

zu leiten, und bedurfte vorher der gedachten Feststellung. Wir haben der Kammer mitgeteilt, daß nach unserer Überzeugung die Uhrgehäusemacherei als ein besonderes Handwerk angesehen werden muß, jedenfalls aber mit der Uhrmacherei nicht verwandt ist; eher könnte man das Goldschmiedehandwerk als mit ersterem verwandt bezeichnen. Es sei aber Tatsache, daß die Gehäusmacher nur im eigenen Handwerk ausgebildete Gehilfen beschäftigen.

Die Anzeigenprämie

ist seit der letzten Sitzung in zwei Fällen, und zwar nach Passau und Freiburg i. B., ausbezahlt worden.

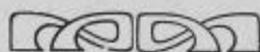
Mit kollegial. Gruß

Deutsche Uhrmacher-Vereinigung

H. Wildner
Schriftführer.

Zentralstelle zu Leipzig

Alfred Hahn
Vorsitzender.



Die Arbeitgeber-Interessen im Handwerk.

Von M. Krause.

(Nachdruck verboten.)

In unserer auf Teilung der Arbeit beruhenden Wirtschaftsordnung, in der gleichzeitig Kapital und Arbeit so aufeinander einwirken, daß die erreichbar beste Gesamtleistung im Volkswirtschaftskörper zustande kommt, gibt es zwei Interessenkreise, deren Interessen sich auf einem gewissen Gebiete gegenüberstehen. Es sind die Arbeitgeber (Unternehmer) und die Arbeitnehmer. Beide wirken in der Produktion, d. h. in der Umwandlung der Rohstoffe zu gebrauchsfähigen Gütern, beide haben neben ihren gegensätzlichen Interessen das gemeinsame Interesse, für ihre Fertigprodukte oder Arbeitsleistungen recht viele andere Güter, als sie selbst produzieren, eintauschen zu können und weil das beste Tauschmittel bei uns das Geld ist, suchen beide davon so viel wie möglich einzuheimsen. Aber in der Betätigung dieses Bestrebens finden sie eine Grenze, die nicht überschritten werden darf. Täglich ruft ihnen eine unsichtbare Macht, die ein Heer von Grenzsoldaten unterhält, zu: Bis hierher und nicht weiter! Die Grenzsoldaten hindern jeden in der Produktion Stehenden an dem Überschreiten der Grenze. Was ist das nun für eine Macht, die den Arbeitgebern und Arbeitnehmern Grenzen zieht, die einen so nachhaltigen Einfluß auf deren Geldeinnahmen ausübt? Wer sind die Grenzsoldaten, die im Dienste dieser Macht stehen? Die Macht heißt Konkurrenz und die Grenzsoldaten rekrutieren sich aus der Schar der Arbeitgeber und Arbeitnehmer selbst: es sind die Konkurrenten. Jeder von ihnen hindert den anderen an der Überschreitung der Preisgrenze, indem er selbst ein innerhalb der zulässigen Preisgrenzen liegendes Angebot abgibt und sich zur Ausführung der Arbeitsleistung zu dem dabei genannten Geldbetrage erbietet. Jeder einzelne des Konkurrentenheeres kämpft so gegen den anderen und wird bekämpft vom anderen.

Hat man erst das Wesen dieses Kampfes richtig erkannt, so ist es nicht mehr weit davon, daß ein gewisses Solidaritätsgefühl unter den Konkurrenten entsteht, eine Interessensolidarität, die Unterbietungen vermeidet. Diese herzustellen ist aber unter den Arbeitnehmern weit leichter, als bei den Arbeitgebern, den Unternehmern, weil es die Arbeitnehmer nur mit der ihnen von der Natur verliehenen Arbeitskraft zu tun haben, zu deren Schutz das Solidaritätsgefühl wirken soll; bei den Arbeitgebern sind es aber noch mancherlei andere Umstände, die dabei in Frage kommen, wie z. B. der Umstand, daß man auf das in Maschinen, Geräten, Materialien usw. angelegte Kapital Rücksicht zu nehmen hat. Immerhin kommt neuerdings in wachsendem Maße ein gewisses Solidaritätsbewußtsein auch bei den Arbeitgebern zur Erscheinung, zum Teil als Folge des bei den Arbeitnehmern zunehmenden Solidaritätsbewußtseins.

