Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 5 (1913)

Heft: 6

Artikel: Die wissenschaftliche Betriebsführung : das Taylor-System [Schluss]

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-350050

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: 12.07.2025

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

beitszeitverkürzung mit viel grösserem Nachdruck geführt werden konnte. Viele Abkommen zwischen Arbeitern und Unternehmern, welche von der Not des Augenblicks diktiert und darum oft nicht gehalten wurden, fanden ihre tarifliche Festlegung und, durch die Gewerkschaften, auch faktische Anwendung. Was den Kampf um die Arbeitszeitverkürzung in der Westschweiz so langwierig gestaltete und einen allgemeinen Rückstand gegenüber der Ostschweiz veranlasste, waren die eigentümlichen Verhältnisse, als da sind das Fehlen grosser Industriezentren, die kosmopolitische Zusammensetzung der Arbeiterschaft und die patriarchalischen Verhältnisse in den Mittel- und Kleinbetrieben. In letzteren bestand und besteht zum Teil heute noch die schöne Sitte, dass den Arbeitern, nachdem sie tage- und wochenlang an einem besonders eiligen Stück bis tief in die Nacht hinein geschuftet haben, als Belohnung mehrere Kannen Wein vom Patron spendiert werden, was ungemein für ein friedliches Verhältnis und Beibehaltung der langen Arbeitszeit wirkt. Den nicht unwesentlichen Einfluss der Ausländer auf die Verhältnisse der Westschweiz erhellen am besten folgende Feststellungen. In Genf zum Beispiel sind 46,5 % aller in der Industrie beschäftigten Personen Ausländer. Davon sind 4,2 % Deutsche und Oesterreicher, denen, abgesehen von der geringen Zahl, schon durch die Sprachverhältnisse kräftiges Eintreten für die Verkürzung der Arbeitszeit sehr erschwert ist. Die Franzosen und Italiener, welche zusammen 41,5 % ausmachen, kommen aber meist aus noch viel schlechtern Arbeitsverhältnissen, so dass ihnen eine zehn- und elfstündige Arbeitszeit noch annehmbar erscheint. Geschieht nun wirklich einmal eine Aktion zur Verkürzung der Arbeitszeit, so sind es diese Bleigewichte der Arbeiterbewegung, welche den Erfolg beeinträchtigen oder illusorisch machen. Der Erfolg der Bieler Gipser und Maler 1895 feuerte im folgenden Jahre sämtliche andern Bauarbeiter an, die Forderung des Zehnstundentages zu stellen, welchen sie nach vierwöchigem Streik auch durchdrückten. Den Holzarbeitern, welche dieselbe Arbeitszeit verlangten, wurde sie ohne Kampf bewilligt. Das Jahr 1897 brachte den Maurern und Handlangern von La Chaux-de-Fonds die elfstündige Arbeitszeit, desgleichen den Schmieden und Wagnern, deren junge Organisation bei dieser Bewegung die Feuertaufe erhielt. Neben der Gründung von starken Zentralorganisationen war es besonders der Beitritt zahlreicher Berufsverbände der Westschweiz zum Gewerkschaftsbunde, wodurch der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung der lebendigste Ausdruck der Arbeiterbewegung überhaupt wurde. Die letzten Jahre des 19. Jahrhunderts brachten die zehnstündige Arbeitszeit den Dachdeckern in Solothurn, den Spenglern in Biel und den Schmieden und Wagnern in Lausanne 1898, ausserdem im folgenden Jahre den Spenglern von La Chaux-de-Fonds. Bemerkenswert ist noch, dass auch in zwei Berufen, wo der Arbeiter noch hauptsächlich in Kost und Logis bei dem Meister stand, nämlich bei den Barbieren und Metzgern eine kürzere Arbeitszeit angestrebt wurde. Die letzteren verlangten 1898 in Genf eine Schliessung der Läden um 7 Uhr abends und vom 1. April bis 1. November Sonntag vormittags um 8 Uhr. Während es bei ihnen vorläufig noch bei frommen Wünschen blieb, erreichten die Barbiere bei den meisten Meistern der Westschweiz eine Schliessung der Geschäfte Sonntag mittag 12 Uhr. Trotz der zahlreichen Erfolge der Arbeiterschaft in ihrem Kampfe für die Verkürzung der Arbeitszeit, musste sie fortgesetzt auf der Hut sein, die errungenen Vorteile zu bewahren und auf allen Kongressberichten jener Zeit finden sich fortwährend Klagen über Versuche der Unternehmer, die abgeschlossenen Verträge zu durchbrechen und die Arbeitszeit willkürlich zu verlängern. (Schluss folgt.)

