Zeitschrift: Rote Revue : sozialistische Monatsschrift
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 2 (1922-1923)
Heft: 12

Artikel: Der Tarifvertrag in den öffentlichen Betrieben
Autor: Oprecht, Hans
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-328455

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: 13.12.2025

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

jemand zu hoffen wagte, ist die schlimme Frucht aufgegangen. Wie unsagbar leicht ist es, Vorschläge anderer leichtfertig zu bekämpfen, wie leicht, negative Finanzpolitik zu treiben, wie schwer aber, selbst etwas durchzubringen.

Man kann nicht ungestraft die Leidenschaften aufpeitschen, nicht ungestraft eine Politik des Egoismus predigen, den Staat diskreditieren; man hat die Bauernschaft während des Krieges daran gewöhnt, vom Staat immer nur zu fordern und nichts zu geben.

Der Bundesrat selbst hat die Folgen dieser Politik an sich verspürt.

Seit bald einem Jahrzehnt redet man im Bundeshaus von der kommenden Finanzreform. In unglaublichem Leichtsinn aber ist es beim Sprechen geblieben. Die Schulden haben sich aufgehäuft, die jährlichen Defizite wachsen an. Musy aber löste sie mit den erhöhten Zolleinnahmen, er schneidet Ruten aus dem kargen Lebensunterhalt des Volkes und er wartet auf ein göttliches Wunder.

Und nun liegt sein erstes Reformwerk zerschlagen da. Sollen wir darüber trauern? Der Sache wohl, nicht aber des Erfolges wegen. Wir haben alle Ursache, nun vorerst ruhig und gelassen die Entwicklung abzuwarten. Ich habe die Gewißheit, daß die Not das bürgerliche Parlament zwingen wird, Finanzquellen zu suchen, die in der Richtung unserer Forderungen liegen. Das ist für mich die frohe Hoffnung, die ich aus der Volksabstimmung vom 3. Juni schöpfe. Und darum ist sie für uns politisch eine Genugtuung.

Der Tarifvertrag in den öffentlichen Betrieben.

Von Dr. Hans Oprecht.

Der Grundsatz der „Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit", wie ihn die französische Revolution verkündigte, ist wohl politisch mehr oder weniger, noch nicht aber wirtschaftlich zur Verwirklichung gelangt. Heute gilt beinahe überall die politische Freiheit und Gleichheit. „Jeder Bürger ist vor dem Gesetze gleich." Was hilft aber politische Gleichheit, wenn wirtschaftlich daneben um so größere Abhängigkeit besteht? Die liberalistische Auffassung, daß jedem das Recht zusteht, dort Arbeit anzunehmen, wo es ihm paßt, übersieht, daß naturnotwendig innerhalb der heutigen Wirtschaftsordnung das Gesetz von Angebot und Nachfrage auch den Arbeitsmarkt bestimmt. Der „freie Arbeitsvertrag" des einzelnen Arbeitnehmers existiert für diesen gar nicht. Der Arbeitnehmer als Vertragspartei wird, bedingt durch die heutigen Wirtschaftsgesetze, Opfer der Gegenseite des Vertrages, des Arbeitgebers, der Unternehmerwillkür.

So mußten aus dem Zwang der Verhältnisse heraus der schwächere Teil des „freien Arbeitsvertrages", die Arbeitnehmer, zum Zusammen-

schluß und zur Koalition ihrer Kräfte schreiten. Die wirtschaftliche Not des einzelnen zwang die Arbeiter zur Organisation, um vereint die Bedingungen des „freien Arbeitsvertrages" zu eigenen Gunsten verbessern zu können.

Aus dem freien Einzelarbeitsvertrag wird der Kollektivvertrag, der Gesamtarbeitsvertrag, der Tarifvertrag.

Damit ist die Festlegung der Arbeitsbedingungen, der Lohnverhältnisse der Unternehmerwillkür entzogen. Der Macht der Arbeitgeber steht die organisierte Macht der Arbeitnehmer gegenüber. Gemeinsam müssen, für beide Teile gültig und allgemein verbindlich, die Lohn- und Arbeitsverhältnisse geregelt werden. Je größer die Macht der Organisation, um so größer wird dadurch ihr Einfluß bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen sein.

