen Branchen des Bau- und Buchdruckereigewerbes bereits eingeführt ist.* Die Tendenz auf Verkürzung der Arbeitszeit hat sich, begünstigt durch fortgesetzte Ausdehnung und Vervollkommennung der Technik, während der letzten 5 Jahre behauptet, und sie wird zweifellos auch in den kommenden Jahren anhalten.

Die gewerkschaftliche Organisation.

Dieselbe Uneinheitlichkeit wie bei den Arbeitsbedingungen besteht auch hinsichtlich der Organisationsverhältnisse. In einzelnen Industrien, so im Baugewerbe, im Buchdruckereigewerbe, in der Elektrizitätsindustrie, in der Bekleidungsindustrie, sowie unter dem Personal der Eisenbahngesellschaften ist der Organisationsgrad ein sehr hoher und die Methode der Kollektivverhandlungen ist sehr verbreitet. In andern Industrien, z. B. in der Stahl- und Eisenindustrie, in der Maschinenindustrie, in der Fleischkonservenindustrie, in der chemischen Industrie usw. bestehen nur Ansätze zu gewerkschaftlichen Organisationen oder sie sind überhaupt nicht vorhanden und dementsprechend sind sie von den Arbeitgebern gar nicht anerkannt oder ihr Einfluss ist unbedeutend. Während die Arbeiter der Textil- und Kohlenindustrie des Nordens beachtenswerte gewerkschaftliche Organisationen aufweisen, sind die Arbeiter derselben Industrien im Süden der Ver-

* Nähere Angaben über die Ausdehnung der fünftägigen Arbeitswoche erschienen im Aprilheft der «Gewerkschaftlichen Rundschau», Seite 129. (Red.)

einigten Staaten in der Regel auf nichtgewerkschaftlicher Basis zusammengeschlossen. Einer der charakteristischsten Züge der industriellen Verhältnisse in Nordamerika ist die Verschiedenheit der Einstellung der Unternehmer gegenüber den Gewerkschaften. In den organisierten Industrien sind die Gewerkschaften vielfach nicht nur vom Unternehmertum anerkannt, sondern arbeiten in weitgehendem Masse mit diesem zusammen. Typische Beispiele dieser Art weisen auf die Bekleidungsindustrie in Chicago und Cleveland und die Methoden oder « plans » für die Zusammenarbeit, wie sie für die Eisenbahnnetze von « Baltimore und Ohio », von Chicago, des Nordostens und andern üblich sind.

Im Gegensatz dazu begegnet die Gewerkschaftsbewegung in den nichtorganisierten Industrien einer lebhaften Opposition, die in den zugunsten der Theorie des « open shop » * vom nationalen Verband der Industriellen, von der « American Plan Association », von der « Liga für die Rechte der Industrie » und andern Organisationen geführten Kampagnen ihren Ausdruck findet. Zum besseren Verständnis dieser Haltung wäre ein historischer Rückblick auf die in den letzten 40 Jahren von den Anhängern und Gegnern der Anerkennung der Gewerkschaften geführten Kämpfe erforderlich, die auch heute noch andauern. Auch wäre eine Entwicklungsübersicht darüber von Nutzen, in welcher Weise die Doktrin des « closed shop » Anwendung gefunden hat, wie die Methode der Vorladung bei industriellen Konflikten eingeführt wurde und in welcher Weise andere Kampfmittel, wie Boykott, industrielle Spionage usw., verbreitet sind, weil alle diese Elemente Faktoren einer einzigartigen Situation in den Vereinigten Staaten sind. Anderseits muss festgestellt werden, dass trotz der Heftigkeit, mit der der gegenseitige Kampf oft geführt wird, der amerikanische Gewerkschaftsbund, der Verband der Bekleidungsarbeiter und die « Bruderschaft des Eisenbahnpersonals », die die drei wichtigsten Arbeiterorganisationen der Union sind, erklärt haben, dass ihre Politik nach einer Steigerung der Produktion tendiert, allerdings unter der Bedingung, dass ihnen die Aufrechterhaltung der Löhne und Arbeitsbedingungen auf einem gewissen Niveau garantiert wird und der Arbeiter seinen Anteil am Gewinn bekommt. Wenn es auch verfehlt ist, der amerikanischen Arbeiterbewegung « kapitalistische Tendenzen » vorzuwerfen, weil sie sich mit Bank- und Versicherungsunternehmungen zugunsten ihrer Mitglieder befasst, so ist doch zweifellos richtig, dass der Gesichtspunkt, von dem aus die amerikanischen Arbeiter das Problem der industriellen Beziehungen betrachten, von dem in Europa üblichen abweicht und dass diese Verschiedenheit auf einer ganz andern Auffassung der industriellen Entwicklung beruht.