Die wissenschaftliche Betriebsführung.
(Das Taylor-System.)

(Schluss.)

Die bisherigen Beispiele waren auf die einfachsten Arbeitsgattungen beschränkt, im weiteren Verlaufe des Buches zeigt der Verfasser an sehr interessanten Beispielen, dass sein System auch auf die *Arbeit der Maschinenfabrik,* die heute intelligente Arbeiter voraussetzt, mit grossem Erfolg angewendet werden kann. Wir können diese Ausführungen, die auf das mathematische Gebiet übergreifen, nur in ihren Umrissen wiedergeben und verweisen diejenigen unserer Leser, die sich für den Gegenstand besonders interessieren, auf das Buch selbst. Taylor erzählt, wie er in einer mechanischen Werkstätte sein Pensumsystem erprobt habe. Der Betriebsleiter, der seinen Versuchen ausgesprochenes Misstrauen entgegenbrachte, stellte ihm eine Maschine zur Verfügung, die die Leistung der Werkstätte repräsentierte. Sie war in den letzten 10 oder 11 Jahren von einem erstklassigen Arbeiter bedient worden, der den Durchschnittsarbeiter sichtlich übertraf. In einer solchen Werkstätte, in der immer wieder derselbe Maschinentyp fabriziert wird, ist die Arbeit notwendigerweise sehr stark spezialisiert, so dass ein Mann das ganze Jahr hindurch nur an einer verhältnismässig sehr kleinen Anzahl sich immer wiederholender Teile arbeitet. Man stellte die Zeit fest, welche der Mann zur Fertigstellung der einzelnen Teile brauchte. Diese Zeit, ebenso die genauen Geschwindigkeiten und Spannstärken, die

er nahm, wurden aufgeschrieben, sowie die Zeit, die er zum Aufspannen des rohen Gussstückes auf die Maschine und zum Wiederabnehmen benötigte. Nachdem man so festgelegt hatte, was unter einer guten Durchschnittsleistung in der Werkstatt zu verstehen sei, wandten wir — so erzählt Taylor — auf unsere Maschine die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsmethoden an. Mit Hilfe von vier *Rechenschiebern,* die speziell zur Feststellung der Leistungsfähigkeit von Metallbearbeitungsmaschinen hergestellt waren, bestimmte man sorgfältig die Beziehungen zwischen den charakteristischen Eigenschaften der Maschine und der zu leistenden Arbeit: Ihre Durchzugskraft bei verschiedenen Geschwindigkeiten, der grösste bei ihr mögliche Vorschub und die entsprechenden Tourenzahlen wurden mit Hilfe der Rechenschieber ermittelt. Dann änderte man Zahnräder- und Riemenvorgelege so, dass die Maschine mit der « richtigen », das heisst der günstigen Geschwindigkeit lief. Werkzeuge aus Schnelldrehstahl wurden nach unsern Angaben in den « richtigen » Formen und mit den « richtigen » Schneidewinkeln hergerichtet, gehärtet und geschliffen. Darauf wurde ein grosser Rechenschieber für diese spezielle Maschine angefertigt, der die genauen Geschwindigkeiten und Vorschübe angab, mit denen jede einzelne Arbeit in möglichst kurzer Zeit auf der Drehbank herzustellen war. Nach diesen Vorbereitungen, die erst das Arbeiten nach der neuen Methode ermöglichten, wurde auf der Drehbank eine Arbeit nach der andern ganz wie bei den vorhergehenden Versuchen hergestellt. Mit Anwendung der wissenschaftlichen Betriebsgrundsätze, Zeitstudien etc. *wurden die bisherigen Herstellungszeiten im ungünstigsten Falle um das zweieinhalbfache, im günstigsten Falle um das neunfache verkürzt.*

