

## Gruppenakkorde in Fabriken.

Von

A. Cunningham.

Man weiß, daß in land- und forstwirtschaftlichen Unternehmungen bisweilen, beim Straßenbau sehr häufig gewisse Verrichtungen, z. B. die Herstellung von Drainage- und Wiesenwässerungs-Anlagen, ferner Kultur- und Holzaufbereitungs-Arbeiten, Dammschüttungen u. dergl. an ganze Arbeiterrotten verdingen werden. Der Vortheil solcher Verdingung für beide Theile liegt auf der Hand. Wo es nicht möglich ist, die Gesamtleistung des Einzelnen in bestimmte, deutlich unterscheidbare Leistungseinheiten einzutheilen, weil sich bei jeder einzelnen Verrichtung fortwährend Mehrere in die Hände arbeiten müssen, weil Einer für sich niemals ein ganzes Werk allein vollendet, müßte man auf die Segnungen der Akkordarbeit überhaupt verzichten, wenn man die Arbeit nicht an alle Diejenigen zusammen verdingen könnte, welche, vielleicht zwar mit verschiedenartigen Einzelfunktionen betraut, doch alle gemeinschaftlich Hand anlegen müssen, um auch nur eine einzelne deutlich unterscheidbare Leistungseinheit zu vollbringen. Es liegt auf der Hand, daß es zwar möglich, aber keineswegs gerathen sein würde, Drainirungsarbeiten in der Weise zu verakkordiren, daß man bei 100 laufenden Ruthe Drainage für jeden von 5 zur Befügung stehenden Arbeitern eine Strecke von 20 R. absteckte und diesem nun für das Gräbenziehen, Glätten der Sohle, Legen der Stränge und Zuvorfieren der Gräben pro Ruthe einen gewissen Lohnbetrag in Aussicht stellte. Die Arbeit gedeiht viel rascher und besser, wenn sie auf der ganzen zu drainirenden Fläche so unter die Arbeiter vertheilt wird, daß Jeder mit seiner spezifischen Befähigung zur Geltung kommt und alle sich auf jeder Strecke vollkommen in die Hände arbeiten können. Ganz dessen zu geschweigen, daß so von gewissen Drain- Werkzeugen nur ein einfacher, höchstens ein doppelter, im anderen Falle aber von allen ein fünffacher Satz vorhanden sein müßte. Der Arbeitgeber, wenn er die ganze Drainirung, unter Feststellung eines bestimmten Lohnbetrages pro laufende Ruthe, an fünf, zumal „ineinander eingearbeitete“ Arbeiter verakkordirt, wird die ganze Leistung nicht nur in kürzerer Zeit und größerer Vollkommenheit vollendet sein; sondern er wird auch des weite-

ren großen Vortheils sich erfreuen, daß er die Aufsichtsarbeit konzentriren kann und nur mit einem der fünf Arbeiter, dem Rottenführer oder Rottenmeister, geschäftlich zu verkehren hat. Endlich werden die fünf Arbeiter den bedungenen Lohn gerechter unter sich zu vertheilen wissen, als es irgend ein Dritter vermöchte.

Dieser augenscheinlichen Vortheile auch in der gewerklichen, und zwar der fabrikativen Großindustrie sich theilhaftig zu machen, hat gewiß schon mancher Unternehmer versucht. In seinen Einzelheiten bekannt geworden ist uns ein solcher Versuch erst neuerdings. Es soll weiter unten darüber berichtet werden. Vorerst aber wollen wir das Gebiet zu umgrenzen suchen, innerhalb dessen das Lohnsystem, welches wohl passend als Gruppenakkord bezeichnet wird, zugleich möglich und erfolgversprechend sein muß.

Für den fabrikativen Betrieb eignen sich bekanntlich vorzugsweise solche Industriezweige, bei denen es auf die Massenherstellung gleichartiger Produkte ankommt und die Konzentration der Arbeiter auf einen Punkt entweder deshalb gerathen ist, weil an dem Fabrikate in jedem Stadium seiner Herstellung gleichzeitig mehrere oder viele Arbeiter beschäftigt sein müssen, oder deshalb, weil bei der Konzentration der Arbeiter der Uebergang vom einen zum anderen Stadium der Bearbeitung den möglichst geringen Zeitverlust und die möglichst geringen Transportkosten veranlaßt, oder weil so an Arbeits- und Vorrathsräumen, an Heizung und Beleuchtung, an Motoren, Werkzeug-Maschinen, Werkzeugen und Geräthen gespart wird, oder endlich weil einige dieser Gründe oder alle zusammenwirken.