Es gehört zum Wesen einer gewerkschaftlichen Organisation, auf die Gestaltung der Lohn- und Anstellungsverhältnisse ihrer Mitglieder direkten und maßgebenden Einfluß auszuüben. Darüber hinaus geht aber das Bestreben der gewerkschaftlich organisierten Arbeiterschaft, nicht nur bei der Regelung der Anstellungs- und Lohnverhältnisse mitzubestimmen, sondern auch teilzunehmen an der Leitung der Wirtschaft überhaupt, damit der Arbeiter endlich „den Sinn seiner Arbeit begreife, die für ihn nur Fron, keine Erfüllung ist". „Aus einem Untertan der Wirtschaft, der ausgeschlossen ist von der Wirtschaftsregierung, will der Arbeitnehmer ein selbständiger Faktor der Wirtschaft werden, ein Wirtschaftsbürger, der an der Regierung der Wirtschaft teilnimmt." „Der Arbeitszwang des sogenannten freien Arbeitsvertrages, die Not, ist zu schwach, um produktionsfördernd zu wirken. — Wir steigern die Produktion nur durch neue Seelenkräfte, durch neue innere Anteilnahme an der Produktion. Die Mitbestimmung ist eine Form der Produktionssteigerung, weil sie das Interesse an der Arbeit schafft und erhöht" (zitiert nach Hugo Sinzheimer: Das zukünftige Arbeitsrecht in Deutschland).

Der Weg und das Mittel dazu, auch wirtschaftlich frei zu werden, bildet für die Arbeitnehmerschaft die Koalition und damit zusammenhängend das Tarifvertragsrecht. Darum muß es das Bestreben jeder gewerkschaftlichen Organisation sein, tariflich ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen festzulegen zu suchen, um darüber hinaus auch im Produktionsprozeß die Mitsprache zu erlangen.

Für den Arbeiter, für das Personal der öffentlichen Betriebe, gilt diese Tendenz ebenfalls. Wenn schon bisher seine Arbeits- und Lohnverhältnisse anderswie, auf dem Wege der parlamentarischen Verhandlungen meistens, befriedigend geordnet werden konnten, so muß demgegenüber betont werden, wie entwürdigend gerade für das genannte Personal solche Verhandlungen häufig gewirkt haben. Von einer Mitsprache, ja von einem Mitbestimmungsrecht kann dabei keine Rede sein. Wie oft schon wäre das Personal eines öffentlichen Betriebes in der

Lage gewesen, wenn tarifvertraglich ihm ein solches Recht zugestanden, in bezug auf die wirtschaftliche Führung und technische Ausgestaltung eines Regiebetriebes Vorschläge zu unterbreiten, die dessen Aufrechterhaltung und finanzielle Sicherstellung ermöglicht hätten. Denn auch die öffentlichen Betriebe verspüren die gegenwärtige wirtschaftliche und politische Reaktion in nicht geringem Ausmaße. Der Kampf um die Kommunalbetriebe hat seit längerer Zeit mit Macht eingesetzt. Entkommunalisierung ist heute das Geschrei der bürgerlichen Reaktionäre, auch in der Schweiz, geworden.

Das Problem der Kommunalisierung ist kein leichtes. Der „Gemeindesozialismus" war schon vor dem Krieg umstritten. Es handelt sich dabei aber unseres Erachtens nicht „um einen willkürlichen Eingriff in die heutige Privatwirtschaft aus Vorliebe für eigene theoretische Ueberzeugungen, sondern um eine notwendige Entwicklung der modernen Stadtwirtschaft". Angesichts der starken Angriffe, die schon vor dem Kriege und neuestens, nach dem Kriege wieder, gegen die Bewegung zur Kommunalisierung gerichtet werden, muß dies mit allem Nachdruck hervorgehoben werden! Eine moderne Stadtgemeinde kann ohne Regiebetrieb überhaupt nicht mehr bestehen. Solche Regiebetriebe, die notwendigerweise zu den öffentlichen Institutionen einer Stadtgemeinde gehören, sind in erster Linie alle Betriebe, die die sanitären Einrichtungen betreffen; sodann die Verkehrseinrichtungen, insbesondere die Straßenbahnen, weiterhin die Produktionsunternehmungen, wie Gas-, Wasser-, Elektrizitätswerke, dann die land- und forstwirtschaftlichen Güter und zum Teil auch gewerblichen Betriebe.