Die Versuche Taylors auf dem Gebiet der Metallbearbeitung reichen 26 Jahre zurück. 30,000 bis 50,000 solcher Versuche wurden sorgfältig protokolliert, mehr als 400,000 kg Stahl und Eisen wurden dabei mit Versuchswerkzeugen zu Spänen zerschnitten und 150,000 bis 200,000 Dollar ausgegeben. Alle diese Versuche liefen darauf hinaus, zwei Fragen einwandfrei zu beantworten, die dem Arbeiter täglich entgegentreten, wenn er ein neues Stück auf eine Metallbearbeitungsmaschine bringt, nämlich:

Mit welcher Schnittgeschwindigkeit soll ich meine Maschine laufen lassen?

Welchen Vorschub, das heisst welche Spannbreite soll ich nehmen, um die Arbeit in der kürzesten Zeit zu verrichten?

Die Beantwortung dieser Fragen scheint für einen tüchtigen Mechaniker sehr einfach. Sie setzt aber nach Taylor die Lösung einer komplizierten mathematischen Aufgabe voraus, da der Einfluss von zwölf unabhängigen Variablen bestimmt werden muss. Diese sind:

1. Die Qualität des Metalls, das bearbeitet werden soll, das heisst seine Härte oder sonstigen Eigenschaften, die die Schnittgeschwindigkeit beeinflussen.
2. Die chemische Zusammensetzung des Stahls, aus dem das Werkzeug hergestellt, und die Hitze, bei der das Werkzeug gehärtet ist.
3. Die Spannstärke, das heisst die Stärke des spiralförmigen Metallstreifens, der durch das Werkzeug abgeschält werden soll.
4. Die Form oder Aussenkante der Schneidefläche des Werkzeugs.
5. Die Frage, ob Wasser oder andere kühlende Substanzen reichlich verwendet werden.
6. Die Spannbreite.
7. Die Schneidedauer, das heisst die Zeit, die ein Werkzeug schneidefähig bleiben muss, ohne nachgeschliffen zu werden.
8. Der Schneidewinkel des Werkzeugs.
9. Die Elastizität des Arbeitsstückes und des Werkzeugs.
10. Der Durchmesser des Guss- oder Schmiedestücks, das bearbeitet werden soll.
11. Der Druck des Stahls auf die Schneidefläche des Werkzeugs.
12. Die Durchzugskraft, der Geschwindigkeits- und Vorschubswechsel der Maschine.

Da die berufsmässigen Mathematiker, die angerufen wurden eine praktische Lösung zu finden, versagten, gingen Taylor und seine Mitarbeiter selber auf die Suche nach einer solchen. Nach fünfzehnjährigen Studien und Versuchen gelang es denn auch, einen « *Rechenschieber* » zu konstruiren, mit dem die verwickeltsten Gleichungen von jedem guten Metallarbeiter in weniger als einer halben Minute gelöst werden, ob er nun etwas von Mathematik versteht oder nicht. Dieser Rechenschieber ist in Taylors Buch « *Ueber die Kunst, Metalle zu schneiden* », das im Verlag von Jul. Springer in Berlin erschienen ist, ausführlich dargestellt.

Werfen wir noch einen Blick auf die *Organisation einer Fabrik,* die nach dem Taylorschen System geführt wird. Ihren Mittelpunkt bildet das *Arbeitsbureau,* in dem — neben allen gewöhnlichen Bureauarbeiten — die Zeitbestimmung für alle Hand- und Maschinenarbeiten auf Grund von Zeitstudien und mit Hilfe des Rechenschiebers vorgenommen werden und das dem Arbeiter auf einem Instruktionszettel sein « Pensum » aufgibt. In der Werkstätte sind Spezial- oder Funktionsmeister nötig, die darauf zu achten haben, dass die Arbeiter die Instruktionszettel verstehen und befolgen. Bei einer solchen « funktionalen » Leitung treten nicht weniger als *acht verschiedene Meister* in Tätigkeit. Da ist vor allem der *Inspek-*