* « Open shop » (offener Betrieb) ist der Betrieb, in dem keine Organisation geduldet wird, « closed shop » jener, der nur gewerkschaftlich Organisierte beschäftigt.

Die Vertretung des Personals.

In den nichtorganisierten Industrien hat eine Reihe von grossen Unternehmungen « plans » für die Vertretung des Personals angenommen, nach denen die Arbeiter Vertreter wählen, die in regelmässigen Intervallen mit den Vertretern der Direktion zusammenentreten. Diese « plans » sind hinsichtlich ihrer Ausdehnung und hinsichtlich des Grades wirklicher Zusammenarbeit, die sie zwischen Unternehmer und Arbeiter herbeiführen, sehr verschieden. In ihrer Mehrzahl sind sie zugestandenermassen zu dem Zwecke geschaffen worden, um die Gewerkschaftsbewegung zu konkurrenzieren und sie sind mit Systemen der Krankenversicherung, Lebensversicherung, Aktienbeteiligung verbunden oder gewähren andere pekuniäre Vorteile, die für den Arbeitgeber beträchtliche Lasten darstellen. Es wäre aber durchaus verfrüht anzunehmen, dass die unternommenen Versuche eine neue und dauernde Form industrieller Organisation darstellen. Zahlreiche kompetente Persönlichkeiten sind der Auffassung, dass die neuen Organismen nur während der Prosperitätsperiode Bestand haben werden und dass sie eine Wirtschaftskrise mit dem damit verbundenen Lohnabbau nicht überleben werden. Hier wird man nur gestützt auf die Erfahrung ein richtiges Werturteil abgeben können und die ganze Frage wird wesentlich davon abhängen, welchen Verlauf der Kampf für die Anerkennung der Gewerkschaften nimmt. Die Mehrzahl dieser Organisationen besteht seit weniger als sieben Jahren und wenige unter ihnen haben die Probe ungünstiger Bedingungen überstanden. Dieser Hinweis findet auch Anwendung auf die Systeme, die eine Aktienbeteiligung vorsehen, und auf die andern Systeme oder « plans » der Personalvertretung. Trotz diesen Vorbehalten muss beachtet werden, dass die « plans » dieser Art einen sehr grossen Teil der amerikanischen Industrie erfasst haben. Nach einem kürzlich vom Rat der industriellen Landeskongferenz veröffentlichten Bericht waren im Jahre 1924 bei 814 Unternehmungen mit 1,177,037 Arbeitern derartige « plans » in Kraft; nach den uns seither vom Rat zugegangenen Informationen hat sich die Zahl dieser Unternehmungen vermindert.

Trotzdem muss festgestellt werden, dass sich sowohl in den organisierten wie in den nichtorganisierten Industrien, wenn auch nicht allgemein, bei den Unternehmern eine ausgeprägte Tendenz geltend macht, mit ihrem Personal in enger Verbindung zu stehen. Es ist zu beachten, dass die fortgesetzten Versuche in den Eisenbahnwerkstätten von Baltimore und Ohio, bei der kanadischen Eisenbahngesellschaft und andern Eisenbahnnetzen sowie bei den Bekleidungsfabriken von Chicago eine enge Zusammenarbeit zwischen den Vertretern der Gewerkschaften und der Direktion be zwecken, und zwar nicht nur in den Fragen, die die Industrie in ihrer Gesamtheit angehen, sondern auch in Angelegenheiten, die jede Werkstatt im besonderen betreffen. Bei den am weitesten