Wenn nun in den letzten Jahren, infolge der eingetretenen Wirtschaftskrisis, gegen die kommunalen Betriebe Sturm gelaufen wird, so werden damit von Unternehmerseite die wirtschaftlichen und finanziellen Grundlagen der Stadtgemeinden zu erschüttern versucht, denn sie sind es vornehmlich, die im Kommunalbudget den finanziellen Ausgleich ermöglichen helfen.

Die Kommunalbetriebe sind Keimzellen der werdenden sozialistischen Gesellschaftsordnung. Daher rührt auch der bittere Haß des Privatunternehmertums gegen alle Kommunalisierungsversuche. Wir Sozialisten haben aber an allen Kommunalisierungsbestrebungen das größte Interesse. Sie müssen von uns systematisch gefördert und unterstützt werden. An der Aufrechterhaltung eines Regiebetriebes sind wir derart interessiert, daß alle Mittel dafür eingesetzt und zur Anwendung gebracht werden müssen, um seine Weiterführung zu ermöglichen. Solch ein Mittel bildet die tarifvertragsrechtliche Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeiter in den öffentlichen Betrieben und Verwaltungen. Sowohl die Vorlage des Stadtrates, wie auch die Gegenvorlage des Großen Stadtrates bei Anlaß der Lohnabbauabstimmung vom 3. Juni in Zürich sehen die Einführung des Tarifvertrages in der Stadtverwaltung vor, dann nämlich, wenn es sich darum handelt, die finanzielle Weiterführung eines Regiebetriebes unter allen Umständen zu ermöglichen.

Ein weiterer Grund spricht für die tarifrechtliche Regelung der Anstellungsbedingungen in den öffentlichen Betrieben und Verwaltungen. Es ist das Bestreben der heute in Staat und Gemeinde herrschenden Parteien und Klasse, die Beamten, Angestellten und Arbeiter der öffentlichen Betriebe besonderen gesetzlichen Bestimmungen zu unterstellen. Für sie soll nicht Privatrecht in ihren Anstellungs- und Lohnverhältnissen maßgebend sein. Sie sollen nach der herrschenden Rechtsauffassung in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber, zum Staat, zu den Gemeinden stehen. So betont neuerdings wieder Fleiner in seinem jüngst erschienenen „Bundesstaatsrecht", daß nur der Beamter im gesetzlichen Sinne sei, der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehe. Das hat zur Folge, erklärt Fleiner weiter, daß der Staat den Beamten zwangsweise zur Erfüllung seiner Amtspflichten anhalten könne. Diese Rechtsauffassung der herrschenden Partei im Staat ermöglicht ihr, im Streikfall nötigenfalls die Militarisierung der Beamten und Angestellten eines öffentlichen Betriebes anzuordnen. Wir Sozialisten bekämpfen diese Rechtauffassung des Entschiedensten: auch für den Arbeiter und den Angestellten der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe gelten unbedingbare Urrechte als Arbeitnehmer; auch er läßt sich sein Streikrecht nicht nehmen. Die Umgestaltung des sogenannten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses in ein privatrechtliches kann sich nur auf dem Wege der Einführung des Tarifvertrages vollziehen.

Aus der vorangehenden Darstellung ergibt sich, daß es sowohl im Sinne einer fortschrittlichen Kommunalpolitik als auch im Interesse der Arbeitnehmerschaft öffentlicher Betriebe selber liegt, wenn der Gedanke der tarifrechtlichen Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse in den Gemeinde- und Staatsbetrieben ebenfalls Fuß fassen wird.

Die Grundsätze für den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen in Gemeinde- und Staatsbetrieben, wie sie Genosse Dürr, Sekretär des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, am Verbandstag 1923 des Schweizerischen Gemeinde- und Staatsarbeiterverbandes aufgestellt hat, sind darum vollinhaltlich zu begrüßen.