tor, der dem Arbeiter die Instruktionszettel und die Zeichnungen erklärt. Der *Rottenführer* (Gangboss) zeigt ihm, wie das Arbeitsstück auf der Maschine zu befestigen ist. Aufgabe des *Geschwindigkeitsmeisters* (Speedboss), also des eigentlichen Antreibers, ist es, dafür zu sorgen, dass die Maschine mit der vorteilhaftesten Tourenzahl läuft, dass das richtige Werkzeug benutzt wird und *die Maschine das Produkt in möglichst kurzer Zeit fertig stellen kann.* Der *Prüfmeister* ist für die Güte und die genaue Ausführung der Arbeiten verantwortlich. Der *Reparaturmeister* gibt dem Arbeiter Anweisungen über Einstellung, Reinhaltung und Wartung seiner Maschine und der *Zeitmeister* steht hinter ihm bei Ausfüllung seiner Zeitkarten. Der *Arbeitsverteiler* bestimmt die Aufeinanderfolge der Arbeiten und über den Transport der Arbeitsstücke von einer Abteilung der Fabrik in eine andere und der *Ordnungsbeamte* endlich (Disziplinarian) entscheidet endgültig bei Konflikten der Arbeiter mit ihren sieben andern Vögten.

Schon diese gedrängte Darstellung der wissenschaftlichen Betriebsführung macht es verständlich, dass Taylor in seinem Buche immer wieder betont, dass es bei seinem System nicht nur auf Zeitstudien, Normalisierung aller Werkzeuge und den Ersatz der Faustregeln durch die Wissenschaft ankommt, *sondern auch auf eine vollständige Umwälzung in der Auffassung der Arbeiter über ihre Stellung zur Arbeit und zum Arbeitgeber,* und dass er wiederholt und dringend vor übereilten Versuchen mit dem neuen System warnt, bei denen man nicht die zu dieser Umwälzung nötige Zeit in Rechnung stellt. Noch viel verständlicher ist es, wenn die organisierten Arbeiter von der ganzen Bescherung nichts wissen wollen. Tatsächlich ist der « wissenschaftliche Betrieb » eine der Organisation der Arbeiter feindlich gegenüberstehende Bewegung. Sein Endziel ist, aller Rhetorik entkleidet, die Erhöhung unverdienten Einkommens einer gemeinschädlichen Klasse auf Grund einer ins Vernichtende gesteigerten Ausbeutung der Arbeiter. Er zielt auf eine Zersetzung der Gewerkschaften ab, indem er an Stelle des Klassenbewusstseins und der Solidarität *einen geldgierigen, rücksichtslosen Egoismus grosszieht.* Die Gewerkschaften stehen für normale Arbeitsleistungen ein, bei denen der Arbeiter sein einziges Besitztum, seine Arbeitskraft, möglichst lange gesund und ungeschmälert erhalten kann; sie sind gegen Stück- und Akkordarbeit sowie gegen alle Bons- oder Prämiensysteme, durch die die Arbeiter zu übermässigen Leistungen getrieben und letzten Endes von den Unternehmern durch Herabsetzung der Stück- und Akkordlöhne um den Preis ihrer Anstrengungen betrogen werden. Der wissenschaftliche Betrieb dagegen stellt die üppigste Blüte des Prämiensystems dar, das den Arbeiter zu fieberhaften Anstrengungen spornt und *durch hohe Löhne besticht, zum Verräter an seinen Klassengenossen zu werden.* Verhandlungen mit den Organisationen oder Tarifverträge, die für eine gewisse Zeit gute Löhne und normale Leistungen sicherstellen, haben keinen Raum in diesem System — *sie sind seinem innersten Wesen zuwider.* Mann für Mann wird sorgfältig ausgelesen, einzeln bearbeitet und zu einer Wissenschaft bekehrt, *die ein mächtiges Wachstum der gelben Bewegung zur Voraussetzung hat.* Was aus den Millionen werden soll, die das System, wenn es zur Herrschaft gelangen sollte, in das Heer der Arbeitslosen stossen würde, stört den Unternehmern nicht im geringsten die Verdauung. Und dass die hohen Löhne der Auserwählten auch wieder sinken müssten, wenn die überschüssigen Arbeitskräfte, vom Hunger getrieben, sich zu irgendeinem Lohn anböten, liegt auf der Hand. Man würde eine abermalige Auslese veranstalten und mit der zweiten Klasse die erste im Zaume halten.

