

Zeitschrift: Neue Wege : Beiträge zu Religion und Sozialismus
Herausgeber: Vereinigung Freundinnen und Freunde der Neuen Wege
Band: 2 (1908)
Heft: 7

Artikel: Der Streik. 1., Das grundsätzliche Recht des Streiks ; 2., Die Arbeitswilligen ; 3., Die Verhütung der Streiks
Autor: Lauterburg, O.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-131762>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 02.02.2025

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

Es gibt keine Formel, wie Natürllichkeit und Kampf unserer höhern Natur mit der niedern vereinigt werden kann. Keines darf auf Kosten des andern übertrieben werden. Den richtigen Weg kann einem jeden nur sein Gewissen zeigen. H. Diechtenhan.

Der Streik.

1. Das grundsätzliche Recht des Streiks.

Bei der Diskussion über die im vergangenen Jahr in einigen Kantonen zur Abstimmung gebrachten Streikgesetze war mehrfach das Wort zu hören: „Der Streik ist eine neue Erscheinung im öffentlichen Leben und erfordert daher naturgemäß auch neue gesetzliche Maßregeln.“ An diesem Satz ist soviel wahr, daß die Zahl der Streiks und der Umfang, den sie oft annehmen, allerdings in außergewöhnlichem Maße gewachsen ist. Weil vor 50 Jahren noch derartige Vorgänge nur selten die allgemeine Aufmerksamkeit zu erregen vermochten, kam es vielen als etwas unerhört neues vor, daß heutzutage die Streiks eine der häufigst und heftigst diskutierten Fragen geworden sind, und daß den damit verbundenen Vorgängen gegenüber sowohl die bisher noch landläufigen Begriffe vom Arbeitsverhältnis, als auch die bestehenden Gesetze nicht mehr zu genügen scheinen. In weiten Kreisen ist man immer noch geneigt, zornig zu erklären, die Streiks seien die Folge böswilliger Verhegung und daher vom sittlichen Standpunkt aus nicht zu rechtfertigen. Das Umsichgreifen dieser Verhegung sei das neue, das die letzten 50 Jahre gebracht, und dem müsse also einfach mit dem Strafgesetz begegnet werden.

Einer Verständigung über den Streik muß allem dem gegenüber eine ruhige, sachliche Untersuchung über die Vorgänge bei der Entstehung der Streiks und über die grundsätzliche Frage nach dem Recht zum Streik vorangehen. Erst nachher können einige Einzelheiten besonders besprochen werden.

Der Streik entsteht aus dem Arbeitsverhältnis, d. h. aus den Bedingungen, unter denen ein Mensch im Dienst eines anderen arbeitet. Werfen wir zunächst einen Blick auf die Geschichte.

Im Alttertum war der Arbeiter, soweit er nicht selbständiger kleiner Grundbesitzer war, einfach das Eigentum seines Herrn, d. h. sein Sklave. Er wurde zwar vielfach gut behandelt, bei besonders wertvollen Diensten auch sehr hoch belohnt — aber das war alles nur einseitiges Wohlwollen des Herrn. Rechtsanspruch darauf hatte kein Sklave, er mußte sich begnügen mit dem, was ihm Güte oder Härte des Herrn zumaf. Der Gedanke, daß ein Arbeiter — es gab sogar eine Art Fabriken für Massenproduktion gewisser Artikel — mit dem Herrn vertragliche Arbeitsbedingungen eingehen könnte, war

grundsätzlich schon deshalb nicht vorhanden, weil die große Masse des arbeitenden Volkes als Angehörige des Sklavenstandes sozusagen keine selbständigen Menschenrechte besaß. Sie waren Geschöpfe niederer Ordnung, die zu arbeiten und zu gehorchen hatten und zufrieden sein mußten, wenn sie dafür den Hunger stillen und unter einem Dach schlafen konnten.

Darum gab es nach damaligen Anschauungen auch keine berechtigte Arbeitsverweigerung. Sie konnte nur in Ungehorsam, Aufruhr und Revolution bestehen. Jeder derartige Schritt war nicht nur ungesetzlich, sondern widersprach auch den herrschenden sittlichen Begriffen. Die eigenen Gefühle aufständischer Sklaven waren meist nicht viel mehr entwickelt als solche eines durch Mißhandlungen wild gewordenen Arbeitstieres.

Eine grundsätzliche Aenderung dieser Sachlage konnte erst eintreten, als das Evangelium Jesu den Gedanken an Menschen höherer und niederer Ordnung zerstörte und die Herren lehrte, daß ihre Sklaven vor Gott genau gleich viel wert seien, wie sie selbst. Freilich wurde diese Seite des Evangeliums durch die theologischen und kirchlichen Kämpfe bald so sehr bei Seite geschoben, daß sie noch heute, und vielfach gerade in christlichen Kreisen, weder in den Anschauungen, noch in der Praxis, völlig herrscht.

Im Mittelalter trat dann einerseits die Hörigkeit und Leibeigenschaft an Stelle der Sklaverei, andererseits das Dienstverhältnis, dessen Inbegriff die „Mannentreue“ war. Zwar die Seele des Hörigen oder Dienstmanns galt nun für gleichwertig wie diejenige des Herrn, aber daraus fließende selbständige Rechte für sein Leibesleben gab es nur recht wenige. Daß ein Leibeigener über seine Arbeitsbedingungen mit dem Herrn verhandeln konnte, war noch immer nicht denkbar. Auch der Dienst- oder Lehensmann ergab sich allerdings aus freiem Entschluß einem Herrn, war aber nachher nur umso vollständiger an dieses Untertanenverhältnis gebunden; die persönliche Treue gegen den Herrn ging ja sogar über alle Familienpflichten. Eine Lösung des Verhältnisses gegen den Willen des Herrn gab es beim Dienstmann wie beim Leibeigenen nur auf gewaltsamem Wege. Dienstmann zu sein hieß eben, einen Herrn haben.

Erst in dem Maße, als in den Städten ein freier Bürger- und Handwerkerstand zahlreich wurde, konnte ein weiterer Fortschritt verwirklicht werden. Langsam und allmählich wurde in das Verhältnis zwischen Arbeiter und Herr der Gedanke eines Verhältnisses Gleichberechtigter hineingetragen und so dem christlichen Grundgedanken im wirtschaftlichen Leben wenigstens grundsätzlich zur Verwirklichung verholfen. Erst seit der französischen Revolution ist aber der Unterschied von Herren und Untertanen mehr oder weniger vollständig aus der Gesetzgebung der meisten zivilisierten Staaten verschwunden. Es war ein bedeutamer Fortschritt, daß damit das Eingehen eines Arbeitsverhältnisses, sowie dessen Lösung, das freie Recht jedes Einzelnen

wurde und keinesfalls mehr als Aufruhr oder Treulosigkeit gelten konnte.

Damit wird also deutlich gemacht, daß jede Ansicht, die im Streik an sich schon eine Auflehnung von Knechten gegen ihre Herren sieht und zu seiner Beurteilung etwa Sprüche der Bibel anzuführen geneigt ist wie Epheser 6, 5: „Ihr Knechte seid gehorsam euren leiblichen Herrn mit Furcht und Zittern“, oder „Seid untertan aller menschlichen Ordnung“, und andere mehr, ein Ueberbleibsel aus den Zuständen früherer Jahrhunderte ist, wobei man vergißt, daß damit die Anschauungen der Sklaverei und Leibeigenschaft verteidigt und auch für unsere Zeit als berechtigt hingestellt werden. Daß das besonders „christlich“ sei, wird kaum ein Leser der „Neuen Wege“ glauben. Daß es aber doch nicht gar zu selten, vielleicht oft unbewußt, noch den Urteilen in Streikangelegenheiten zugrunde liegt, scheint mir unzweifelhaft.

Zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern haben wir es eben in keiner Weise mehr mit „Herren“ und „Knechten“ zu tun, auf die ohne weiteres jene Bibelsprüche angewendet werden könnten, sondern wir haben es mit zwei Parteien zu tun, die einen Vertrag miteinander abschließen, bei dem beide gewisse Leistungen zusichern, und von dem beide wieder zurücktreten können, wenn es ihnen, unter Innehaltung gewisser Fristen, so beliebt. Der eine sagt: Ich bedarf zur Bedienung einer Maschine oder zu sonst einer bestimmten Arbeit einen Mann und zahle ihm als Entschädigung so und so viel. Der andere sagt: Ich übernehme diese Arbeit zu soviel Lohn und stelle inbezug auf Arbeitszeit, Behandlung u. s. w. die und die Bedingungen. Werden sie einig, so ist der Vertrag geschlossen, mündlich oder schriftlich. Wenn irgend ein Punkt in einem solchen Arbeitsverhältnis dem einen der Beteiligten nicht paßt, so tritt er zurück. Es gibt da schlechterdings keinen sittlichen Grund, darin von vorneherein etwas Unberechtigtes oder Tadelnswertes zu sehen, das Urteil würde ganz von der sachlichen Ursache, die zur Lösung des Arbeitsverhältnisses führte, abhängig sein müssen. Ueber alle diese selbstverständlichen Dinge sollte man eigentlich gar keine Worte mehr zu verlieren brauchen.

Nun entsteht allerdings der moderne Begriff des Streikes nicht aus der Lösung eines Arbeitsverhältnisses durch den Einzelnen, sondern ganz wesentlich durch einen derartigen Kollektivschritt Mehrerer. Aber wenn grundsätzlich dem Einzelnen das Recht dazu gegeben ist, dann auch einer Kollektivität, die ja aus Einzelnen besteht. Hier nun wird der Widerspruch einsetzen. Die Handlung einer Kollektivität setze vorhergegangene Abmachungen und das Durchsetzen derselben auch Abgeneigten und Schwankenden gegenüber voraus. Daraus entstehen unberechtigter Druck und Zwang und alle die Konflikte, welche die öffentliche Aufmerksamkeit auf die Streikvorgänge ziehen. Ferner bedeute die Kollektivlösung eines Arbeitsverhältnisses um einer darin entstandenen Differenz willen auch einen starken Druck gegen den

Arbeitgeber, während in den meisten Fällen der Entschluß eines Einzelnen durchaus nicht diesen Charakter habe. Besonders wenn die Kollektivität über den Kreis des einzelnen Geschäftes hinausgreift, wird über unberechtigtes Geltendmachen fremder Einflüsse geklagt.

In der Tat ist das Bedeutsame an den Streikbewegungen unserer Zeit, daß sie auf dem gemeinsamen Handeln von immer größer werdenden Verbänden von Arbeitern resp. Arbeitgebern und nicht auf dem Handeln Einzelner beruhen. Die rechtliche Freiheit, Arbeitsverhältnisse einzugehen und zu lösen, war bis jetzt für den Einzelnen ein praktisch zunächst fast wirkungsloser Fortschritt, weil an seine Stelle sogleich genug Andere traten, die aus irgend einem Grunde sich in die vorhandenen Arbeitsbedingungen fügten. Diese letzteren konnten also bleiben, wie sie waren und eine Aenderung zum Besseren, da wo sie nötig war, wurde überhaupt erst möglich dadurch, daß die beteiligten Einzelnen zusammentraten und gemeinsam handelten. Wer dem Arbeiter das Recht des freien Bürgers gegenüber der Unfreiheit vergangener Zeiten als ein dem Evangelium entsprechendes großes Gut zusprechen will, der muß daher dieses Zusammenstehen, die Organisation der Arbeiterschaft, grundsätzlich aufrichtig begrüßen. Wer die Organisation an sich mißbilligt, der treibt Humbug mit hohlen Worten; denn er läßt dem Arbeiter nur ein Recht, das bloß auf dem Papier steht. Man sage nicht, wie es so leicht geschieht: Ein tüchtiger Arbeiter ist stets geschätzt und kommt als Einzelner auch ohne Organisation leicht voran. Wer so redet, vergißt, daß unter der Arbeiterschaft, so gut wie unter allen andern Bevölkerungsklassen, nur ein gewisser Prozentsatz wirklich tüchtig sein kann, und daß es Tausende von heutigen Fabrikbetrieben gibt, in denen die erforderliche Berufstüchtigkeit für die große Mehrheit fast gleich null ist! Die geringer Begabten und Untüchtigeren haben aber bei den Arbeitern genau so gut das Recht, als freie Bürger ihre Meinung geltend zu machen, wie die Unbegabten und weniger Tüchtigen der andern Stände. Erst wer alle Untüchtigen — auch unter den Beamten, Handelsleuten, Studierten und Rentiers — zu Bürgern minderen Rechts degradieren wollte, kann der Arbeiterschaft mit dem angedeuteten Argument das Recht der Organisation bestreiten! Die Organisation Aller unter Leitung der tüchtigen Köpfe ist gerade dazu nötig, um die große Menge der Untüchtigen vorwärts zu bringen und zu entwickeln. Nicht weil sie Berufsleute von größerer oder geringerer Tüchtigkeit sind, haben sie Anspruch auf solche Rechte, sondern einfach, weil sie Menschen sind so gut wie die Angehörigen anderer Stände.

Man muß sogar weiter gehen und die Organisation eine sittliche Pflicht des heutigen Arbeiters nennen. Der Widerstand gegen sie rührt ja, abgesehen von persönlichen Sonderinteressen, hauptsächlich von der Gewohnheit her, die Arbeitsbedingungen als eine reine Sache zwischen dem einzelnen Arbeiter und seinem Arbeitgeber anzusehen.