Grundsätze

für den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen (Art. 322 O.-R.)
in Gemeinde- und Staatsbetrieben.

1. Einleitung.

Die Anstellungsbedingungen der Beamten, Angestellten und Arbeiter öffentlicher Verwaltungen und Betriebe fußten ursprünglich auf dem „Dienstvertrag" (zehnter Titel des Obligationenrechtes), für die Arbeiter speziell unter Würdigung der Arbeiterschutzgesetzgebung.

Mit der Ausdehnung der Verwaltungen und der technischen Betriebe trat an Stelle des Dienstvertrages mehr und mehr die Dienstordnung, das Pflichtenheft und die Besoldungsordnung als gesetzliche Grundlage des Anstellungsverhältnisses.

An der Aufstellung der Dienst- und der Besoldungsordnungen ist das Personal zumeist nur mittelbar beteiligt. Es kann seine Begehren wohl anbringen, die endgültige Gestaltung der Dienstverhältnisse untersteht aber der Entscheidung der parlamentarischen Körperschaften. Sie ist oft von Faktoren abhängig, auf die das Personal keinen Einfluß hat.

Demgegenüber ist es das Bestreben der Gewerkschaften, auf die Gestaltung der Lohn- und Anstellungsbedingungen direkten und maßgebenden Einfluß zu erlangen.

Das Mittel hiezu ist der Gesamtarbeitsvertrag, bei dessen Abschluß der Schweizerische Gemeinde- und Staatsarbeiterverband als Vertreter der in Gemeinde- und Staatsbetrieben und Verwaltungen beschäftigten Arbeiter, Angestellten und Beamten und die Beauftragten dieser Betriebe sich als Vertragskontrahenten gegenüberstehen.

Die gesetzlichen Grundlagen für dieses Vertragsverhältnis sind durch die Kompetenzdelegierung der parlamentarischen Körperschaften an die verantwortlichen Leiter der Verwaltungen und Betriebe, verbindliche Gesamtarbeitsverträge abzuschließen, zu schaffen.

Die Kranken-, Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversicherung bleibt, wie bisher, besonderer gesetzlicher Regelung vorbehalten.

2. Geltungsbereich.

Der Gesamtarbeitsvertrag kann abgeschlossen werden als Einzelvertrag für bestimmte Verwaltungen, Betriebe oder Betriebszweige von bestimmten Gemeinden, Kantonen oder des Bundes. Er kann aber auch abgeschlossen werden für die Gesamtheit der Beamten, Angestellten und Arbeiter aller Verwaltungen und Betriebe einer Gemeinde oder eines Kantons, oder des Bundes. In diesem Falle wird der Gesamtarbeitsvertrag die Form eines Mantelvertrages annehmen. Es werden in ihm Grundsätze aufgestellt, während die Einzelheiten unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse zu regeln sind.

Desgleichen ist die Ausdehnung eines Betriebsvertrages auf alle Betriebe ähnlicher Art im ganzen Lande denkbar, also Landesvertrag für Gas-, Wasser-, Elektrizitätswerke, andere industrielle oder gewerbliche Betriebe, Straßenbahnen, Zeughäuser, Spitäler und Anstalten aller Art.

Gesamtarbeitsverträge für einzelne Betriebszweige stellen die einfachste Form des Vertragsverhältnisses dar.

Gesamtarbeitsverträge für das gesamte Personal einer Gemeinde, eines Kantons oder des Bundes werden kompliziert durch ihre Vielseitigkeit. Es empfiehlt sich in diesen Fällen die Niederlegung der allen Kategorien gemeinsamen Anstellungsbedingungen in einem sogenannten Mantelvertrag.

Der Abschluß von Landesverträgen setzt das Vorhandensein einer Vereinigung von Gemeinden oder von Kantonen als bevollmächtigte Vertragskontrahenten voraus.

Auch die Landesverträge werden den Charakter von Mantelverträgen haben müssen, um die örtlich verschiedenen Verhältnisse richtig ordnen zu können.