vorgeschrittenen « plans », die eine Vertretung des Personals auch in den Unternehmungen vorsehen, in denen das Personal nicht organisiert ist, ist ein ähnlicher Kontakt zwischen Direktion und Personal gesichert. In beiden Fällen haben die Arbeiter Gelegenheit, in die finanziellen und übrigen Fragen, die die Direktion beschäftigen, Einblick zu bekommen, in die Fragen, die für die Lohn- und Arbeitsverhältnisse von wesentlicher Bedeutung sind.

Die Ausbildung des Personals.

Anderseits ist eine neue Wissenschaft davon entstanden, was man die « Behandlung des Personals » (personnel management) nennt. Die bedeutendsten amerikanischen Unternehmer wenden dieser Frage besondere Aufmerksamkeit zu. Der Personalchef einer grossen Unternehmung hat heute einen der wichtigsten Posten inne und erfreut sich einer grossen Unabhängigkeit. Seine Aufgabe ist, die Rückwirkungen jeder neuen Massnahme des Unternehmens auf das Verhältnis des Personals zum Unternehmen zu studieren, genau so, wie der finanzielle Direktor alle diese Fragen vom finanziellen Standpunkt aus zu prüfen hat. Die wachsende Entwicklung dieser neuen Berufskategorie hat natürlich eine nähere Prüfung der industriellen Fragen in ihrer Gesamtheit herbeigeführt und hat zweifellos zur Verbesserung der Beziehungen zwischen Personal und Direktion beigetragen. Man darf nicht vergessen, dass der Mangel an Arbeitskräften den amerikanischen Unternehmer einem ganz besonderen Problem gegenübergestellt hat. Mit Rücksicht auf die grosse Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, die sich bereits zu Beginn der gegenwärtigen Prosperitätsperiode fühlbar machte, hat der Personalwechsel in der Mehrzahl der von dieser Konkurrenz betroffenen Unternehmungen beträchtlichen Umfang angenommen und eine der grössten Schwierigkeiten, der der Unternehmer zu begegnen hatte, war die, in jedem Augenblick den notwendigen Bestand an geschulten Arbeitskräften zur Verfügung zu haben. Die Fälle waren nicht selten, in denen die Fluktuation 200 bis 300 Prozent jährlich betrug. Daraus entstanden natürlich grosse Kosten für die Heranbildung neuer Arbeitskräfte. Der Bericht über die Anstellungsverhältnisse (Report on Employment Relations), der der letzten Versammlung des Nationalverbandes der Fabrikanten (National Association of Manufacturers) vorgelegt wurde, weist auf diese Schwierigkeiten hin. Es steht dort, « dass der mittlere jährliche Prozentsatz des Personalwechsels in den nahezu 300,000 Arbeiter beschäftigenden Betrieben im März 1921 161 Prozent, im Februar 1923 97 Prozent und im August 1926 41 Prozent betrug. Obschon der Prozentsatz der Personalbewegung bis zu einem gewissen Grade vom Beschäftigungsgrad der Industrie im allgemeinen abhängt, hat diese Verminderung ihre Hauptsache in den gründlichen Studien der Direktion über die Gründe des Personalwechsels und in den zweckmässigen dagegen angewendeten Mitteln. Ueber die Bedeutung dieser Herabsetzung der Fluktuation