Letztere haben ein hohes Interesse daran, das stets wieder fälschlich als das einzig wahre darzustellen; ihnen ist damit sehr gedient. Allein einmal ist diese Auffassung gar nicht sehr alt. Auch nachdem Sklaverei und Leibeigenschaft verschwunden waren, und wo der Einzelne als freier Bürger in Arbeit treten oder sie verlassen konnte, wurden doch die Arbeitsbedingungen noch Jahrhunderte lang, sei es durch Staat und Obrigkeit bis ins einzelinste geregelt, sei es der kollektiven Abmachung innerhalb der Zünfte und Innungen übergeben. Es war ja einfach der Ausdruck des natürlichen Gefühls, daß für alle Angehörigen des gleichen Berufes die Arbeitsbedingungen auch eine Sache gemeinsamer Besprechung und Regelung sein müßten, wobei innerhalb der Zünfte sich oft Meister und Arbeiter, ihrer gegensätzlichen Interessen halber, heftig bekämpften. Erst nach der Revolution, in Deutschland vielfach erst 1848, wurden unter dem Einfluß der sogenannten Manchester-Lehre, diese Ordnungen völlig beseitigt. Die Idee, daß die Arbeitsbedingungen stets eine Sache der Einzelabmachung sei, ist also kaum 100 Jahre alt, und diese Zeit hat genügt, um aufs deutlichste zu zeigen, daß sie ein einseitiges Extrem ist, aus der Revolutionshitze geboren, das die große Masse der Arbeiter einfach wieder in eine der Leibeigenschaft ähnliche Abhängigkeit zurückführt. Der Arbeiter ist ja allerdings theoretisch frei, seine Bedingungen zu stellen; allein er gewinnt damit nichts, weil er schließlich doch einfach diejenigen des Herrn annehmen muß, wenn er sich nicht der Brotlosigkeit aussetzen will. Selbst die Tüchtigkeit gibt nur in beschränktem Maße die Möglichkeit, Bedingungen durchzusetzen, weil eben auch da wieder jeder Einzelne durch seine isolierte Stellung geschwächt ist. Andererseits schaffen die Fabriken und Großbetriebe unserer Zeit Gruppen von Hunderten und Tausenden von Arbeitern mit genau gleicher Tätigkeit, auf engstem Raum beisammen. Daß da jeder isoliert seine Bedingungen stellen solle, ist ein in die Augen springender Widersinn. Bei dem stets wachsenden Verkehr sind sodann die Arbeiter selber ein wanderndes Volk geworden, das naturgemäß danach trachtet, die günstigen Bedingungen eines Ortes auch am andern zu schaffen und zu dem Zwecke das gemeinsame Handeln immer weiter, von Ort zu Ort, von Land zu Land auszudehnen. Das ist die natürliche Entwicklungslinie unserer Zeit. Wer sie nicht sieht oder nicht sehen will, der bleibt zu seinem Schaden auf einer unteren Stufe zurück und wird von Andern überholt, gegebenenfalls bei Seite gedrückt. Wer im Festhalten an alter Gewohnheit noch das Recht zu haben meint, nach seinen privaten, engen, ja vielleicht sehr eigennütigen Anschauungen Arbeitsbedingungen einzugehen, über die er mit den andern, doch ihm Gleichgestellten, sich zu verständigen ablehnt, der kann unter Umständen direkt Unrecht tun. Organisation heißt in erster Linie Verständigung mit Andern, Rücksichtnahme auch auf ihre Interessen, statt nur auf seine eigenen. Wo diese Verständigung durch die Verhältnisse natürlich und durch das Recht möglich gemacht ist, da wird sie auch Pflicht.

Auf die nicht hoch genug zu wertende sittliche und soziale Bedeutung der Organisation überhaupt hier noch näher einzugehen, verbietet der Raum. Es kann an dieser Stelle nur soweit geschehen, als nötig ist, um einigermaßen verständlich zu machen, daß die Beurteilung der Streikprobleme in hohem Maße abhängt von der Stellung zur Arbeiterorganisation. Wer sich darüber nicht klar wird, wird auch über den Streik nie zu einem klaren und sachlichen Urteil gelangen. Den Standpunkt, den eben jetzt wieder die Firma Heine in Arbon einnimmt: „Die Arbeiter müssen einsehen lernen, daß wir ihre Interessen besser zu wahren wissen, als ihre unverantwortlichen Führer“, ist charakteristisch für die noch vielfach herrschende, den Arbeiter als Unmündigen betrachtende Anschauung. Sie ist ebenso ungerecht als widersinnig. So gut, als es sich Pfarrer, oder Ärzte, oder Bauern, oder Fabrikanten entschieden verbitten würden, wenn sie die Vertretung ihrer Interessen den Angehörigen anderer Berufe überlassen sollten, so gut kann der Arbeiter beanspruchen, selbständig für seine Interessen einzutreten, und zwar in der Form seiner eigenen Organisation. Deswegen, weil deren Standpunkt gar nicht stets mit demjenigen der Firmaleitung übereinstimmt, ist noch lange nicht gesagt, daß er unberechtigt sei, eher im Gegenteil! Die „unverantwortlichen Führer“ der Arbeiter in den Organisationen sind doch fast ausnahmslos aus dem Arbeiterstande hervorgegangen und es ist partiische Uebertreibung, die Art, wie sie die Arbeiterinteressen vertreten, einfach als Heze zu beurteilen. Es stellt sich im Gegenteil bei einer stets wachsenden Zahl von Fällen heraus, daß mit Arbeitergruppen und -Massen, denen solche Führer fehlen, viel schwerer zu verhandeln ist, und daß die Interessen beider Parteien dabei weniger gewahrt werden, als bei geordneten Unterhandlungen mit Vertrauensmännern, die eine gewisse Autorität besitzen. Einen sittlichen, rechtlichen oder sachlichen Grund, die Arbeiterorganisationen grundsätzlich nicht anzuerkennen, gibt es schlecht hin nicht. Dieser Standpunkt ist stets nur vom einseitigen Interesse der einen Partei diktiert. Daß diese Erkenntnis sich in den weitesten Kreisen verbreite, das wäre die erste Vorbedingung, um in den gegenwärtigen Streikschwierigkeiten einer wirklichen Abhilfe näher zu kommen.

Auf die Frage, welche Organisation denn die richtige sei, kann hier nicht näher eingetreten werden, jedenfalls die, welche das Arbeiterinteresse am besten kennt und am wirksamsten vertritt und bei welcher im Hintergrund am wenigsten fremdartige Kräfte und Beweggründe mitspielen. Sicher ist auch, daß nicht die Organisation die unrichtigste ist, die der Gegenpartei am meisten zu schaffen macht! Solange das Ideal einer solchen Organisation nicht erreicht ist, muß man denjenigen Versuchen, die wenigstens einige wertvolle Seiten desselben verwirklichen, dankbar sein, und es wäre im Vergleich mit andern, mindestens so unvollkommenen menschlichen Institutionen nur ein neues Zeichen partiischer Verstandnislosigkeit, die bestehenden Arbeiterorgani-

sationen deshalb abzulehnen und zu bekämpfen, weil sie noch weit entfernt sind, dem Ideal zu entsprechen.

Das gemeinsame Handeln organisierter Arbeitergruppen hat dann zur völlig naturgemäßen Folge, daß die Firmeninhaber genötigt werden, mit der Stellungnahme der organisierten Arbeiterschaft mehr zu rechnen und ihren Forderungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen eher zu willfahren. Ein sehr großer Teil aller Gegnerschaft gegen die Arbeiterorganisationen entspringt ausschließlich dem ja wohl verständlichen Mißbehagen über diese Tatsache, und grundsätzliche Einwände sind dann oft nur ein Mäntelchen, um das Parteiinteresse etwas zu verdecken. Man darf sie also nicht zu tragisch nehmen. Die schwierige Lage, in die der billig denkende Unternehmer sich oft gestellt sieht, wenn Forderungen an ihn herantreten, die ihm das Maß des Möglichen zu überschreiten scheinen, darf freilich ebensowenig unterschätzt werden. Gerade dann aber wird sich der Wert gemeinsamen Handelns beider Teile am hellsten erweisen. Der Arbeiter wird durch seine Organisation veranlaßt, von Ort zu Ort und allmählich auch von Land zu Land ungefähr gleichbedeutende Forderungen zu stellen, und der Unternehmer kann durch seine Organisation dafür sorgen, daß seine Konkurrenten sie ebenso weit bewilligen, wie er selber. Darin, daß die gesamte Industrie, Handel und Gewerbe nicht nur mit dem Marktpreise der Waren und Sachen als fester, ihrem Willen nur wenig unterworfenen Größe zu rechnen habe, sondern ebensowohl und noch mehr mit den vom Arbeiter geltend gemachten Ansprüchen, darin wird doch sicher eine Linie bedeutsamen Fortschritts erkennbar. Daß der Arbeiter als Mensch aus dem Arbeitsprozeß möglichst Vorteil ziehe, ist doch sittlich viel wertvoller, als der hohe Preis des Materials, der vielfach nur einigen Spekulanten zu gut kommt. Wäre sogar eine Krisis, wie wir sie letzten Herbst erlebten, nicht ein viel geringeres Uebel, wenn sie von vielleicht momentan zu hoch geschraubten Arbeiterforderungen herrührte, als, wie es der Fall war, von dem spekulativ in die Höhe getriebenen Preis des Kupfers und anderer Rohmaterialien? Sobald Organisation und geordnetes Unterhandeln zwischen den Parteien vorausgesetzt sind, ist die energische Geltendmachung der Arbeiterinteressen kein den Arbeitsprozeß notwendigerweise störender und erschwerender Vorgang mehr. Diese Eigenschaft wird nur solange vorhanden sein, als die beiderseitigen Organisationen noch in den Anfangsstadien und Kinderkrankheiten stecken, und statt sich gegenseitig anzuerkennen und zu schätzen, einander mit Vorwürfen bombardieren und mit Abneigung begegnen. Fällt einmal diese Reibung weg, die oft durch rein persönliche Eigenschaften der Beteiligten noch gesteigert wird, so werden auch die meisten Streiks, soweit sie dann noch nötig sind, viel normaleren Verlauf nehmen, als heute.