3. Vertragskontrahenten.

Als Vertragskontrahenten gelten der Schweizerische Gemeinde- und Staatsarbeiterverband und die Behörde, für deren Bereich der Gesamtarbeitsvertrag gilt. Im Vertrag soll das Obligatorium der Organisationszugehörigkeit des dem Vertrag unterstehenden Personals stipuliert werden.

4. Anstellung und Kündigung des Personals.

Der Gesamtarbeitsvertrag muß die Bedingungen des Eintritts und der Entlassung des Personals klar umschreiben.

Insbesondere soll der Begriff der provisorischen und der festen Anstellung umschrieben werden. In der Regel soll die provisorische Anstellung nach längstens einem Jahr in die feste Anstellung umgewandelt werden. Mit der festen Anstellung tritt der Beamte, Angestellte oder Arbeiter in die vollen Rechte der sozialen Fürsorge ein.

Für provisorisch Angestellte soll die Kündigungsfrist 14 Tage betragen, für Festangestellte mindestens einen Monat.

Der Gesamtarbeitsvertrag muß Bestimmungen enthalten, durch die das dem Vertrag unterstellte Personal vor willkürlichen Entlassungen geschützt ist. Ferner muß der Vertrag Bestimmungen enthalten über die Haftung für Schaden. Die Verhängung von Geldbußen darf nicht geduldet werden.

5. Arbeitszeit.

Im Gesamtarbeitsvertrag ist die Dauer der täglichen Arbeitszeit, ihre Einteilung, die Zahl und Bemessung der Feiertage, die Dauer der Ferien und die Zahl der eventuellen Freitage zu umschreiben.

Es dürfen keine Verträge abgeschlossen werden mit einer längeren als 48stündigen Arbeitszeit pro Woche.

Bestimmungen, wonach berufliche Nebenarbeit für Drittpersonen außerhalb der Arbeitszeit dem vollbeschäftigten Personal verboten ist, sind grundsätzlich anerkannt.

6. Lohn.

Der Gesamtarbeitsvertrag muß eine Skala der Mindestlöhne aller dem Vertrag unterstellten Gruppen enthalten. Desgleichen soll der Vertrag eine Skala der Lohnsteigerungen enthalten.

Der Lohn soll grundsätzlich Wochenlohn oder Monatslohn sein. In die Woche fallende Feiertage sollen bezahlt werden. Bei Krankheit, obligatorischem Militärdienst und bei entschuldigten Absenzen dringlicher Art soll die Lohnzahlung für eine im Vertrag festgesetzte Zeit garantiert werden.

Während der Ferien, die im Vertrage umschrieben werden müssen, ist der volle Lohn zu fordern.

Naturallohn ist in Barlohn umzurechnen.

Der Gesamtarbeitsvertrag muß Bestimmungen über die besondere Entschädigung von Ueberzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit enthalten.

7. Zuschläge.

Der Gesamtarbeitsvertrag muß Bestimmungen enthalten über Montagezulagen, Fahrt- und Aufwandentschädigung, Kleiderentschädigung, Zulagen für Schmutzarbeiten, für Arbeiten, die mit besonderen Gefahren verbunden sind und für Piketdienst.

8. Soziale Fürsorge.

Der Gesamtarbeitsvertrag muß Bestimmungen enthalten des Inhalts, daß das dem Vertrag unterstellte Personal gegen Krankheit, Unfall, Alter und Invalidität versichert ist. Die Regelung dieser Versicherung braucht nicht Vertragsinhalt zu sein, es soll im Vertrag lediglich der Grundsatz der Anspruchsberechtigung aller Festangestellten an sämtlichen Versicherungseinrichtungen niedergelegt sein. Für die provisorischen Arbeiter muß wenigstens die Versicherung gegen Krankheit und Unfall obligatorisch sein.

Im Gesamtarbeitsvertrag ist ferner die Freizügigkeit des Personals zwischen den Gemeinden, dem Kanton und dem Bund mit Anrechnung der Dienstjahre auch für die Versicherung anzustreben.