legt man sich besser Rechenschaft ab, wenn man weiss, dass eine wichtige Unternehmung mit mehr als 40,000 Arbeitern erklärt, dass Einstellung und Ausbildung jedes neuen Arbeiters mehr als 81 Dollar kosten ». Nichtsdestoweniger wäre es ungerecht, erklären zu wollen, dass das Interesse der amerikanischen Unternehmer für das Verhältnis zum Personal einzig in diesen materiellen Gesichtspunkten zu suchen sei. Viele Arbeitgeber wünschen tatsächlich die Beziehungen zu ihrem Personal jener Schroffheit zu entkleiden, die früher vielfach vorherrschte, und wünschen ihnen einen wirklich menschlichen Charakter zu geben. Andern hat das Studium der gegenseitigen Beziehungen die Augen geöffnet und sie betrachten nun das ganze Problem von einem andern Standpunkt aus. Besonders auffallend ist aber, zu welch wichtigen Diskussionen die Frage der industriellen Beziehungen seit 1919 in Wort und Schrift Anlass gegeben hat. Im Verlauf der letzten sechs Jahre ist darüber eine Unmenge von Material veröffentlicht worden, zum Teil in Büchern, zum Teil in Zeitschriften und Zeitungen, die über die ganze Welt verbreitet sind. Diese Bewegung hat sehr anregend gewirkt und hat die öffentliche Meinung auf die grundlegenden Probleme der modernen Industrie aufmerksam gemacht, und diese Tatsache ist für eine Nation, die sich in einer Periode rascher industrieller Expansion befindet, von grösster Bedeutung.

D i e L o h n f r a g e .

Derselbe Schluss kann in bezug auf die Löhne gezogen werden. Fast alle amerikanischen Unternehmer, mit denen wir Gelegenheit hatten, über diese Frage zu sprechen, haben ihr Vertrauen zum geltenden System hoher Löhne bekundet, weil es einen Anreiz für die Produktion bedeutet und dem Arbeiter eine Kaufkraft sichert, die die Aufrechterhaltung der Prosperität der Industrie ermöglicht. Man kann sich allerdings fragen, ob die hohen Löhne erreicht worden wären, wenn nicht der grosse Mangel an Arbeitskräften bestanden hätte, der zum Teil durch die Einreisebeschränkungen, zum Teil durch die Entwicklung der Industrie, namentlich des Baugewerbes, verursacht wurde. Ausserordentlich stark war die Konkurrenz zum Beispiel in Detroit während der Hochkonjunktur in der Automobilfabrikation und ebenso in Neuyork und andern Städten im Baugewerbe, wo die Spekulanten Löhne anboten, die über die üblichen Ansätze der Gewerkschaften hinausgingen, nur um möglichst rasch bauen zu können. Eine solche Konkurrenz hat in den aufsteigenden Industrien eine unausbleibliche Lohnsteigerung herbeigeführt. Anderseits haben sich die Unternehmer zweifellos mehr als je darüber Rechenschaft abgelegt, dass die Bezahlung hoher Löhne auf Nachfrage und Produktion anregend wirkt. Sie haben deshalb in weitgehendem Masse den Grundsatz anerkannt, dass es eine kluge Politik ist, wenn irgendwie möglich jeden Lohnabbau zu vermeiden, niemals die Stücktarife für eine bestimmte Arbeit herabzusetzen und, falls Einsparungen notwendig

werden, sie bei allen andern Gebieten zu versuchen, ehe Hand an die Löhne gelegt wird. Es hat sich hier ein Wechsel in der Einstellung vollzogen, der namentlich bei einem Nachlassen des Geschäftsganges von Bedeutung sein kann.