Aus dem bisher Gesagten ergeben sich nun einstweilen folgende grundsätzliche Resultate:

1. Als Mensch und Bürger hat jeder Arbeiter das Recht, zu den gebotenen Arbeitsbedingungen Stellung zu nehmen und, falls diese ihm nicht passen, das Arbeitsverhältnis zu lösen.

2. Da der Einzelne aber meist machtlos ist, auf die Arbeitsbedingungen einzuwirken, ist das gemeinsame Handeln der Beteiligten nicht nur ein Recht, sondern wird Pflicht.

3. Die kollektive Weigerung, zu den vorhandenen Bedingungen zu arbeiten, d. h. der Streik, ist grundsätzlich, sittlich und rechtlich unanfechtbar und auch für den Arbeitsprozeß nicht notwendigerweise schädlich.

2. Die Arbeitswilligen.

Das spezielle Problem der „Arbeitswilligen,“ das zur Zeit wohl der meist besprochene Punkt unter den Streikfragen ist, besteht nicht, solange es sich bloß um die Stellungnahme des Einzelnen zu den Arbeitsbedingungen handelt, sondern wird überhaupt erst durch das Vorhandensein einer Organisation hervorgerufen. Zunächst wird jede private Organisation der Arbeiter eines Betriebes oder eines Berufszweiges damit rechnen müssen, daß nicht alle Einzelnen sich ihr anschließen, besonders wenn, wie es zur Zeit der Fall ist, der Zusammenschluß an vielen Orten erst im Werden begriffen ist und von vorneherein gegen starke Opposition und mangelndes Verständnis und Interesse anzukämpfen hat. Sodann liegt es in der Natur der Sache, daß innerhalb jeder Organisation verschiedene Meinungen vertreten sind, und daß daher das Problem von Mehrheit und Minderheit, das wir aus dem politischen und kirchlichen Leben satzungsmäßig kennen, in seiner ganzen Schärfe hervortritt. Es erscheint also unrichtig, aus dem Problem der Arbeitswilligen grundsätzlich etwas besonderes machen zu wollen. Es ist bloß die Frage nach dem Recht der Minderheit in Arbeitsangelegenheiten. Diese ist schon ernsthaft und bedeutsam genug, auch ohne daß man in phrasenhafter Weise das „Recht zu arbeiten“ zu einem „besonders“ heiligen des Individuums zu erheben braucht.“ Es ist gerade so heilig, aber nicht heiliger, als jedes andere persönliche Recht: das Recht zu heiraten, oder auszuwandern, oder über sein Eigentum zu verfügen u. s. w. In Bezug auf ihre Geltung gilt für sie alle, also auch für das „Recht zu arbeiten,“ genau die gleiche, sehr einfache Regel: Dein Recht hört dort auf, wo es deinen Nächsten schädigt! Genau wie es aber in Eigentums- und anderen Fragen — man denke an Steuergesetze — notwendigerweise dazu kommt, daß durch einen Majoritätsbeschluß die Minorität manchmal sogar an recht empfindlicher Stelle geschädigt wird, genau so ist das natürlich auch in bezug auf die Arbeitsbedingungen. Das ist an sich bedauerlich, aber unvermeidlich. Es steckt da gar keine besondere Bosheit dahinter. Vom sittlichen Standpunkt aus ist die einzige Aufgabe die, festzustellen, wo

das Recht der Majorität aufhört, resp. mit welchen Mitteln dasjenige der Minorität innerhalb seiner Grenzen soweit möglich geschützt werden kann. Soviel zur grundsätzlichen Beurteilung des Problems der Arbeitswilligen.

Die Anwendung ist allgemein genommen, die: Ein Teil der Arbeiter erklärt sich mit den vorhandenen Arbeitsbedingungen, sei es betr. Lohn, oder betr. Arbeitszeit, oder betr. etwas anderem, nicht einverstanden und will also die Arbeit nicht mehr leisten, die anderen dagegen erklären sich befriedigt und wollen arbeiten. Lassen wir die sachlichen Punkte, um die der Streit im einzelnen Fall gehen mag, bei Seite, so werden in der Praxis folgende Konfliktfälle hauptsächlich vorkommen: Eine organisierte Minorität legt die Arbeit nieder, während die Mehrheit ihrer Kollegen, Unorganisierte, weiterarbeiten wollen. Die Hauptschwierigkeit wird dabei in vielen Fällen daraus entstehen, daß die genannte Mehrheit wenig Gelegenheit haben wird, ihre Meinung zu äußern, weil eben jeder bis jetzt gewohnt war, die Arbeit als seine persönliche Sache anzusehen. Sie sind wenig geneigt, sich an Besprechungen solcher Fragen zu beteiligen, wenig gewandt, ihre Ansichten zu vertreten, lassen sich leicht einschüchtern, und begnügen sich oft, hintendrein, wenn es zu spät ist, zu klagen und zu schimpfen. Eine unter guter Leitung entschlossen und gemeinsam handelnde Organisation wird solchen gegenüber meist stärker sein, trotzdem sie die Minorität ist! Es kann so vorkommen, daß, ohne alle Gewaltanwendung, die arbeitswillige Mehrheit gegen ihren Willen mitstreifen muß! Wo liegt aber in dem Fall die Schuld? Ist es nicht in der ganzen Weltgeschichte, wie in der Geschichte der Technik, durch tausend Fälle bewiesen worden, daß jede bewußte, geordnete, gemeinsame, d. h. eben wohlorganisierte Handlungsweise sich als die naturgemäß stärkere erweist? Dagegen hat, so lange die Welt steht, nie kein Klagen geholfen, sondern nur die Tat, die darin bestand, daß der Einzelne seine Isoliertheit aufgab, und sich mit Gleichgesinnten verbündete! Deswegen ist freilich die organisierte Minderheit nicht frei, zu tun, was ihr beliebt. Hat sogar das Recht der Majorität seine Grenze dort, wo andere ernstlich geschädigt werden, so noch vielmehr das der Minorität. Die auch Nichtorganisierten gewährte Streikunterstützung ist kein genügender Ersatz für finanzielle Schädigung der Familien, für das große Risiko, das jeder Streik mit sich bringt, für die Gefahren des Müßigganges, des Hausstreites und dergl., dem dadurch, so viele wider ihren Willen ausgesetzt werden. Je kleiner die Minorität, desto widerrechtlicher wird ihr Anspruch, über die freilich nicht genügend vertretenen, aber dennoch vorhandenen Anschauungen Anderer stillschweigend hinwegzugehen. Vollends jede Gewalttätigkeit einer entschlossenen Minderheit gegen eine anders gesinnte Mehrheit ist weder mit der „Entrüstung über Verräter, die ihren Kollegen in den Rücken schießen“ noch mit dem „Kampf für die Emanzipation und Hebung der Arbeiterschaft“ entschuldbar.

