



(Z)

Im Laufe dieses Monats wird zur Ausgabe gelangen:

Handbuch der Löhnungsmethoden.

Eine Bearbeitung

von David S. Schloß' *Methods of Industrial Remuneration*

von

Dr. Ludwig Bernhard,

Professor der Staatswissenschaften an der Akademie Posen.

8^o. Etwa 17½ Bogen, mit Kartenbeilagen.

Preis geheftet etwa M. 7.—, gebunden in Leinen etwa M. 8.20.

Subskriptionspreis geheftet etwa M. 6.—.

Das vorliegende Werk hat einen weiten Interessenten- und Abnehmerkreis. Großindustrielle, Fabrikdirektoren, Gewerkschaften, Handels- und Gewerbetammern, Gewerbegerichte, Arbeitervereine, Sozialpolitiker und Juristen, alle, die mit der Großindustrie Fühlung haben, kommen als Käufer in Betracht. Wir führen Folgendes aus dem Vorwort des Verfassers an:

„Grundlegende Werke — standard works — können der Entwicklung einer Wissenschaft fast hinderlich werden. So kann z. B. ein modernes Handbuch der Löhnungsmethoden heute kaum geschrieben werden; denn man müßte geradezu das Werk von David Schloß (*Methods of Industrial Remuneration*) plündern, so sehr ist diese Schrift noch maßgebend. Andererseits ist Schloß in vielen Teilen so veraltet, daß man in Theorie und Praxis dringend nach einem neuen Buche verlangt. Daher entschloß ich mich, das auch in Deutschland wohlbekannte Werk zu einem Handbuch der Löhnungsmethoden zu verarbeiten.“

„Den vielen Streiks, die ein scheinbar geringfügiger Anlaß zum Ausbruch bringt, geht häufig ein stilles, jahrelanges Ringen voraus nicht um Lohnhöhe und Arbeitszeit, sondern um die Lohnform und die Handhabung des Löhnungssystems.“

Der Außenstehende, der die Vorgänge in unserer Industrie verstehen und mitfühlen will, muß sich zunächst das eine klar machen, daß die Lohnform mehr ist als „eine bloße Form“. Die Lohnform, mag sie nun Zeitlohn, Akkord oder Teilungsmethode sein, steht neben dem Arbeiter vom Morgen bis zum Abend und flüstert ihm in jedem Momente seiner Tätigkeit fortwährend ihre Mahnung zu:

Die Zeitlöhnung sagt dem Arbeiter, „dein Lohn steigt mit jeder Minute“. Manches Zeitlohnsystem fügt noch die Bemerkung hinzu, daß eine gewisse Mindestleistung am Tage erforderlich sei, oder daß der Qualität der Arbeit eine besondere Bedeutung zukomme.

Die Akkordsysteme führen eine viel mannigfaltigere Sprache. Manches System erklärt zwar einfach und kurz: „Mit jedem Hammerstroke steigt dein Lohn.“ Jedoch die meisten Methoden haben mehr zu sagen. Sie machen z. B. darauf aufmerksam, daß der Lohn des Arbeiters in erster Linie von der Gesamtleistung der Kolonne abhängt. Oder daß der Lohn des Arbeiters mit der Leistung der Unterarbeiter steige, oder das System macht dem Arbeiter klar, daß er klug handelt, wenn er mit zwei oder drei Genossen rhythmisch zusammen arbeitet usw.

So steht die Löhnungsmethode neben dem Arbeiter wie ein Freund oder auch wie ein feindseliger Antreiber. Es gibt Lohnformen, welche die besondere Geschicklichkeit des Arbeiters berücksichtigen, andere wieder, die den Pfluscher wie den tüchtigen Arbeiter gleichmäßig behandeln. Ja, man kann sagen, daß von der Löhnungsmethode der Ton, der in der Fabrik herrscht, in hohem Maße abhängig sei. Es gibt Methoden, die dem Arbeiter zureden, er möge seine Gehilfen freundlich behandeln, andere, die ihm raten, den Mitarbeiter nach Kräften auszunutzen. Es gibt Lohnformen, die ein erfreuliches Zusammenarbeiten zur natürlichen Folge haben, andere, die mit Sicherheit zur Angeberei führen, zur Bestechung des Meisters und zu anderen Zeichen einer ungeselligen Tätigkeit.

Alles das tritt heute, wo die vermittelnde, verhüllende, patriarchalische Stimmung aus den Fabriken verschwunden ist, schärfer hervor als früher. Dazu kommt, daß die Vergrößerung der Industriebetriebe und die internationale Konkurrenz in den letzten Jahren zu einer höchst intensiven und mannigfaltigen Ausbildung der Löhnungsmethoden geführt haben.“

Professor Bernhard hat soeben auf dem Juristentag in Kiel einen mit allseitigem Beifall aufgenommenen Vortrag über das Akkord-System gehalten.

Leipzig, im Oktober 1906.

Duncker & Humblot.