

Demokratisierung im Berufe und Betriebe : Gedanken zu einem Buche

Autor(en): **Welti, H.**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Neue Schweizer Rundschau**

Band (Jahr): **13 (1945-1946)**

PDF erstellt am: **15.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-759197>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

DEMOKRATISIERUNG IM BERUFE UND BETRIEBE

Gedanken zu einem Buche

VON H. WELTI

Der nur öffentliche Körperschaften betreffende Begriff der Demokratie wird schon seit langem auf andere soziale Einheiten ausgedehnt. Eine solche Ausdehnung drängt sich ja eigentlich auch auf. Denn es scheint doch ungerechtfertigt, daß ein Bürger, der im demokratischen Staate, ohne Nachteile dabei zu erleiden, bei der Entstehung staatlicher Willensäußerungen direkt oder indirekt mitzuwirken berechtigt ist, hinsichtlich der Fragen, die ihn im allgemeinen viel unmittelbarer berühren, nämlich der Fragen seines Betriebes, in dem er arbeitet, nur schwer einen Einfluß auszuüben vermag. Daß entgegen den Grundregeln des demokratischen Staates im wirtschaftlich-sozialen Gebiete, das vom Staate den Privaten zur Regelung überlassen worden ist, nur ein Teil des Volkes, und zwar der kleinere, Entscheidungsgewalt besitzt, ist deshalb von denjenigen, die den Begriff Demokratie auf den erwähnten Fragenkreis übertragen haben, immer wieder festgestellt und gerügt worden. Die Arbeiterbewegung, deren Ziel es von jeher war, die soziale Gleichheit der Klassen zu erlangen, erachtete es zur Erreichung dieses Zieles als unbedingt erforderlich, bei der Entscheidung *aller* wirtschaftlichen und sozialen Fragen mitwirken zu können. Dieses Verlangen nach Mitbestimmung, Mitentscheidung ist seit der Mitte des letzten Jahrhunderts von der Arbeiterbewegung unter den verschiedensten Formen und Begriffen immer wieder kundgetan worden.

Ende 1944, also noch während des Krieges, erschien im Verlag La Baconnière in Neuchâtel eine Sammlung von Aufsätzen, zusammengefaßt unter dem Titel *Pouvoir et Travail*. Die Verfasser stehen der Arbeiterbewegung nahe, ja zum Teil sind sie aktive Mitglieder der Gewerkschaften und vertreten jene namentlich westschweizerische Richtung der sozialen Bewegung, die sich von der marxistischen Weltanschauung bewußt abwandte und trotz voller Beibehaltung des äußeren Programmes der Arbeiterbewegung ihre weltanschauliche Grundlage im christlichen Glauben gefunden hat. Ein Teil des Buches

ist deshalb auch der religiösen Verankerung des heutigen Menschen, dem «engagement de la personne» gewidmet. Der Verfasserkreis ist außerdem durchdrungen von der «Idee der Schweiz», einer Idee, die, wohl aus einer unter dem Gesichtspunkt des Sinnes der Schweiz erfolgten Gesamtbetrachtung ihrer Geschichte gewonnen, als Richtlinie für die Gestaltung der Zukunft benützt wird. Dieser zufolge ist es die Aufgabe der Schweiz, aus verschiedenartigen Einzelgruppen eine diese Gruppen verbindende, nicht auflösende, höhere Einheit zu suchen. Die Verfasser des Buches wollten durch die Aufnahme eines weltanschaulichen Teils offenbar zu verstehen geben, wie gering sie die Aussichten für die Errichtung einer ausgeglichenen Gemeinschaftsordnung erachteten, wenn diese äußere Ordnung nicht von einer inneren Umkehr des Menschen begleitet wird. Eine Auseinandersetzung mit den weltanschaulichen Grundlagen von «Pouvoir et Travail» soll hier nicht stattfinden, da eine solche zu weit führen würde.