Schon etwas anders wird die Sachlage, wenn eine organisierte Mehrheit einer unorganisierten Minderheit gegenübersteht. Unser ganzes öffentliches Leben nicht nur, sondern sogar das private Leben der unzähligen Vereine und Gesellschaften ist ja völlig auf dem Grundsatz aufgebaut, daß der Wille der Mehrheit Gesetz sei. Freilich ist dieser Satz sittlich nur soweit zu rechtfertigen, und also tatsächlich nur soweit giltig, als die Mehrheit auf die persönliche Ueberzeugung der Andersgesinnten billige Rücksicht nimmt. Die Grenze ist völlig verschwommen, aber dennoch vorhanden. Nun ist es merkwürdig, wenn Leute, die sich sonst überall vor dem Mehrheitsprinzip beugen, nun plötzlich tun, als ob es bei Festsetzung, resp. Diskussion von Arbeitsbedingungen ein Verbrechen wäre, sich darauf zu berufen, und eine unerhörte Zumutung, sich zu fügen. Ist einmal in einem Betrieb oder Berufszweig eine die Mehrheit der darin Arbeitenden umfassende Organisation vorhanden, und hat diese Organisation in Bezug auf die Arbeitsbedingungen diese oder jene Stellung eingenommen, so sehe ich keinen sittlichen Grund, sie zu tadeln, wenn sie verlangt, daß sich die Minderheit füge, wie in anderen öffentlichen und privaten Angelegenheiten auch. Die billige Rücksichtnahme auf andersgeartete Anschauungen scheint mir nur zu verlangen, daß man ihnen genügend Gelegenheit biete, vor dem Beschluß ihre gegenteilige Meinung zu verteidigen — falls sie das tun können und wollen. Tun sie es nicht, so ist nachheriges Klagen sittlich nicht berechtigt. Haben sie sich gewehrt und sind majorisiert worden, so sind sie in genau der gleichen Lage, wie gegenüber Mehrheitsbeschlüssen in andern Angelegenheiten: falls ihr Gewissen sie dazu nötigt, können sie sich weigern, die neuen Arbeitsbedingungen anzunehmen, und das geht dann, wie jede selbständige Opposition im staatlichen und privaten Leben, nicht ohne gelegentlich schmerzliche Folgen ab, beweist aber durchaus nicht von vorneherein, daß der Oppositionsmann sachlich recht habe! Gewalttat gegen ihn ist freilich auch hier ebenso unberechtigt, wie das Geschrei über Verräterei.

Sittlich völlig verwerflich ist dagegen, wenn Gegner der Organisation und ihrer Tendenzen zwar diese auf's heftigste bekämpfen und etwa mithilfe, Staat und Polizei gegen sie anzurufen, aber dann hintendrein dennoch schmunzelnd und selbstverständlich die vom Gegner erstrittenen verbesserten Arbeitsbedingungen mitgenießen. Warum beachten die Verteidiger der unentwegt Arbeitswilligen die Gefahr solch unmoralischen Verhaltens gar nicht?

Am einfachsten gestaltet sich die Diskussion der Arbeitsbedingungen, wenn sämtliche Beteiligte Glieder der Organisation sind. Ordnung, Freiheit des Wortes, streng geregeltes Abstimmungsverfahren und dergl., wohl auch die Forderung von Zweidrittelmehrheit für jeden Streikbeschluß, ist da das wesentliche, was verlangt werden muß. Eine organisierte Minorität wird auch jederzeit mehr für Berücksichtigung ihrer Meinung sorgen können, als ein Haufe Einzelner, von denen keiner sich um den andern kümmert.

Wir haben bis jetzt nur von zwei Arten „Arbeitswilliger“ gesprochen. Die einen sind es aus allgemeiner stumpfer Gleichgültigkeit, die jeder Neuerung, auch jedem Fortschritt die ganze Schwerkraft des Beharrungsvermögens entgegensetzt. Solche sind nicht sittlich berechtigt, zu klagen, wenn tatkräftigere Genossen über ihren Widerstand hinwegschreiten. Die andern sind solche, die aus einer irgendwie begründeter, aber ernst zu nehmender Ueberzeugung heraus den Kampf um neue Arbeitsbedingungen nicht mitmachen wollen. Sie halten z. B. im einzelnen Fall die oder jene aufgestellte Forderung oder die Art, wie sie vorgebracht wird, für eine Unbilligkeit gegen den Arbeitgeber. Oder sie stehen zu letzterem in näherer persönlicher Beziehung, als zu den meisten ihrer Arbeitsgenossen. Oder sie finden bei einem Konflikt das Risiko und die zu bringenden Opfer zu groß im Verhältnis zu dem zu erwartenden Erfolg. Speziell fällt es manchem gewissenhaften Familienvater schwer, der Frau und den Kindern die Leiden und Entbehrungen einer Streikperiode ohne äußerste Notwendigkeit aufzuladen, und er findet, diese Notwendigkeit liege in diesem Falle nicht vor — u. s. w.

Diese letzteren sind eigentlich diejenigen Arbeitswilligen, die tieferes Interesse und weitgehende Berücksichtigung verdienen. Das kann der Stöckpfigkeit, Urteilslosigkeit oder Brutalität der großen Menge gegenüber nicht oft und scharf genug betont werden. Uebrigens wird meist einer, der seine abweichende Ansicht mutig und entschieden verteidigt, von seinen Kollegen respektiert sein, falls sein übriges ganzes Verhalten einwandfrei ist. Es wird auch stets Gewerkschafts- und Arbeiterführer geben, die einsichtig und charakterfest genug sind, um sich ganz auf diesen Boden zu stellen. Nur solche verdienen auch den Namen eines Führers und die diesen gebührende Achtung. Allein ebenso entschieden müssen die ernsthaften Arbeitswilligen auf die Gefahr hingewiesen werden, daß sie auf ihrem Standpunkt gelegentlich mehr aus Starrköpfigkeit und Egoismus beharren, als aus sittlich guten Gründen. Abneigung gegen die Sozialdemokratie überhaupt, aus allen möglichen, oft mit den Arbeitsbedingungen gar nicht zusammenhängenden Gründen, persönliche Animosität gegen den oder jenen Führer, Rechthaberei, Streitsucht — und schließlich Mangel an Opfersinn und Interesse für die Kollegen, das beeinflusst die Haltung oft ebensosehr oder mehr, als sachliche Erwägungen. Speziell die Aengstlichkeit und Zurückhaltung, da wo man mit seiner Familie zu gunsten benachteiligter, für ihr Recht kämpfender Mitmenschen ein Risiko über sich nehmen und Opfer bringen sollte, steht oft dem ganz gemeinen Egoismus ebenso nahe, als der berechtigten Vorsicht!

Jedenfalls, und das muß hier aufs nachdrücklichste betont werden, wäre das Streikproblem weit von der gegenwärtigen akuten Form entfernt und hätte nie zu solchen Ausbrüchen des Hasses und der gegenseitigen Verbitterung geführt, wenn die „Arbeitswilligen“ nur den beiden

obengenannten Gruppen angehört hätten. Es ist ein weitverbreiteter Irrtum, zu tun, als ob man es stets nur, oder hauptsächlich mit solchen zu tun hätte. Speziell Tätlichkeiten richten sich nur in der Minderzahl der Fälle gegen solche und wären dann verhältnismäßig leicht zu verhüten. Man kann beobachten, daß oft z. B. Armenpfleger geneigt sind, zu versichern, die Arbeitswilligen beständen meist nur aus braven, fleißigen, ehrenwerten Familienvätern, die von den Gegnern geplagt, verfolgt, ja mißhandelt und an ihrem Broterwerb verhindert würden. Die Beurteilung der Sache vom Gesichtspunkt der Armingenüßigkeit aus ist aber doch kaum zuverlässig. Die Leute stellen sie oft in ihrem Interesse so dar, um mehr Unterstützung zu bekommen. Die Armenpfleger ihrerseits sind, oft aus allgemeiner Abneigung gegen die Sozialdemokratie, zu rasch geneigt, den Klagenden unbedingt recht zu geben. So gut als die Verurteilung, ja Verfluchung aller Arbeitswilligen ohne Unterschied durch viele Sozialdemokraten eine einseitige Parteiübertreibung genannt werden muß, gerade so kurzichtig und falsch ist es, in ihnen durch die Bank lauter verfolgte Unschuld zu sehen. Es gibt sehr verschiedene „Arbeitswillige“, die vom sittlichen Boden aus ganz gegensätzlich beurteilt werden müssen.