Es ist angezeigt, gegen die Auffassung Stellung zu nehmen, dass das Lohnniveau in Amerika durchweg hoch ist. Präsident Coolidge hat in seinem letzten Bericht an den Kongress erklärt, « dass es eine grosse Zahl von Arbeitern gebe, die noch nicht ihren Anteil am Besitz der Nation habe ». Wenn auch der Lohn des qualifizierten Arbeiters, namentlich in den organisierten Industrien, manchmal 80 Dollar und mehr beträgt, verdient der unqualifizierte Arbeiter nicht mehr als 20 bis 25 Dollar wöchentlich, selbst in den prosperierenden Industrien. In den weniger prosperierenden Industrien, wie in der Textilindustrie, sind die Löhne bedeutend tiefer, namentlich in den Südstaaten, wo die Frauen 8 bis 15 Dollar pro Woche verdienen und der Durchschnittslohn für Handlanger zirka 30 Cents pro Stunde beträgt, d. h. bei einer 55stündigen Arbeitswoche 16 Dollar 50 Cents. Ausserdem darf man nicht vergessen, dass der amerikanische Arbeiter im allgemeinen einen staatlichen Schutz gegen die Risiken der Arbeitslosigkeit, der Krankheit, des Alters und andere — ausgenommen die Unfallrisiken — nicht geniesst. Sogar hinsichtlich der Unfälle gibt es noch 5 Staaten, in denen keinerlei Gesetze über die Entschädigung der Arbeitsunfälle bestehen. Die Saisonarbeitslosigkeit oder Teilarbeitslosigkeit ist in verschiedenen Industrien in beträchtlichem Masse fühlbar, besonders in der Bekleidungsindustrie, in den Kohlenminen, im Baugewerbe und bis zu einem gewissen Grade selbst in der Automobilindustrie. In der Kohlenindustrie wird die Arbeitszeit oft herabgesetzt, weil die Leistungsfähigkeit der Minen die normale Nachfrage nach Kohle bei weitem übertrifft. Der amerikanische Arbeiter hat somit fast alle industriellen Risiken aus eigenen Kosten zu tragen, und man darf die Bedeutung dieses Faktors nicht unterschätzen, wenn man das Niveau seines Wohlstandes oder den wirklichen Wert seines Lohnes beurteilen will.

Anderseits haben Arbeitermangel und hohe Löhne die Mechanisierung der Arbeitsmethoden mächtig gefördert und der Einführung der wissenschaftlichen Organisation der Arbeit die Wege gebnet. Wenn es auch zutrifft, dass der Arbeitsertrag des amerikanischen Arbeiters demjenigen seines europäischen Kollegen derselben Industrie fühlbar überlegen ist, lässt sich daraus nicht notwendigerweise ableiten, dass der amerikanische Arbeiter eine beträchtlichere Arbeitsleistung vollbringt als der europäische. Der Unterschied in der Produktion ist zweifellos auf die viel stärkere Inanspruchnahme motorischer Kräfte und maschineller Einrichtungen zurückzuführen, vielleicht auch auf die grosse Aufmerksamkeit, die man den Fragen der internen Organisation widmet, durch die der ganze Gang des Unternehmens leicht und regelmässig gestaltet wird, vom Einkauf der Rohstoffe bis zum Verkauf

des fertigen Produkts. Es ist ausserordentlich schwierig, auf diesem Gebiet zu dogmatisieren oder Vergleiche anzustellen, doch ist es zweifellos von grösster Wichtigkeit, dass die ausserordentliche Aufnahmefähigkeit des amerikanischen Binnenmarktes die Anwendung von Methoden der Massenproduktion begünstigt und dass dadurch der Arbeitsertrag jedes Arbeiters erhöht wird. Ueberdies hat die geringe Höhe der Steuern und der Ueberfluss an Kapital während der letzten zehn Jahre eine fortgesetzte Erneuerung der Einrichtungen und des Materials ermöglicht und das hat eine weitere Steigerung des Ertrages ermöglicht. Und schliesslich steht der amerikanische Arbeiter im allgemeinen der Steigerung der Produktion nicht ablehnend gegenüber, ebensowenig wie der Einführung von neuen Maschinen, wenn er dabei einen besseren Lohn erhält und nicht dem Risiko der Arbeitslosigkeit ausgesetzt ist. Der Präsident des amerikanischen Arbeiterbundes, W. Green, hat mehr als einmal dieses Prinzip vertreten, das sowohl in den organisierten als in den nichtorganisierten Industrien praktisch zur Anwendung gelangt.

Die Organisation der Produktion.