Der zu besprechende Teil des Buches ist in drei Abschnitte zerlegt worden: Documents, Doctrines und Expériences sociales. In dem ersten Abschnitt gibt R. Lalive d'Épinay ein Bild der «préoccupations» der Ouvriers romands. Die Fragen, die die Arbeiter mit sich herumtragen, umfassen das gesamte Gebiet des menschlichen Zusammenlebens. Das aber, was den Arbeiter bedrückt, ist die Unsicherheit seiner Lage und die dadurch hervorgerufene Abhängigkeit, die unzureichende Anerkennung seiner Organisationen seitens der Behörden und Arbeitgeber, das Unverständnis des Arbeitgebers seiner Lage gegenüber. Durch einige von Arbeitern verschiedener Berufe geschriebene Briefe wird das von Lalive d'Épinay gewonnene Bild noch vertieft.

Unter den «Doctrines» sind namentlich die Gedanken von C. F. Ducommun hervorzuheben. Wenn man von den verwirrenden Redewendungen und der neuartigen Form des Einsatzes von Wörtern absieht, entsprechen die Gedankengänge Th. Spörris denjenigen von Ducommun. Spörris gelingt es, durch Neubeinhalten zwischen den beiden doch sonst harmlosen Wörtern «avoir» und «faire» eine Spannung zu erzeugen, die manche erschreckt haben dürfte. Da jedoch im Sinne der Doktrin Ducommuns die Gemeinschaft des «faire» sowohl den Direktor als auch den «einfachen» Arbeiter umfaßt und das Ziel Spörris in der Verwirklichung der Idee der Berufsgemeinschaft liegt, scheint die «Erschrockenheit» verfrüht gewesen zu sein. Unter den Doctrines sind überdies noch die einschneidenden Vorschläge von R. Maire zu erwähnen. In dem letzten hier ins Auge gefaßten Abschnitt von «Pouvoir et Travail», den Expériences sociales, schildert E. Giroud die Entwicklung des Arbeitsfriedens seit dem kritischen Jahre 1943, während Georges Roulet die Möglich-

keiten der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Betriebe wie im Bereiche eines gesamten Berufes untersucht.

Als überzeugte westschweizerische Antietatisten und Föderalisten einer Nationalisierung der Privatwirtschaft durchaus abgeneigt, gehen die Verfasser des «Pouvoir et Travail» nicht darauf aus, für die Arbeiterschaft die Macht im Staate zu erringen. Der Anspruch auf Mitbestimmung, Führung und Verwaltung, auf «gestion», bezieht sich nicht auf den Staat, sondern auf Beruf und Betrieb. Allerdings geht aus einigen Aufsätzen wie denjenigen von Chr. Châtenay und E. Giroud hervor, daß gerade zur Verwirklichung der die berufliche und betriebliche Sphäre betreffenden Ansprüche die Mithilfe des Gesetzgebers unbedingt erforderlich ist.

Voraussetzung für die Erringung der Teilnahme an der Entscheidungsgewalt, für die Erringung der «cogestion», ist die Einheit der Sphäre, auf die sich die Entscheidung bezieht. Die Entscheidungen müssen von einem bestimmten Personenkreis anerkannt und befolgt werden können, nämlich von demjenigen Kreis von Personen, für den die Entscheidungen bestimmt sind. Der Betrieb, das Unternehmen, bildet eine Einheit; die Entscheidungen der Vorgesetzten sind hier von den jeweiligen in der Betriebshierarchie tiefer stehenden Angestellten oder Arbeitern zu befolgen. Der Betrieb ist somit an sich geeignet für die «cogestion». Dagegen ist der Beruf, ein Handels-, Gewerbe- oder Industriezweig kein einheitliches Gebilde, keine einheitliche Organisation. Der Zusammenschluß der im gleichen Handels-, Gewerbe- oder Industriezweig Arbeitenden zu Verbänden hat ebenfalls den Beruf nicht zur Einheit werden lassen. In den meisten Industrien wenigstens steht einem Arbeitgeberverband eine Mehrheit von Arbeiterverbänden gegenüber. Da jede einheitliche Entscheidung zufolge der Vielheit der Berufsverbände nicht möglich ist, muß die Forderung nach «cogestion de la profession» vorderhand sinnlos erscheinen. Dies wird wahrscheinlich auch von den die Teilnahme an der «gestion» Verlangenden empfunden. Ja, dieses Empfinden wird wohl eine der Hauptursachen für das Interesse an der Errichtung von Berufsgemeinschaften sein. Aus den Aufsätzen von Ducommun und Giroud geht deshalb auch unzweideutig hervor, daß die Erringung der «cogestion» im Berufe auf dem Wege der Berufsgemeinschaft erfolgen soll. Was ist aber Berufsgemeinschaft? Der Sinn dieses Wortes ist nicht in allgemeingültiger Weise festgelegt worden. Obgleich in «Pouvoir et Travail» keine Definition des Wortes zu finden ist, läßt sich doch aus der Art, wie von der Berufsgemeinschaft gesprochen wird, ableiten, welche Bedeutung der einzelne Verfasser dem Worte beilegt. Während G. Roulet die Berufsgemeinschaft dem weiten Begriff der Zusammenarbeit gleichsetzt, der Zusammenarbeit zwischen