Nicht jeder dieser Rechtfertigungs-Gründe für die Wahl des fabrikativen Betriebes würde auch die Einführung des Gruppenakkords rechtfertigen. Wenn z. B. Brüsseler Häuser ihre Spitzenklöpplerinnen in Fabriken vereinigen, um ihnen so gute Arbeitsräume, billige Heizung und gutes Licht zu verschaffen, so sind dies gewiß einleuchtende Gründe für die Wahl des fabrikativen anstatt des Manufaktur-Betriebes. Aber der Gruppenakkord hätte in diesem Falle keinen Sinn, weil es eben an der gruppenweisen Zusammenarbeit fehlt. Lassen wir die Klöpplerinnen an Klöppelmaschinen, welche durch einen gemeinschaftlichen Motor getrieben werden, arbeiten, so haben wir ein einleuchtendes Motiv mehr für den fabrikativen Betrieb, aber keineswegs ein Motiv für den Gruppenakkord. Vielleicht kann eine Verrichtung in der Spinnerei und Weberei, in der Zwirnererei und Druckerei, welche doch alle, meist aus verschiedenen der obigen Gründe zugleich, mit besonderem Vortheil fabrikativ betrieben werden, würde sich für dieses Lohnsystem eignen. Warum wohl nicht? Nun einfach deshalb, weil hier überall zwar verschiedene Gruppen von Arbeitern in gemeinschaftlichen Räumen, aber nicht innerlich zusammen, gemeinschaftlich an

einem und demselben Werke arbeiten; Jeder bedient seine Arbeitsmaschine, seine Walze, seine Spindelzahl unabhängig von dem Anderen.

Also das gruppenweise Zusammenarbeiten am gleichen Werke ist eine der Voraussetzungen des Gruppenakkords. Aber nicht überall, wo Jenes durch die technische Aufgabe bedingt ist, ist dieser wirtschaftlich möglich oder berechtigt. Bald eignet sich die Verrichtung überhaupt nicht für die Akkordlohnung. Das wird dann der Fall sein, wenn das Ergebnis der gemeinschaftlichen Arbeit nicht eine deutlich unterscheidbare, greifbare und selbständige Leistungseinheit oder eine Mehrheit von solchen Leistungseinheiten ist, und dann, wenn die Erfolge der Arbeit nicht sowohl von dem Fleiße und der Geschicklichkeit der einzelnen Arbeiter, als von der Umsicht, Energie und Intelligenz eines Aufsehers oder Arbeitsdirigenten abhängen. Bald eignet sich die vielleicht an sich der Akkordlohnung zugängliche Verrichtung doch nicht für die Verakkordirung nach Gruppen. Das wird dann der Fall sein, wenn es das Geschäft mit sich bringt, daß eine und dieselbe Gruppe nach Form, Größe, Zusammensetzung u. s. w. sehr verschiedenartige Fabrikate oder eine sehr große Zahl von verschiedenen Nummern eines und desselben Fabrikates herzustellen hat, und daß gleichzeitig die Funktionen der innerhalb derselben Gruppe Arbeitenden, hingesehen auf die erforderliche Intelligenz und Anstrengung, sehr mannigfaltig sind. Daß in dem letzteren Falle der Gruppenakkord den größten Schwierigkeiten begegnen würde, leuchtet sofort ein, wenn man bedenkt, daß dieses System ja nicht nur die Feststellung eines Lohnsatzes für jedes Fabrikat, sondern auch die Feststellung des Verhältnisses, in welchem jeder in der Gruppe beschäftigte Arbeiter an jedem Lohnsatzetheiligt sein soll, erfordert. Die Lösung beider Aufgaben wird in dem Maße schwieriger und unsicherer, als die Nummern der herzustellenden Fabrikate mannigfaltiger und die Anforderungen an die Mitwirkung der einzelnen theilhabenden Arbeiter verschiedenartiger sind.

Als unerläßliche Vorbedingungen der Anwendbarkeit des Gruppenakkordes in der fabrikativen Industrie wird man also folgende aufstellen können:

1. gruppenweises Zusammen- und Handinhand-Arbeiten am gleichen Werke;
2. Herstellung deutlich unterscheidbarer selbständiger Leistungseinheiten durch die Arbeitergruppe;
3. Abhängigkeit des Erfolges weniger von der Fähigkeit und dem Willen eines Aufsehers oder Arbeitsdirigenten, als von der Fähigkeit und dem Willen jedes einzelnen Arbeiters der Gruppe;
4. möglichste Gleichartigkeit oder doch nicht allzuhäufiger Wechsel in den Arbeitsaufgaben der Gruppe;
5. nicht allzugroße Verschiedenartigkeit der an die verschiedenen Mitarbeiter der Gruppe zu stellenden Anforderungen.