Es gibt tatsächlich Leute unter ihnen, die in ruhigen Zeiten bei keinem Meister mehr als knapp den Minimallohn verdienen, weil sie untüchtige und unzuverlässige Arbeiter sind. In Streitzeiten aber fangen sie plötzlich an, eine Rolle zu spielen und lassen sich doppelthohe Löhne bezahlen. Ist es nicht auch merkwürdig, wenn Leute, die in gewöhnlichen Zeiten ihre Familie vernachlässigen, bei ausbrechendem Streik auf einmal eine rührende Besorgnis für deren Versorgung zu zeigen beginnen? Wer an zuverlässiger Stelle nachfragt, wird es fast überall bestätigt finden, daß besonders wo Gewalttätigkeiten vorgekommen sind, fast stets wenigstens einige derartige zweifelhafte Elemente, die im Trüben zu fischen gewohnt sind, wesentlich beteiligt waren. Wie sind solche zu beurteilen? Die Parallele mit illegaler Konkurrenz ergibt sich ganz von selber. Es ist merkwürdig, daß oft dieselben Leute, die im Handel und Gewerbe den Vertrieb von Waren unter ihrem eigentlichen Wert nicht genug als Betrug oder strafwürdige Benachteiligung Anderer verdammen können, dann den Verkauf der Arbeitskraft unter Preis auf einmal ganz berechtigt finden, obschon dadurch die Berufsgenossen mindestens ebenso sehr in ihren Interessen geschädigt werden. Dieser Schaden ist umso größer, als Arbeiter gar kein anderes Gut haben, das sie zu ihrem Lebensunterhalt verwerten können, als ihre Arbeitskraft. Es ist ein schweres Unrecht, und ein großer Mangel an Urteilskraft und an ehrlichem Willen zu sachlichem Urteil, wenn Leute aus bessergestellten Kreisen die enorme Wichtigkeit, die der Preis der Arbeitskraft und alle sonstigen Arbeitsbedingungen für die Arbeiter haben, herabsetzen wollen und harte Vorwürfe erheben, wenn sich letztere mit allen Mitteln und oft nicht ohne begreifliche Erregung

dafür wehren. Auch hier sind Gewalttaten sicher nicht berechtigt, aber sie dürfen keinesfalls schärfer beurteilt werden, als in beliebigen andern Fällen. Ja, es muß gesagt werden, daß vom Standpunkt wahrer Sittlichkeit aus die Titel „Verräter“ und „Schuft“ sachlich durchaus nicht unrichtig sind, gegenüber der vom nackten Egoismus diktierten Handlungsweise derartiger „Streikbrecher.“

Am allerdeutlichsten stellt sich diese Situation in dem Spezialfall dar, der zugleich die Streiks jeweilen am gefährlichsten gestaltet und am leichtesten zu eigentlichen Krawallen führt: Das ist die Einführung fremder Arbeitswilliger, seien diese Landesfinder oder Ausländer. Wenn in einem Betrieb oder in einem Berufszweig eines Ortes ein Konflikt ausgebrochen ist, und es steht einer Majorität von Arbeitern eine mehr oder weniger starke Minorität gegenüber, so läßt sich eine ausreichende Begründung der Arbeitswilligkeit, wie oben gezeigt, unter Umständen ganz wohl denken, resp. der berechtigte Vorwurf egoistischer Streikbrecherei würde sich auf die entsprechenden zweifelhaften Individuen beschränken. Was es aber für sittlich einwandfreie Gründe geben mag, extra von auswärts her zuzureisen, um zu Bedingungen zu arbeiten, die den dortigen Kollegen ungenügend erscheinen und sie also in hohem Grade schädigen, das ist schlechthin nicht einzusehen. Jeder billig Denkende muß das doch zugeben. Man verstehe mich nicht falsch: Die Arbeitgeber trifft der Vorwurf nicht, wenn sie versuchen, von anderswoher billigere Arbeitskräfte zu gewinnen; das ist ganz eine Frage für sich. Die Schlechtigkeit liegt bei denen, die sich dazu gebrauchen lassen, von auswärts herzureisen. Recht oder Unrecht im betreffenden Konfliktfall können sie ja gar nicht beurteilen; sie treibt nur der Eigennuß! Wenn also der Staat durch irgendwelche Maßregeln die Einfuhr fremder, billiger Arbeitskräfte zum Zweck der Beseitigung eines Streiks erleichtert, so unterstützt er damit in einseitiger Weise das Parteiinteresse der Arbeitgeber. Daß er dazu weder das Recht, noch die Pflicht hat, ist doch einleuchtend! Auch wenn es in derartigen Fällen zu Gewalttätigkeiten kommt, die ja auch hier nicht geduldet werden können, so ist dennoch der Konsequenz nicht auszuweichen, daß die größere Schuld daran von vorneherein in dem Zuzug fremder Arbeitskräfte zu suchen ist. Anders ist der Fall nur dann zu beurteilen, wenn die von den streikenden Arbeitern aufgestellten Forderungen ohne Rücksicht auf die Allgemeinheit der Bevölkerung übertrieben sind. Dann aber hat der Staat, als Vertreter der Allgemeinheit, einzugreifen und deren Interessen zu schützen.

In neuerer Zeit tritt nun noch ein bisher nicht besprochener Fall je länger je häufiger auf. Nämlich der, daß sich verschiedene Arbeiterorganisationen gegenüberstehen. Schon seit einigen Jahren haben die von katholischer Seite gegründeten, aber auch evangelische Mitglieder enthaltenden „christlichen Gewerkschaften“ eine

gewisse Bedeutung erlangt, und neuerdings kommen noch die „Gelben“ dazu. Es will mir nicht scheinen, daß dadurch die grundsätzliche Beurteilung der Konfliktsfälle eine andere werde, als dargelegt. Die Zersplitterung der Organisation ist im Interesse möglichst wirksamer Vertretung der Arbeiterinteressen zwar zu bedauern, aber noch auf längere Zeit schwerlich zu ändern und kann im einzelnen manche Einseitigkeiten und Extreme korrigieren helfen. Die Frage nach dem Recht der Majorität und Minorität wird nur umso maßgebender sein für die Beurteilung, wenn beide durch verschiedene Organisationen vertreten sind. Tritt nun gar eine derselben für die Sache der „Arbeitswilligen“ ein, so wird es wie bei den Einzelnen darauf ankommen, ob sie sich auf sachlich ernst zu nehmende Gründe und auf eine andere Stellungnahme zu den Arbeitsbedingungen stützt, oder ob ihr Hauptmotiv einfach die pure Opposition, die Schädigung der Gegenpartei, selbst auf Kosten der Arbeiterinteressen, ist und also als kollektiver Eigennutz gelten müßte. Je nachdem ist ihre sittliche Berechtigung zuzugeben oder abzulehnen. Es liegen da für die Zukunft noch Möglichkeiten zu heftigen Zusammenstößen vor, und der Staat hätte also die umso wichtigere Aufgabe, als wirklich gerechter Vermittler über den Parteien zu stehen; damit ist es aber unvereinbar, von vorneherein den „Arbeitswilligen“ grundsätzlich recht zu geben. Recht und Unrecht hängt hier, wie überall, von der sachlichen Prüfung des Einzelfalles ab.