den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die ihren Ausgang schon beim Abschluß von Friedensverträgen oder Gesamtarbeitsverträgen nimmt, um sich in der Folge zu immer engeren Formen zu entwickeln und einem Ziel zuzustreben, das er selbst, Roulet, nicht einmal vorauszusagen wagt, ist für die übrigen die Berufsgemeinschaft kein Weg, sondern ein Ziel. Trotzdem Giroud und Ducommun betonen, daß die Berufsgemeinschaft mehr geistig und weniger rechtlich-formal aufzufassen sei, können sie doch sicher nicht abstreiten, daß ihrem Begriff der «communauté professionnelle» der Gedanke einer Einrichtung zugrunde liegt, einer Einrichtung rechtlichen Gepräges, die natürlicherweise des geistigen Inhalts nicht entbehren kann. Ohne Zweifel schwebt den meisten unter den Verfassern des «Pouvoir et Travail», wenn sie von Berufsgemeinschaft sprechen, die Einrichtung vor, deren allgemeine Einführung das im Nationalrat gestellte Postulat René Robert verlangte (1943). Diese entspricht mehr oder weniger, das heißt in etwas elastischerer Form, der katholischen Idee der Berufsgemeinschaft, wie sie besonders von Karl Hackhofer (La Communauté Professionnelle in «La Suisse forge son Destin», Verlag La Baconnière, Neuchâtel 1942) vertreten wird. Nach Giroud ist der Arbeitsfriede und der Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen die erste Sprosse auf der Leiter, die zur Berufsgemeinschaft führt. Auch die Gründung von sozialen, alle Verbandsangehörigen umfassenden Werken, wie die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden unternommene Einführung von Arbeitslosenkassen und einer Alters- und Hinterbliebenenversicherung, stellt noch nicht die Verwirklichung der Berufsgemeinschaft dar. Diese ist nach Giroud erst dann Wirklichkeit geworden, wenn die Verbände der Arbeitgeberseite und die Verbände der Arbeitnehmerseite eines Berufes ein aus Vertretern beider Seiten gebildetes überverbandliches Organ geformt haben, dem die Aufgabe übertragen wird, alle Arbeitgeber und Arbeiter interessierenden Probleme zu beraten und zu entscheiden.