Wenn der Versuch, von welchem wir nun zu berichten haben, nach verschiedenen Richtungen hin sehr günstig ausgefallen ist, so wird dieser Umstand darauf zurückzuführen sein, daß es im Wesentlichen an keiner der obigen Vorbedingungen fehlte.

Die berühmte Maschinenfabrik von König & Bauer in Kloster-Oberzell bei Würzburg, die Verfertigerin eines guten Theiles der in deutschen und außerdeutschen Buchdruckereien benutzten Schnellpressen, erfreut sich nicht nur seit Alters eines ausgezeichneten Rufes in ihren technischen Leistungen, sondern verdient auch, was die glückliche Regelung des persönlichen Verhältnisses zwischen Unternehmern und Gehülften anbelangt, unter den ausgezeichnetsten deutschen Fabrikunternehmungen an erster Stelle genannt zu werden. Sachkundige wissen, daß und inwiefern von diesen beiden Vorzügen der eine den andern erklärt. Man konnte von den allbekanntesten technisch vorzüglichen Leistungen gerade dieser Fabrik allenfalls auf ein besonders glückliches Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Gehülften schließen. Aber während die ersteren der Firma in den weitesten Kreisen zu ehrenvoller Bekanntheit verhelfen, hat dieselbe ihre unausgesetzten und überaus verständigen Bemühungen zur Verbreitung von Glück und Zufriedenheit in dem zahlreichen Kreise ihrer Gehülften stets in aller Stille entfaltet, wie eine selbstverständliche Verpflichtung geübt, hat sie sich alle ihre Leistungen nach dieser Richtung hin nie zum Verdienst angerechnet. Weit entfernt jedoch von jeder Geheimnisthämerei, sind die Chefs der genannten Fabrik jederzeit bereit, solchen Personen, von denen sie sich ernstlicher Absichten versehen dürfen, auch über jene Angelegenheiten, welche man als Familienangelegenheiten einer Fabrik bezeichnen könnte, auf desfallsiges Ersuchen die eingehendsten Aufschlüsse zu geben. Einer auf sein Ersuchen gemachten solchen Mittheilung verdankt der Verf. dieser Zeilen die nachstehenden Nachrichten über das in der Fabrik der Herren König & Bauer bestehende Lohnsystem.

Die Fabrik fertigt nur Schnellpressen (Druckmaschinen), aber in verschiedenen Größen (Formaten) und Konstruktionen. Aus der Verschiedenheit der Größe und der Konstruktion ergeben sich etliche dreißig verschiedene Nummern.

Bis zum Jahre 1860 war nur im Tagelohn gearbeitet worden. Seitdem wurde in verschiedenen Werkstätten nach und nach Stücklohnung eingeführt. Und zwar wurden die Arbeiten immer an ganze Werkstätten verdungen. Die Chefs haben eine entschiedene Abneigung gegen den Einzelafford. Derselbe, meinen sie, führe zu rücksichtslosem Egoismus und zerstöre jeden Gemeingeist; er bilde eine unverstehbare Quelle von Zwistigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern, noch mehr aber eine ewige Quelle des gegenseitigen Habers und Meides unter den letzteren selbst; er demoralisire, weil er Jeden

lebiglich zur Mehrung des eigenen persönlichen Gewinnes antreibe und dabei zur äußersten Rücksichtslosigkeit gegen den Arbeitgeber, noch mehr aber gegen seine Mitarbeiter veranlasse, zu einer Rücksichtslosigkeit, wozu ja überhaupt der Mensch nur allzuviel Anlage besitze. Diese Verurtheilung des Einzelaffordes kann natürlich nicht und soll auch nicht generalisirt werden. Verrichtungen, welche dem Stücklohn, nicht aber dem Gruppenafford zugänglich sind, wird man unbedenklich im Einzelnen verdingen können, ohne jene nachtheiligen Wirkungen gewärtigen zu müssen. Nur wo sich wirklich Mehrere in die Hand arbeiten müssen, werden jene schlimmen Wirkungen des Einzelaffordes hervortreten.

In der Fabrik zu Oberzell liegen nun eben die Verhältnisse dem Einzelafford ungünstig, dem Gruppenafford günstig. Dies klar erkannt zu haben, ist ein großes Verdienst der Unternehmer. Wie wenige unserer Fabrikanten pflegen sich um derartige Lebensfragen nur überhaupt zu bekümmern!