3. Die Verhütung der Streiks.

Auch wer grundsätzlich das Recht zum Streik als unbestreitbar und das gemeinsame Feststellen der Arbeitsbedingungen als eine höhere Stufe sozialer Ordnung anerkennt, wird doch selbstverständlich hervorheben müssen, daß der Streik an sich ein Uebel ist. Als Kampfmittel zur Erreichung bestimmter und wertvoller Ziele kann er leider notwendig werden; seine Schattenseiten sind aber so bedenkliche, daß es im Interesse der sittlichen und wirtschaftlichen Kultur liegt, seine Anwendung möglichst unnötig zu machen. Als größte Gefahr für den Charakter der daran Beteiligten möchte ich die Tatsache bezeichnen, daß sie während Wochen oder gar Monaten keine regelmäßige Tätigkeit und Arbeit mehr haben und so sich leicht an eigentlichen Müßiggang gewöhnen. Je umfangreicher der Streik ist und je länger er dauert, desto wahrscheinlicher ist diese Wirkung. Daß die Berufsarbeit eine Notwendigkeit und ein Segen ist, weiß niemand besser, als der Arbeiter. Das gilt selbst von der Arbeit im Dienst und Interesse eines Dritten, wo oft leider die Befriedigung deren vollen Ertrag selber genießen zu können, fehlt, und selbst von der mühseligen und gelegentlich stumpfsinnigen Tätigkeit in gewissen Fabriken, zu deren Verbesserung alle Anstrengungen gemacht werden müssen. Diese beiden Arten von Arbeit sind immer noch besser, als gar keine Arbeit. Wenn der Betreffende selber das

in der Hitze des Streiks nicht zugeben wollte, so spüren seine Familienangehörigen oft diese Wahrheit um so besser. In der heutigen Streikpraxis liegt die Sache ja vielfach so, daß die Ledigen zwar den Streik beschließen helfen, aber dann auswärts Arbeit finden, während hauptsächlich die Familienväter untätig herumstehen müssen und vor tödtlicher Langeweile leicht dem Wirtshausleben anheimfallen. Die Intelligenten und Energischen wissen sich eher davor zu schützen; sie sind die bewußten Kämpfer für die Interessen der aufstrebenden Arbeiterschaft und benutzen gelegentlich die Streikmuße zu allerlei geistiger Arbeit. Der Kampf an sich gewährt ihnen Freude und Befriedigung. Er ist stets ein Stück Machtprobe, und die Gelegenheiten, den Gegner die Macht der organisierten Arbeiterschaft fühlen zu lassen, bedauert man nicht allzusehr. Allein gerade daraus entspringt — übrigens auch bei den Arbeitgebern — der Streik aus Rechthaberei und Starrköpfigkeit. Wer am unentwegtesten auf seiner Forderung beharrt, gilt als Held. Das wirkliche Wohl der Beteiligten, das meist eben mit verständigem Nachgeben identisch ist, wird in den Hintergrund gedrängt und an Stelle eines berechtigten Kampfes um wertvollen Fortschritt, tritt der eigennützige Zank von Starr- und Hitzköpfen, der niemandem nützt und für den unschuldige Frauen und Kinder die Zechen bezahlen. So wird der Streik zur Schlechtigkeit.

Viele von denen, die eifrig über die heutigen sozialen Zustände diskutieren, werden unter den Streikübeln die Gewalttätigkeiten in vorderste Linie stellen. Die Behörden und das große Publikum sind davon wie hypnotisiert und sehen am Streik kaum noch eine andere Seite, als diese; jedenfalls spricht man fast nur davon. Das ist eine der Hauptursachen, weshalb man heute in dieser Sache in eine Sackgasse geraten ist. Man vergißt die große Mehrheit der Streiks, die ohne irgend nennenswerte Gewalttat verlaufen. Wo heftig erregte Gegner zusammenstoßen, da muß man sich eher verwundern, wenn keine Gewalttaten vorkommen. Religiöse und politische Majoritäten haben im Streit mit den Minoritäten auch in unserm Lande oft Blut vergossen, ohne daß es stets um wichtigere Fragen ging, als es z. B. ein täglicher Mehrlohn von 20—50 Rappen für eine Arbeiterfamilie ist. In der Gesamtheit genommen tragen die Gewalttätigkeiten nicht soviel zum sittlichen Urteil über den Streik bei, als diejenigen glauben machen wollen, die begreiflicherweise deswegen besonders darüber ungehalten sind, weil sie der einen der kämpfenden Parteien angehören.

Viel behutsamer, besonders bei der Zunahme der Arbeiterorganisationen, ist die Rückwirkung ihres Verhaltens auf die Gesamtheit des Volkslebens. Der Streit um die Arbeitsbedingungen kann nie ein reiner Privatstreit sein, der nur die Streitenden etwas angeht, wie etwa ein beliebiger Prozeß zweier Parteien. Von dem Arbeitsprodukt, um dessen Herstellungsbedingungen hier der Streit geht, leben, allgemein gesagt, auch alle andern Bürger; also geht es sie sehr viel an, ob gearbeitet wird, oder nicht. Abgesehen von der reinen

Exportindustrie gibt es kaum eine Arbeit, an der die Allgemeinheit nicht mehr oder weniger direkt interessiert wäre. Wenn daher Arbeitgeber oder Arbeiter die Einmischung dieses dritten Interessenten einfach ablehnen, so beweisen sie nur ihre Unfähigkeit, die Lage zu beurteilen und setzen sich von vorneherein ins Unrecht. Wenn irgendwo in der ganzen Streikfrage, so hätte der Staat als Vertreter der Allgemeinheit, hier die Pflicht über seinem Oberrecht der Vermittlung zu wachen und es, wenn nötig, sogar mit Gewalt geltend zu machen. Die lange Dauer von Streiken, nur weil die eine Partei sich weigert, zu unterhandeln, ist ein viel größeres Uebel, als alle etwa vorkommenden Gewalttätigkeiten zusammengenommen. Die Organisationen der Arbeiter und Arbeitgeber können direkt die Existenz eines Staates und Volkes bedrohen, wenn sie tun, als ob sie allein auf der Welt seien, und einfach willkürlich Forderungen aufstellen und durchzwingen könnten. Keine Forderung wird dadurch schon gerecht, daß sie statt von Einzelnen von einer organisierten Gruppe des Volkes aufgestellt wird. Auch Organisationen müssen sich bescheiden lernen, das durchzusetzen, was neben den Interessen der übrigen Volksteile Raum hat. Nur wird sich das nicht durch bloße Regierungserlasse, manchmal nicht einmal durch rasche Volksentscheide sicher feststellen lassen, sondern nur durch geduldiges untersuchen, verhandeln und abwägen, d. h. durch ernste belehrende, erzieherische und gesetzgeberische Arbeit von Jahren und Jahrzehnten.