Das System Taylor ist aber nicht bloss gegen das Klassenbewusstsein und das Klasseninteresse des Arbeiters gerichtet, *es verkümmert auch seine Intelligenz.* Zugestandenermassen soll und darf er nicht mehr denken, denn das kostet Zeit, und Zeit ist Geld. Das Denken wird vollständig von den Gelehrten der Fabrik, den Ingenieuren, vom Arbeitsbureau und den acht Meistern besorgt. Durch diese Trennung der geistigen von der körperlichen Arbeit wird der Arbeiter *zu einem stumpfsinnigen Automaten, zu einem Teilstück der Maschine,* an die man nun jeden Handlanger stellen kann. Die gelernten, die denkenden Arbeiter werden überflüssig; auch *sie* mögen sehen, wo sie bleiben. Sie können sich ja — wie Taylor anregt — als Meister, als Antreiber verkaufen.

Der Hauptnachteil des Systems liegt jedenfalls im *Raubbau an Menschenleben.* Beim wissenschaftlichen Betrieb muss der Arbeiter in der Blüte der Jahre eine Menschenruine werden und der Mammon, den er etwa durch übermenschliche Anstrengung und peinliche Sparsamkeit zusammengescharrt hat, ist bei weitem nicht ausreichend, um ihm ein sorgloses Alter zu sichern. Nachdem er von den obern Zehntausend erbarmungslos ausgebeutet worden ist, fällt er zu guter Letzt der Allgemeinheit zur Last. *Die wiederholten Beteuerungen Taylors, dass sein System keine Ueberanstrengungen bedinge, werden durch seine eigenen Schilderungen der Arbeitsprozesse widerlegt.* Bei dem relativ kurzen Bestehen des Systems und seiner noch geringen Ausdehnung ist eine verlässliche Statistik über seine Wirkungen auf die Gesundheit, Sterblichkeit und Unfälle der Arbeiter noch nicht vorhanden.

Namentlich die Unfallstatistik müsste sonst erschreckende Zahlen liefern. Natürlich nicht auf allen Produktionsgebieten die gleichen. Der Maurer zum Beispiel, der nach dem «Hetzvogtsystem» arbeitet, wird zwar zu den äussersten Anstrengungen angehalten, aber er läuft daneben keine Gefahr für Leib und Leben. Er bleibt bei seiner Arbeit Herr seiner selbst, seiner Bewegungen und seiner Gedanken und wenn ihn in der Hetze die Kräfte verlassen, braucht das keine schweren Folgen zu haben. Ganz anders steht die Sache für den Metallarbeiter an seiner Maschine, mit dem Antreiber hinter sich, der mit der Stoppuhr in der Hand die Sekunden zählt. Nicht *er* beherrscht die Maschine, sondern die Maschine, die mit einer höllischen Geschwindigkeit läuft, *hat ihn völlig in ihrer Gewalt.* Seine Nerven sind durch die Beobachtung der Werkzeuge aufs äusserste angespannt, und wenn ihn auch nur einen Augenblick die Kraft verlässt, oder die Besinnung schwindet, schlägt ihn der «eiserne Schinder» zum Krüppel. Und da ihm Gesetz und Rechtsprechung keine Entschädigung sichern, ist er damit der Gnade des amerikanischen Kapitals überantwortet.