Zuerst wurden die Eisengießer, dann die Schreiner zu je einer, die Schmiede zu zwei Kompagnien vereinigt, von denen die eine es mit den größeren Façonstücken, die andere mit kleineren Maschinentheilen zu thun hat. Jede dieser vier Gesellschaften arbeitet für sich auf gemeinsame Rechnung. Der im Afford von der Gesellschaft erzielte Gesamtverdienst wird vierteljährlich unter die einzelnen Mitglieder vertheilt. Bei Verschiedenheit der Leistungen stellten die Chefs zuvörderst den Prozentantheil der einzelnen Arbeiter fest. Diese Feststellung wird jedoch unter Mitwirkung der Werkführer von Zeit zu Zeit revidirt und eventuell entsprechend geändert.

Als sich die Vorzüge dieser Einrichtung genügend erprobt hatten, übertrug man die letztere auch auf die Haupt-Werkstätte. Hier konnten jedoch nur für gewisse vorbereitende Arbeiten einzelne Gruppen gebildet werden. So wurden mit den „Abrichtern“, welche die Gerippe der Schnellpressen bis zum Einpassen der einzelnen Theile herstellen, ferner mit den sogenannten Transporteurs, mit den Farbbehältern, den Rahmenarbeitern u. s. w. Gruppenafforde abgeschlossen. Es handelte sich hier um Gruppen von 4 bis zu 20 Arbeitern.

Schließlich blieb aber in der Haupt-Werkstätte immer noch eine Mehrzahl von Arbeitern übrig, welche sich in einzelne Gruppen nicht füglich einteilen ließen. Nämlich alle diejenigen Arbeiter, welche die einzelnen Maschinentheile ausarbeiten, welche diese Theile in die Schnellpressen einpassen, und welche die Montirung beendigen. Hierzu gehören fast alle Metallbreher und die meisten Schlosser. Das waren über 160 Arbeiter. Zur Durchführung des Gruppenafford-Systems mußte diese große Zahl in eine einzige Gruppe vereinigt werden. Von unserem — Laien- — Standpunkte ein äußerst schwieriges Unternehmen, da hier die fünfte der obigen Vorbedingungen der Anwendbarkeit

dieses Lohnsystems (nicht allzugroße Verschiedenartigkeit der an die verschiedenen Mitarbeiter der Gruppe zu stellenden Anforderungen) sich kaum erfüllen dürfte.

Aber die Fabrikherren scheuten auch vor dieser Aufgabe nicht zurück.

Bis zum 1. Oktober 1869 hatten alle jene Arbeiter der Haupt-Werkstätte noch im Zeitlohn gearbeitet. Seitdem arbeiten auch sie als Gruppe im Akkord. Zur Bemessung des Akkordlohn-Satzes wurde die Umrechnungsmethode angewendet. Es wurde ermittelt, wie viel Zeitlohn im letzten Jahre jede Nummer der in der Haupt-Werkstätte vollendeten Maschinen gekostet hatte. Außerdem wurden auch die Kosten ermittelt, welche die Reparatur der Werkzeug-Maschinen, die Beschaffung und Unterhaltung der Werkzeuge u. s. w. in der Haupt-Werkstätte, und insoweit diese Maschinen und Werkzeuge von den noch keiner Gruppe angehörigen Arbeitern benutzt wurden, veranlaßt hatte. Diese Kosten wurden auf die einzelnen Nummern der gefertigten Schnellpressen repartirt.

So gelangte man zu einem Tarif der Zeitlohn- und einiger sonstiger Herstellungskosten, welche für die verschiedenen Schnellpressennummern vorausgibt worden waren. Diesen Tarif legte man dem neuen (Akkord-) Lohnsystem zu Grunde; man erhöhte jedoch, da man überhaupt in der Haupt-Werkstätte gleichzeitig eine Lohnerhöhung eintreten lassen wollte, jeden Tariffatz um 16%. Beiläufig bemerkt, war dieser Zuschlag eine Lohn-Erhöhung um mehr als 16%. Denn betrug in dem Tariffatz I. der Lohn =  $x$ , der zu vergütende Anteil für Werkzeugmaschinen-Reparatur  $z = y$ , so würde eine bloße Lohn-Erhöhung das Gesamtbetreffniß für Tariffasse I. um 16% auf  $x + \frac{x}{100} \cdot 16 + y$  gebracht haben; es wurde aber auf  $x + y + \frac{x + y}{100} \cdot 16$  gebracht.