9. Mitspracherecht.

Im Gesamtarbeitsvertrag sind Bestimmungen aufzunehmen über die Einsetzung, Zusammensetzung, den Aufgabenkreis und die Kompetenzen von Betriebsausschüssen. Diese gelten als die offiziellen Vertreter aller im Betrieb oder im Verwaltungszweig beschäftigten, dem Vertrag unterstellten Beamten, Angestellten und Arbeiter. Sie müssen gegen Maßregelungen wirksam geschützt, ihre Befugnisse sollen in besonderen Reglementen umschrieben sein, die Bestandteile des Vertrages sind.

10. Lehrlingswesen.

Das Lehrlingswesen soll dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen. Es soll über die Zahl der aufzunehmenden Lehrlinge, Dauer der Lehrzeit, Ordnung des Lehrgangs, Schulbesuch und Lehrlingsprüfungen Bestimmungen enthalten.

Das Lehrlingswesen ist der Kontrolle der Betriebskommission unterstellt.

11. Schlichtung von Differenzen.

Differenzen aus dem Vertragsinhalt oder Differenzen, die während der Vertragsdauer aus nicht geordneten Verhältnissen entstehen, sollen durch ein paritätisches Schiedsgericht im Einigungsverfahren geschlichtet werden. Eventuell ist ein verbindlicher Schiedsspruch vorzusehen.

Ueber Zusammensetzung, Aufgabenkreis und Kompetenzen des Schiedsgerichtes muß der Gesamtarbeitsvertrag erschöpfend und klar Aufschluß geben. Ebenso müssen darin Bestimmungen über Sanktionen enthalten sein, die den schuldigen Teil bei Vertragsbruch treffen können.

12. Streikrecht.

Am Streikrecht muß grundsätzlich festgehalten werden.

Die Beteiligung an einem Generalstreik der Gesamtarbeiterschaft darf nicht als Vertragsbruch qualifiziert werden, wenn sich der Streik nicht direkt gegen den Vertragspartner richtet, sondern als Solidaritätsaktion gegenüber der Gesamtarbeiterschaft gilt.

13. Vertragsdauer.

Die Vertragsdauer muß im Vertrag umschrieben, sie soll den jeweiligen Verhältnissen angepaßt sein. In langfristigen Verträgen muß Vorsorge getroffen sein, entweder, daß während der Vertragsdauer über Lohn und Arbeitszeit verhandelt, oder daß periodisch in eine Partialrevision des Vertrages eingetreten werden kann.

Wissenschaftliche Nationalökonomie und Arbeiterbewegung.

Von Dr. Max Weber.

Von jeher hat der Fluch auf der nationalökonomischen Wissenschaft gelastet, alles vom rein wirtschaftlichen Standpunkt aus zu beurteilen. Der Mensch wird nur in seiner Eigenschaft als „homo oeconomicus", als reiner Wirtschaftsmensch betrachtet, und so erscheint denn schließlich die wirtschaftliche Tätigkeit als Selbstzweck. Mehrung des Reichtums, in einer moderneren und etwas intelligenteren Formel: Förderung der Produktivkräfte um jeden Preis, war stets das Losungswort der Nationalökonomie schon seit der Begründung dieser jüngsten aller Wissenschaften. Unter diesem Gesichtspunkt ist auch die Stellung des Arbeiters im Produktionsprozeß für den Wissenschafter ohne weiteres gegeben. Er ist nichts anderes als ein Produktionsfaktor unter anderen und hat sich den „höheren" Notwendigkeiten der Produktion, sei es im Sinne einer Vermehrung oder Verminderung der Produktion, in allem zu fügen. Diese Einstellung der Wissenschaft ist leicht verständlich, ist sie doch der getreue Abklatsch der herrschenden Wirtschaftsordnung. Der Kapitalismus kümmert sich ja keinen Pfifferling um den Menschen als solchen, sondern nur in seiner Eigenschaft als Arbeitsmaschine, von der er unbedingten Gehorsam verlangt, natürlich stets im Interesse der Produktion. Die Notwendigkeit dieser bedingungslosen Unterwerfung des Arbeiters wird von der Wissenschaft unterstützt in der Meinung, er unterwerfe sich ja dem „natürlichen" und darum „gerechten und göttlichen" Lauf des Wirtschaftslebens. Die Wissenschaft bemerkt dabei nicht oder