Die Frage der Organisation der Produktion wird, besonders in der Maschinenindustrie, fortgesetzt sorgfältig geprüft, seit vor einem Menschenalter die ersten Grundsätze der « wissenschaftlichen Organisation der Arbeit » von Taylor formuliert worden sind. Die Zahl der Betriebe, in denen das Originalsystem Taylor durchgeführt wird, ist relativ unbedeutend, doch finden zahlreiche Methoden Anwendung, in denen durch andere Mittel derselbe Erfolg herbeigeführt wird. Das Wichtigste in der Gesamtheit der in Amerika auf diesem Gebiet unternommenen Versuche ist die peinlich genaue Kontrolle über jedes Stadium der Produktion im Hinblick auf Verbesserungen. Man hat den Eindruck, dass man der Verbesserung der Direktionsorgane ebensoviel Bedeutung zusisst wie der Art, in welcher der Arbeiter seine bestimmte Arbeit ausführt. Wenn man den Dingen auf den Grund geht, so erkennt man, dass die Mehrzahl der Erfolge aus Ausnutzung des guten Willens und einer genauen Kontrolle aller Produktionseinzelheiten herührt und nicht von der Anwendung irgendeines abstrusen wissenschaftlichen Systems oder einer tyrannischen Verwendung der Stoppuhr. Einzelne auf dem Gebiet der Verbesserung der Produktion erzielte Erfolge sind nichtsdestoweniger überraschend und es ist sehr zu begrüssen, dass die Schaffung eines Institutes in Aussicht genommen worden ist, das die Prüfung dieses Problems in Europa erleichtern wird und an dessen Organisation das Internationale Arbeitsamt beteiligt sein wird. Henry S. Dennison von der « Dennison Manufacturing Co. », der als einer der amerikanischen Vertreter im Verwaltungsrat des neuen Instituts bezeichnet worden ist, verfügt über eine grosse Erfahrung an der Spitze eines blühenden Unternehmens und ist von allen Instanzen, die sich mit

der wissenschaftlichen Organisation der Produktion befassen, als die kompetenteste Persönlichkeit auf diesem Gebiet bezeichnet worden.

Es bestehen in Europa ausgeprägte Vorurteile gegenüber den amerikanischen Methoden, vielfach deshalb, weil sie ungenau wiedergegeben wurden oder weil man sie für die europäische Industrie als ohne Modifikation anwendbar erklärt hat. In erster Linie ist notwendig, dass man sie objektiv prüft, wobei den besonderen Voraussetzungen der amerikanischen Industrie, in denen sie verbreitet sind, Rechnung zu tragen ist, und hernach muss studiert werden, in welcher Weise sie unter Berücksichtigung der in den älteren Ländern bestehenden Verhältnisse nutzbringend verwendet werden können. Es ist durchaus nicht wissenschaftlich und ohne grossen Wert, Vergleiche über die Produktionsmethoden oder über die industriellen Beziehungen anzustellen, ohne Rücksicht zu nehmen auf das Milieu, in welchem sie sich entwickelt haben. Trotzdem bleibt selbstverständlich die intensive Produktivität der amerikanischen Industrie für die übrigen industriellen Staaten von wesentlicher Bedeutung. Dem Internationalen Arbeitsamt erwächst daraus die Pflicht, die tatsächlichen Bedingungen, die diese Produktivität kennzeichnen und unter denen sie überhaupt möglich geworden ist, gründlicher zu erforschen, als das bisher geschehen ist, um damit allen Beteiligten Lösungen zu ermöglichen, die für ihre eigene Situation anwendbar sind.

Unsere kurze Reise in Amerika wäre nicht ohne Erfolg, wenn sie etwas zur Erreichung dieses Ziels beitrüge.

Wir haben in unseren vorstehenden Angaben nur einen unvollständigen Auszug aus den auffallendsten Eindrücken von der Lage in Amerika wiedergeben können; wir werden aber versuchen, auf Grund des zahlreichen gesammelten Materials ein genaueres Bild zu geben, da es uns als Ausgangspunkt für eine gründlichere Behandlung der Frage dienen kann.