Ist durch die Errichtung dieses paritätischen überverbandlichen Organs aber wirklich eine höhere Einheit geschaffen worden? Gemeinschaft ist Vereinigung von Einzelpersonen oder Gruppen zur Verwirklichung eines Zweckes. Der Zweck ist ein wesentliches Merkmal des Begriffes Gemeinschaft. Es ist jedoch einmal hervorzuheben, daß dieser die Mitglieder der Gemeinschaft bindende Zweck niemals die Punkte betreffen kann, in denen die Interessen der Gemeinschaftsglieder aufeinanderstoßen. Nur ein — zur Vergegenständlichung örtlich gesprochen — außerhalb der Gemeinschaftsglieder liegender Zweck ist zur Bindung geeignet. Die Arbeitgeber- sowie die Arbeitnehmerverbände sind von ihren Mitgliedern zu dem Zwecke geschaffen worden, ihre Interessen bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen

zu wahren. Der das Arbeitsverhältnis kennzeichnende Austausch von Arbeitsleistung und Geldleistung erzeugt notwendigerweise einen Interessengegensatz zwischen den diese verschiedenartigen Leistungen erbringenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern, einen Interessengegensatz, der sich zwangsläufig auf das Verhältnis zwischen den beiden Verbänden übertragen muß. Dieser Interessengegensatz kann auch durch eine sogenannte Berufsgemeinschaft nicht beseitigt werden, es sei denn, daß mit dieser besser Verbandsgemeinschaft genannten Einrichtung gleichzeitig das Arbeitsverhältnis, «le salariat», wie sich R. Maire ausdrückt, einem Gesellschaftsverhältnis weichen und die Arbeiterschaft eines Betriebes in das Kapital eingeschaltet würde, was aber auch die Auflösung der beidseitigen Interessenverbände bewirken müßte. Die gemeinsame überverbandliche Organisation, die Bildung von paritätischen Ausschüssen, soll ja nicht über diesen Interessengegensatz hinwegtäuschen, denn er wird im Schoße des überverbandlichen Organs wieder zum Vorschein kommen. Schon die paritätische Gestaltung der Ausschüsse ist ein Beweis für die in ihnen liegende Zweiheit, und es ist deshalb anzunehmen, daß die Beschlüsse und Entscheidungen des überverbandlichen Organs nicht kraft Zustimmung der Mehrheit der Ausschußmitglieder, sondern kraft Zustimmung der beiden im Ausschuß vertretenen Gruppen zustande kommen.

Das schließt aber die Gründung einer Berufsgemeinschaft oder besser Verbandsgemeinschaft nicht unbedingt aus. Denn, obgleich die Beschäftigung mit den Arbeitsbedingungen, zum Beispiel mit Lohnfragen, mit dem Recht auf Ferien, der Arbeitszeit, der Hauptzweck der Arbeitgeber- und Arbeiterverbände ist oder doch bei deren Gründung war, bestehen andere Probleme, die beide Verbandsgruppen angehen, die jedoch keinen Interessengegensatz in sich tragen. Das sind zum Beispiel die Fragen, deren Lösung durch die Verbände den Staat entlasten könnte, wie die Einrichtung einer Alters- und Hinterbliebenenversicherung im Rahmen eines Berufes, einer Arbeitslosenversicherung usw. Das gesamte Gebiet der beruflichen Ausbildung und Weiterbildung ist gleichermaßen für eine gemeinschaftliche Behandlung durch die Verbände im Rahmen einer Berufsgemeinschaft geeignet. Der Begriff Berufsgemeinschaft ist dagegen nicht am Platze, wenn es sich um Fragen des Arbeitsvertrages, des Lohnes usw. handelt. Hier kann höchstens von Einigung, Verständigung, Vertrag gesprochen werden, wobei zu betonen ist, daß die Verbände, die sich bereit gefunden haben, eine alle Berufsangehörigen umfassende Sozialversicherung in Gemeinschaft mit den entgegengesetzten Verbänden zu gründen, sich auch bereit finden werden, bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen im Geiste der Gemeinschaft vorzugehen. Daraus ergibt sich aber, daß eine «gestion» beziehungsweise «cogestion» nur

in dem Umfange möglich ist, als wirklich eine Einheit aus den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer geformt werden kann. Wenn das Arbeitsvertragsverhältnis beibehalten werden soll, wie es der Wunsch der Mehrzahl der Verfasser des «Pouvoir et Travail» ist, so ist mangels Einheit der «profession», das heißt der Angehörigen eines Berufes, ja durch die Geteiltheit des Personenkreises, an den sich allfällige Entscheidungen richten könnten, der Begriff «gestion de la profession» ganz unbrauchbar. Die allfällig in den paritätischen Ausschüssen abgeschlossenen Einigungen über Fragen des Arbeitsverhältnisses wären nichts anderes als Verträge zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden. Solange «le salariat» nicht durch eine bessere Rechtsform ersetzt ist, wird ein erhöhter Einfluß der Arbeiterschaft auf die Arbeitsbedingungen nicht schon durch die Einrichtung einer überverbandlichen Organisation an sich gewährleistet werden können.