Stehen also die Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam im Banne der Konkurrenz, so ist es klar, daß sie auch beiderseits mit der Macht der Konkurrenz zu rechnen haben. Die Arbeitgeber können für ihre Unternehmerleistungen nicht ohne weiteres mehr fordern, ebenso aber auch nicht die Arbeitnehmer für ihre Arbeitsdienste. Jede Preis- und Lohnerhöhung muß vielmehr aus einer wirtschaftlichen Notwendigkeit heraus entstehen. Bei den Arbeitgebern und im Gewerbe überhaupt ist eine solche wirtschaftliche Notwendigkeit für Erhöhung der Preise beispielsweise jeder Umstand, der zu einer Erhöhung der Produktionskosten führt, also erhöhte Rohmaterialpreise, höhere Arbeitslöhne usw. Bei den Arbeitnehmern wird die wirtschaftliche Notwendigkeit für eine Erhöhung der Löhne zunächst durch das Mindestmaß dessen bestimmt, was nach dem in normalen Zeitläufen stetig wachsenden Kulturstande des ganzen Volkes zum Lebensunterhalt des

einzelnen gehört, das sogenannte Existenzminimum. Bei gelernten Arbeitnehmern, wie es z. B. die Handwerksgehilfen sind, kommt hierzu noch das Maß von Kenntnissen, das erforderlich ist, um die verlangte Arbeitsleistung zu allgemeiner Zufriedenheit zu vollbringen. Dieses Maß von Kenntnissen muß natürlich bei einem auf hoher Kulturstufe stehenden Volke ein größeres sein, als bei einem auf niedriger Kulturstufe stehenden, weil im ersteren Falle die Allgemeinheit an die betreffende Arbeitsleistung höhere Anforderungen stellt. Schließlich sind es noch lokale Verhältnisse besonderer Art, die zu einer wirtschaftlichen Notwendigkeit für eine Erhöhung der Arbeitnehmerlöhne werden können. Es liegt, um hier nur ein Beispiel herauszugreifen, auf der Hand, daß in einer Großstadt mit hohem Bodenwert und dementsprechend hohen Wohnungsmieten die Arbeitslöhne höher sein müssen, als in einer Kleinstadt oder gar in einem Landorte mit niedrigem Bodenwerte und niedrigen Wohnungsmieten. Ob nun aber eine solche wirtschaftliche Notwendigkeit vorliegt, daß sie erhöhte Lohnforderungen der Arbeitnehmer rechtfertigen, wird in letzter Linie doch von der Allgemeinheit bestimmt, die sich in den Produzenten und Konsumenten verkörpert und durch Angebot und Nachfrage äußert, genau so, wie dies bei Preiserhöhungen von Fertigprodukten seitens der Arbeitgeber der Fall ist.

Worin besteht nun der Gegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern? Darin in der Hauptsache, daß der Arbeitgeber, um mit seinen Fertigprodukten die Konkurrenz auf dem Absatzmarkte selbst bestehen zu können, auf niedrige Produktionskosten halten muß, während das Interesse des Arbeitnehmers naturgemäß auf hohe Löhne und, weil diese zu den Produktionskosten gehören, auf hohe Produktionskosten gerichtet ist. Nicht immer braucht eine Lohnerhöhung eine Erhöhung der Produktionskosten zu sein, wenn es nämlich dem Arbeitgeber gelingt, die Lohnerhöhung durch eine, die Produktionsmenge erhöhende technische Vervollkommnung oder durch größere Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers in seiner Arbeitsleistung wettzumachen. Allein auf dem ohnehin schon weit vorgeschrittenen Stande unserer Technik ist es nicht mehr so leicht, technische Verbesserungen vorzunehmen und wenn doch, machen sie gewöhnlich größere Kapitalaufwendungen nötig. Eine Erhöhung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers ist in der Regel auch nicht in dem Maße durchführbar, wie Lohnerhöhungen seitens der Arbeitnehmer gefordert werden und so bedeutet auch jede Lohnerhöhung jetzt in den weitaus meisten Fällen eine Erhöhung der Produktionskosten. Ganz besonders ist dies dann der Fall, wenn mit der Lohnerhöhung gleichzeitig eine Verkürzung der Arbeitszeit gefordert wird.

Der Gegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer liegt auch auf dem Gebiete des persönlichen Machteinflusses, der Autorität. Der Arbeitgeber bedarf eines gewissen Maßes an Autorität dem Arbeitnehmer gegenüber, weil unsere Wirtschaftsordnung sich auf den menschlichen Eigennutz stützt und Autorität im letzten Ende doch nichts anderes ist, als die Wahrnehmung eigennütziger Interessen, die selbstverständlich durchaus berechtigt sein können. Würde dem Arbeitgeber dieses Maß von Autorität entzogen, so käme unsere ganze Wirtschaftsordnung ins Schwanken. Der Arbeitnehmer empfindet nun, wenn der Arbeitgeber seine Autorität zur Geltung bringt, dies oft unangenehm und der Gegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist dann fertig. Den größten Gegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bringt das Kapital hervor, dessen Aufgabe es ja ist, zur höchsten Arbeitsleistung anzuspornen, was im allgemeinen dem