Augenblicklich verfügt das Internationale Arbeitsamt nicht über die Mittel, um eine Studie über diese Frage zu einem glücklichen Ende zu führen. Unser kleines Amt in Washington hat sein möglichstes getan, um dem Arbeitsamt die ungeheure Fülle von Material, das in einem so ausgedehnten Lande mit so verschiedenartigen Verhältnissen erscheint, regelmässig zur Verfügung zu stellen; aber es ist ausgeschlossen, daraus ohne Bezug eines wirklich qualifizierten amerikanischen Beamten tatsächlich nutzbringende Schlüsse zu ziehen.

Es ist für jemand, der über die Verwickeltheit und Verschiedenheit der amerikanischen Verhältnisse nicht genau auf dem laufenden ist, ausserordentlich schwierig, die dortigen Vorgänge in ihrer Bedeutung genau einzuschätzen. Ausserdem ist die amerikanische Industrie ein Gebiet von so grossem Umfang, dass mindestens ein Beamter sich fortgesetzt mit dieser Frage beschäftigen muss, wenn das Arbeitsamt vollständig und genau unterrichtet sein will. »

Der Verwaltungsrat sprach dem Adjunkt des Direktors für seine interessanten Mitteilungen den besten Dank aus und beauftragte ihn, einen genauen und detaillierten Bericht über die gegenwärtigen Arbeitsbedingungen in Amerika auszuarbeiten.

Tagesfragen.

Die Delegiertenversammlung des Verbandes schweizerischer Konsumvereine, die am 11. Juni in Interlaken stattfand, hat der Gründung einer « Bank der Genossenschaften und Gewerkschaften » ohne Gegenantrag zugestimmt. Doch war beantragt worden, in der Firmabezeichnung die Gewerkschaften wegzulassen. Das wurde damit begründet, dass durch ein Zusammengehen mit den Gewerkschaften der Neutralitätsgrundsatz der Genossenschaften verletzt werde, was für die weitere Entwicklung des Genossenschaftswesens, besonders für die Konsumvereine auf dem Lande, sich als ein Hemmnis erweisen werde. Es wurde demgegenüber mit Recht bemerkt, dass die gemeinsame Gründung eines Bankunternehmens, an dem sich übrigens auch andere Organisationen mit gemeinwirtschaftlichen Zwecken beteiligen können, noch keine Heirat bedeute und dass die Genossenschaften wegen dieser gemeinsamen Beteiligung an einem selbständigen Unternehmen nicht verantwortlich werden für die Aktionen der Gewerkschaften, soweit das Umgekehrte der Fall ist. Der Antrag auf Abänderung der Firma blieb dann mit 172 gegen 291 Stimmen in Minderheit. Doch diese Opposition ist kennzeichnend für die Einstellung weiter Kreise im Verband schweizerischer Konsumvereine. In den letzten Jahren wurde eine übertrieben ängstliche Haltung eingenommen zu allem, was auch nur im entferntesten die « Neutralität » zu berühren schien. Wir haben jedoch die Ueberzeugung, dass gerade diese übergrosse Vorsicht vielleicht in ursächlichem Zusammenhang steht mit der gegenwärtigen Stagnation der Genossenschaftsbewegung. Die Erfahrung lehrt, dass eine Bewegung sich nur so lange wirklich « bewegt », als sie klar Stellung bezieht und Bekenntnisse ablegt; sobald sie darauf verzichtet, verflacht sie, wird unbeweglich und kann dann kein Neuland mehr erobern. Ein Verzicht auf die parteipolitische Neutralität der Genossenschaften wird ja von keiner Seite verlangt. Unsere Auffassung ist jedoch die, dass die Genossenschaftsbewegung nach ihrem Ursprung und ihrem ganzen Sinn und Charakter eine Bewegung der Arbeiterbevölkerung (natürlich im weiten Sinne des Wortes) ist und sich zu dieser Arbeiterbevölkerung und ihren Sorgen bekennen muss und dass sie ferner antikapitalistisch ist und daher, auch wenn sie innerhalb der kapitalistischen Wirtschaft leben muss, sich nicht einfach kritiklos auf den Boden des Kapitalismus und der kapitalistischen Wirtschaftspolitik stellen darf.