Der Betrieb ist im Gegensatz zum Berufe eine Einheit; denn die in ihm Arbeitenden sind einer einzigen Zuständigkeitsordnung unterworfen. Die Demokratisierung des Betriebes ist daher gedanklich ohne weiteres möglich. Die Forderung nach Demokratisierung, die oft mit der Forderung nach Betriebsgemeinschaft zusammenfällt, beschränkt sich bei den meisten Verfassern des «Pouvoir et Travail» auf die Verteilung der Funktionen der im Betriebe Arbeitenden. Ducommun und Maire beschäftigen sich dagegen mit Änderungen auf der Seite des Kapitals. Davon ausgehend, daß die Arbeiterschaft ein tiefes Mißtrauen gegen Vereinbarungen mit Geschäftsleitungen hat, die über keine ihrer Verantwortlichkeit entsprechenden Machtmittel verfügten, sondern häufig abhängig seien von einer sich hinsichtlich ihres personellen Charakters ständig ändern könnenden Mehrheit des Aktienkapitals, schlägt Ducommun verschiedene aktienrechtliche Reformen vor. Um zu verhindern, daß, wie es vorgekommen sei, eine einem Betriebe fremd, ja feindlich gegenüberstehende Mehrheit von Aktionären ein Unternehmen zugrunde richten könne, müsse der Versuch gewagt werden, die den Aktionären kraft ihres Eigentums an den Aktien zustehenden Befugnisse, nämlich die sogenannte wirtschaftliche Verfügungsmacht, von der von Ducommun soziale Verfügungsmacht genannten Befugnis zu trennen und die letztere den wirklich betriebsverbundenen Kapitalbesitzern vorzubehalten. Es handelt sich hierbei vorerst noch um einen skizzenhaften Vorschlag; denn es fehlt eine Aufzählung der Rechte, die Ducommun unter dem Worte «soziale Verfügungsmacht» zusammenfaßt. In diesem Worte sind offenbar all die Rechte eingeschlossen, die zum Schaden der im Betriebe Arbeitenden ausgenützt werden könnten. Sicherlich würde eine solche Reform den Aktionär den größten Teil seiner mitglied-

schaftlichen Befugnisse kosten, und seine rechtliche Stellung näherte sich, abgesehen von dem Recht, über die Höhe der Dividende mitzuentcheiden, derjenigen eines Gesellschaftsgläubigers, dem er jedoch hinsichtlich der Haftung des Gesellschaftskapitals bedeutend unterlegen wäre. In zweiter Linie schlägt Ducommun eine Annäherung der Bestimmungen über das Stimmrecht des Aktionärs an den Grundsatz des Genossenschaftsrechts — jedes Mitglied eine Stimme — vor. Alle die von Ducommun geplanten Maßnahmen bezwecken eine Besserstellung der von ihm «*première élite*» bezeichneten wahren Geschäftsleitung und eine Ausschaltung der hinter dem Rücken dieser ersten Elite wirkenden anonymen «*deuxième élite*».