Daß man glaubt, mit Streikgesetzen, die rasch, im Zorn und unter einseitigem Parteieinfluß zu Stande kommen, eine so vielseitige, tiefgreifende und wichtige Angelegenheit, wie die Streiks, ordnen zu können, ist völlig verfehlt. Die bisherigen Darlegungen haben hoffentlich dem Leser gezeigt, daß sich diese Behauptung begründen läßt. Man trifft mit Polizeimaßregeln und Strafgesetzbuch ja nur eine fast unvermeidliche, wenn schon stets sehr bedauerliche Begleiterscheinung der Sache, und läßt den eigentlichen Kern kilometerweit bei Seite. Man sage nicht: gut, dann verhindern wir eben einstweilen die lästigen Begleiterscheinungen, bis uns der Kern klarer geworden ist. Das wäre höchstens dann berechtigt, wenn man sich ernstlich Mühe gäbe, wenigstens diese Begleiterscheinungen gerecht zu beurteilen. Das ist aber schlechterdings nicht der Fall, so lange man Belästigungen, Drohungen und Gewalttätigkeiten in Streikfällen härter beurteilt, als in anderem Zusammenhang. Das ist ungleich, also ungerecht geurteilt und kann daher nicht nützen, sondern nur schaden. Wer „Begleiterscheinungen“ so behandelt, der ist ein Arzt, der die Pocken heilen will, indem er den Ausschlag abkratzt.

Der Kern des ganzen Streikproblems liegt in dem Ersatz des Einzelhandelns durch Kollektivhandlung bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen, und in der Regelung der Rechte von Majorität und Minorität in solchen Fällen. Auf dieser Linie wirkt die Resultante der sozialen Entwicklung. Hier muß jede nützliche Tätigkeit Einzelner

und jedes ordnende Eingreifen der Allgemeinheit, resp. des Staates einsetzen. Wenn auf möglichste Verminderung und Verhütung der Streiks im Interesse des Volksganzen hingearbeitet werden soll, so kann das am wirksamsten z. B. an folgenden Punkten geschehen:

1. Beförderung der Organisation der Arbeiter sowohl als der Arbeitgeber. Verschiedene rivalisierende Arbeitsorganisationen sind unendlich besser, als gar keine. Das Wort „Freiheit“ ist in dieser Hinsicht nicht viel mehr, als ein Schlagwort von recht zweifelhaftem Wert. Es ist nicht einzusehen, warum die gesetzliche Nötigung für jeden Arbeiter oder Arbeitgeber, die Arbeitsbedingungen nur gemeinsam mit seinen Berufskollegen zu besprechen und festzustellen, einen unberechtigten Zwang darstellen sollte.

2. Sorge dafür, daß innerhalb dieser Organisationen wirklich freie Besprechung und Vertretung aller, auch der entgegengesetztesten Standpunkte möglich wird. Daß eine Gruppe Rabiater oder Alkoholisierter einen Redner niederbrüllt, wie es jetzt noch oft vorkommt, weil er z. B. gegen einen Streik, oder gegen die Vorstandsmeinung Opposition macht, muß je länger, je völliger verunmöglicht werden. Die Rechte der Mitglieder bei Abstimmungen und Wahlen müssen auf's strengste geschützt werden, wie überhaupt das Recht der Minoritäten. Das gilt ganz besonders bei der Wahl der Kommission, die in Konfliktfällen mit der Gegenpartei zu verhandeln hat; eine event. Minorität der Organisation soll darin jedenfalls vertreten sein.

3. Insbesondere ist das ganze Verfahren vor und bei Beginn, während der Dauer und zum Abschluß eines Konfliktfalles auf's sorgfältigste zu regeln und dafür zu sorgen, daß bei Verletzung dieser Regeln eine obere Instanz einschreiten kann. Beim jetzigen Zustand der Dinge haben z. B. bei einem Streik alle Nichtorganisierten zu den Verhandlungen meist sehr wenig oder gar nichts zu sagen. Ist ein Streik in Sicht, so werden in den Gewerkschaften bereits vor dem entsprechenden Beschluß Listen in Zirkulation gesetzt, auf denen sich der Einzelne für den Fall eines Streikbeschlusses zu fügen und eine hohe Konventionalstrafe zu zahlen verspricht, falls er streikbrüchig werde. Das führt zu einem voreiligen Druck auf das Abstimmungsergebnis und sollte unterbleiben. Die verhandelnde Kommission ist meist fast allmächtig und was in den Besprechungen mit der Gegenpartei verhandelt wurde, vernehmen die andern Interessenten nur in deren Beleuchtung. Ein unparteiisches Protokoll ist selten vorhanden und wäre eine der wichtigsten Forderungen. Wenn beiderseits mit völlig blanken Waffen gefochten wird, ist überhaupt die jetzt übliche Geheimnistuerei über Inhalt und Stand der Verhandlungen überflüssig. Genaue Bestimmungen über die Kompetenzen dieser Kommissionen sind, wo nicht schon bereits vorhanden, anzustreben. Ueber Konfliktfälle sollte nicht nur geheim, sondern in Urabstimmung entschieden werden, oder wenigstens nur bei Beteiligung eines sehr großen Teiles aller Berufsgenossen. Bei der gewaltigen Bedeutung,

die ein Streik für das wirtschaftliche Leben einer Arbeiterfamilie hat, sollten die Majoritäten dafür nicht nur innerhalb der Organisation, sondern auch mit Einrechnung der Unorganisierten oder Andersorganisierten beträchtliche sein. Eine Wiederholung der Urabstimmungen je nach einer gewissen Streikdauer, um der Anschauung der Beteiligten sicher zu sein, sollte verlangt werden. Alles das in gerechter Berücksichtigung vorhandener Minoritäten.

4. Ein besonderer Punkt wäre die Verstärkung des Einflusses der verheirateten Mitglieder einer Gewerkschaft gegenüber den Ledigen, die ja nur für sich zu sorgen haben. Wie das erreicht werden könnte, wäre noch zu untersuchen.

5. Das Ziel der Verhandlungen um Arbeitsbedingungen sollten möglichst weite Kreise umfassende Tarifverträge zwischen den gegenseitigen Organisationen sein. Beide Parteien sollten rechtlich daran gebunden sein und eine schiedsrichterliche Instanz anerkennen für den Fall von Streitigkeiten irgendwelcher Art. Das ist in mehreren Berufszweigen da und dort schon durchgeführt und sollte entwickelt und verallgemeinert werden. Damit würde mehr genützt, als mit Streikgesetzen.

* * *

Die Leser finden vielleicht in diesem Aufsatz nicht das, was sie erwartet hatten, weil er sich in den Allgemeinheiten hält, und eine Menge von Einzelfragen nicht eingehend berücksichtigt. Allein in der Beurteilung des Streikproblems, wie sie jetzt landläufig ist, sehen eben unseres Erachtens sogar die leitenden Staatsmänner und noch viel mehr das Publikum vor lauter Einzelheiten, über die sie sich ereifern, die den Erscheinungen zu Grunde liegenden Hauptfragen viel zu wenig. Deshalb war es das Bestreben dieses Aufsatzes, einige Hauptlinien herauszuheben. Und zwar sind es, neben einigen Punkten zur Begründung eines sittlichen Urteils in Streiksachen, hauptsächlich diejenigen Stellen, an denen die rechtliche und politische Beurteilung und Behandlung des Streikproblems in Frage steht. Es darf durchaus nicht länger dauern, daß Vorgänge von der Bedeutung der Streiks fast ausschließlich vom rein privaten Gesichtswinkel der einen oder andern beteiligten Partei aus besprochen werden. Die rechtliche Regelung der ganzen Materie wird dadurch ungebührlich eingeengt und erschwert. Und doch ist sie dringend und sehr wohl möglich, sei es auf kantonalem, sei es auf eidgenössischem Boden. Mehr als bescheidene, wenn auch möglichst bestimmte und begründete Hinweise auf die Grundzüge einer solchen Regelung wollte dieser Aufsatz nicht bieten.

D. Lauterburg, Bern.