Aber hat das «Pensumsystem», der wissenschaftliche Betrieb, nicht auch seine guten Seiten, wird man zum Schlusse fragen? Sicherlich! Ja, die zugrunde liegende Idee, die wirksamste und möglichst haushälterische Verwertung der menschlichen Arbeitskraft, ist ohne Zweifel von grosser kultureller Bedeutung. Auf der falschen Grundlage der heutigen Gesellschaft, wo die grosse Masse des Volkes durch die Kaste der Besitzenden niedergehalten und ausgebeutet wird, *schlägt sie in ihr Gegenteil um und wird zu einem Werkzeug gesteigerter Ausbeutung und Unterdrückung.* In einer zukünftigen, auf genossenschaftlicher Produktion beruhenden Gesellschaft von Freien und Gleichen, an deren Reichtum alle ihre Glieder teilnehmen, wird man die Wissenschaft hoch stellen, welche die Wege zur grössten Oekonomie der menschlichen Arbeitskraft weist. Dass aber der Arbeiter von heute im Namen einer Wissenschaft, die nur den Herrschenden dient und ihnen neue Werkzeuge der Ausbeutung und Unterdrückung liefert, seine Haut zu Markte tragen soll, ist eine starke Zumutung. Aber — wendet Mister Taylor ein — man dürfe doch nicht die dritte Partei ausser acht lassen, die neben Arbeitern und Unternehmern in Frage komme. Die billigeren Herstellungskosten der Produkte kämen ja nicht nur den Unternehmern, sondern auch den Konsumenten, *also dem ganzen Volke und damit auch wieder den Arbeitern zugute.* Dieser Einwand würde nirgends eine genaue Untersuchung ertragen. Im Lande der Trusts ist er entweder eine bodenlose Naivität oder Humbug. Die Arbeiter werden nach wie vor, mit oder ohne Wissenschaft, in zweifacher Weise, als Produzenten und Konsumenten ausgeplündert.

Nein, die amerikanischen Gewerkschafter haben allen Grund, sich gegen die Wissenschaft der Profitmacherei aufzulehnen. Wenn die neue Heilslehre auch bei uns Anhänger und an Boden gewinnen sollte — woran nicht zu zweifeln ist — *werden auch unsere Gewerkschaften wie ein Mann zu ihrer Abwehr zusammenstehen.* —u.

Das Kautionswesen bei den Konsumvereinen.

Unter Kautionsleistung versteht man die Hinterlegung einer Summe Geldes zur Sicherung von anvertrauten Werten. Auch die Einbehaltung eines Standgeldes, hauptsächlich zur Einhaltung der Kündigungsfristen bestimmt, kann man unter die Kautionen nehmen, immerhin wollen wir uns hier mit diesen Kautionen (Décompte) nicht befassen. Was uns die Feder in die Hand drückt, sind die Kautionen, die die Konsumangestellten meistenteils leisten müssen. Diese Frage ist nun allerdings wichtig genug, um sich einmal eingehend mit ihr zu beschäftigen. Gerade bei den Konsumvereinen ist das Kautionswesen so eingebürgert, dass man schon besser von einem Kautionsunwesen reden würde. Wir kennen Konsumvereine, die es mit ihren Tendenzen vereinbar finden, ihre Angestellten ohne Rücksicht auf die Höhe der Löhne, die dieselben beziehen, zu Kautionsleistungen bis zum Betrage von 1000 Fr. zu veranlassen. Wohin käme man, wollten die Privatbetriebe dieses System nachahmen? Haben Kautionen überhaupt den Wert, den ihnen die Konsumvereinsbehörden beimessen?

Es wird sehr oft darauf hingewiesen, durch die Tatsache, dass die Angestellten mit ihrer geleisteten Kaution für Schaden haften, den sie der Genossenschaft verursachen, dieselben zu besserer Pflichterfüllung erzogen werden. Man stellt allerdings durch diese Argumentation der Arbeiterschaft im allgemeinen ein sehr schlechtes Zeugnis aus. Wenn ein Arbeiter nur durch Kautionsleistung zur Pflichterfüllung herangezogen werden kann, dann wundert uns nur, dass in den letzten Jahrzehnten die Industrie einen solchen Aufschwung nehmen konnte. Wenn erzogen werden muss, so gibt es hierfür wirksame Mittel. Die Arbeiterorganisationen erziehen die Arbeiter systematisch zur Pflichterfüllung, das liegt schon in ihrem Wesen begründet. Die Konsumvereine, soweit sie mit Arbeiterorganisationen schon in Berührung gekommen sind, werden bestätigen müssen, dass den Genossenschaftsangestellten tagtäglich vor Augen geführt wird, sie sollen sich nicht