René Maire verlangt im Sinne einer Demokratisierung des Betriebes eine Gleichstellung der Faktoren Arbeit und Kapital. Eine solche Gleichstellung ist seiner Ansicht nach nur durch die Abschaffung des von ihm «*salariat*» bezeichneten Arbeitsvertragsverhältnisses und dessen Ersetzung durch ein Gesellschaftsverhältnis zu erreichen. Die Ersetzung des Arbeitsvertragsverhältnisses durch ein Gesellschaftsverhältnis und die Erhebung der Arbeiter zu Mitgliedern des Unternehmens bewirkt jedoch mehr als eine Gleichstellung der Faktoren Kapital und Arbeit. Es handelt sich hier ohne Zweifel um eine Einschaltung der Arbeiterschaft in das Kapital, um eine Vermengung der beiden Faktoren Kapital und Arbeit; denn sobald der Arbeiter gleichberechtigt neben dem ehemaligen Kapitalbesitzer über das Schicksal des Betriebes verfügen kann, ist er auch Kapitalbesitzer geworden. Die bisherigen Kapitalbesitzer müssen einen Teil ihrer Verfügungsmacht über die von ihnen eingebrachten Kapitalien den Arbeitern einräumen. Maire will diese Reform nicht auf dem Wege des staatlichen Zwanges durchführen. Durch die sich immer enger gestaltende Verbindung zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeiter soll eine Atmosphäre geschaffen werden, in der sich eine Ueberleitung des «*salariat*» in ein Mitgliedschaftsverhältnis ganz von selbst ergeben würde.

Die Idee Maires von der Einschaltung der Arbeiterschaft in das Kapital wird von Ducommun wenigstens in der Form der zwangsmäßigen Beteiligung der Arbeiterschaft am Aktienkapital abgelehnt, und auch die übrigen Mitarbeiter des «*Pouvoir et Travail*» scheinen einer Demokratisierung des Betriebes auf diesem Wege abgeneigt zu sein. Vielmehr läßt sich aus ihren Ansichtsäußerungen, Erfahrungen und Vorschlägen erkennen, daß es ihnen weniger um eine Kapitalbesitzänderung, sondern um eine Reform der Organisation der Arbeit zu tun ist. Bei einer Gesamtbetrachtung der Vorbringen und Wünsche lassen sich vielleicht drei Hauptpostulate ausscheiden: 1. Die Betrauung des Arbeiters mit Arbeiten, die der Entwicklung seiner Persön-

lichkeit Rechnung tragen, ihm ein Gefühl der Befriedigung geben und sein Verantwortungsbewußtsein stärken. 2. Die Arbeitnehmer sind ähnlich wie die das Element (Kapital) darstellenden Aktionäre über das jeweilige Betriebsergebnis, den Auftragsbestand, die Beschäftigungsaussichten, ja über das gesamte das Schicksal des Betriebes berührende Gebiet aufzuklären. Zur Förderung des Gedankenaustausches zwischen Betriebsleitung und Arbeiterschaft sind überall Arbeitersausschüsse (Arbeiterkommissionen) zu errichten; denn diese bilden ein repräsentatives, demokratisches Gegengewicht gegen die sonst hierarchische Verfassung des modernen Großbetriebes. 3. Die Arbeiterschaft ist zur Mitverwaltung aller betrieblichen Wohlfahrts- und Fürsorgekassen heranzuziehen.

Die Forderungen richten sich an den Arbeitgeber (Betriebseigentümer oder Direktion, Geschäftsleitung) als denjenigen, dem die Arbeitsorganisations- und Leitungsbefugnis zusteht. Sie gehen aber noch darüber hinaus und berühren den Arbeitgeber als Führer von Menschen. Der Verfasserkreis begnügt sich eigentlich nicht mit den drei genannten Forderungen, die zum Teil wenigstens sehr leicht zu verwirklichen sind oder in manchen Betrieben schon verwirklicht wurden. Ihr Ziel ist die Begründung einer alle Betriebsangehörigen umfassenden Gemeinschaft oder Equipe, die den Arbeiter zum Mitarbeiter, «associé», des Direktors werden läßt. Die allgemeine Einführung einer solchen gesinnungsmäßigen Gemeinschaft, die in kleineren Betrieben hie und da schon heute angetroffen werden kann, dürfte wohl gerade wegen ihres rein geistigen, gesinnungsmäßigen Gehalts in eschatologische Ferne hinausgeschoben werden.