Die Tariffätze für die verschiedenen Maschinennummern stellten sich sehr verschiedenartig; sie stiegen von 270 bis 1000 Fl. Und dabei hatte man noch die selten vorkommenden vierfachen Zeitungsmaschinen vorläufig außer Acht gelassen.

Wußte man nun auch, wie viel der Gruppe im Ganzen für jede Maschine im Akkord zu zahlen war, so blieb der Anteil der einzelnen Mitarbeiter an dem Gesamtergebnis des Akkordes noch festzustellen. Als Maßstab für diese Feststellung wurden die Tagelohn-Sätze vom 1. Oktober 1868 angenommen, nachdem man dieselben noch einmal sorgfältig mit der wirklichen Leistungsfähigkeit der Lohnempfänger verglichen hatte. Man fand, daß damals, von denjenigen Arbeitern abgesehen, welche noch nicht 30 Kr. im Tage verdient hatten, 15 verschiedene Tagelohn-Sätze gezahlt worden waren. Man theilte also die Gruppe in 15 Antheilsklassen. Jede Klasse wurde mit einer Proportional-

zahl verzeichnet. Die Arbeiter der einen Klasse partizipirten mit je 100, die der zweiten mit 95, die der dritten mit 90, die der letzten mit 30 Antheilen. Die Zahl der Arbeiter jeder Antheilsklasse multipliziert mit der Zahl der Antheile, welche diese Klasse Jedem gewährte, repräsentirt die Gesamtantheil-Verhältniszahl der betreffenden Klasse. Besteht Klasse I., welche jedem Arbeiter 100 Theile gewährt, aus 32 Arbeitern, so bezieht Klasse I. 3200 Antheile von dem ganzen der Gruppe zufallenden Lohne. Sagen wir, die Gesamtanttheile aller Klassen betragen 11750, so würde, wenn der nach dem Tarif zu berechnende Vierteljahrslohn, welchen die Gruppe für 30 abgelieferte Maschinen zu beanspruchen hat, auf 16000 Fl. sich stellte, Klasse I.  $\frac{16000 \times 3200}{11750}$  Fl. = 4320 Fl. und ein Arbeiter dieser Klasse  $\frac{4320}{32} = 135$  Fl. für das fragliche Vierteljahr zu beziehen haben.

Da jede Schnellpressennummer mit einem bestimmten Tariffatz angenommen ist, läßt sich aus der Zahl der abgelieferten Maschinen verschiedener Nummern sehr leicht das Lohnbetreffniß der ganzen Gruppe ermitteln.

Vom Akkord ausgeschlossen sind Lehrlinge, welche noch nicht 30 Kr. Tagelohn verdienen. Sie arbeiten auch ferner im Tagelohn, welchen ihnen aber nicht mehr unmittelbar die Fabrikasse, sondern die Gruppe bezahlt. Erst wer im Tagelohn bis auf 30 Kr. gekommen, wird in den Gruppenakkord aufgenommen.

Die Fabrikhaber machten ihren Arbeitern die einzelnen Bestimmungen des neuen Gruppenakkordes durch ein Regulativ bekannt; dessen wesentliche Bestimmungen folgendermaßen lauten:

1) Vom 1. Oktober 1869 an hört die seitherige Zahlungsweise nach einfachem Tagelohn in der Haupt-Werkstatt auf. Statt dessen wird ein allgemeiner Akkord eingeführt.

2) Ausgenommen von diesem Akkord sind a. alle Arbeiter, welche seither schon im Akkord arbeiteten (die Abrichter, Rahmmacher u. s. w.); b. die Dampfmaschinen-Wärter, für welche besondere Bestimmungen gelten; c. diejenigen Lehrlinge, welche weniger als 30 Kr. Tagelohn beziehen.

3) Die Fabrik zahlt an die Gesamtheit der hiernach in den Akkord eintretenden Arbeiter denjenigen Betrag, welcher für jede Maschinennummer in dem beiliegenden Tarife angesetzt ist. Die Abrechnung findet vierteljährlich Statt. Bezüglich der wöchentlichen Abschlagszahlungen wird nichts geändert.

4) Lehrlinge, welche weniger als 30 Kreuzer Lohn pro Tag beziehen, werden von der Kompagnie im Tagelohn bezahlt.

5) Für die Vertheilung des Gesamtverdienstes unter die einzelnen Arbeiter gelten folgende Bestimmungen:

Unter Zugrundlegung der Tagelohn-Sätze, wie sie bis zum 1. Okt. 1869 gezahlt wurden, werden die am Afford theilnehmenden Arbeiter in 15 Klassen getheilt, welche im Verhältniß folgender Tabelle partizipiren:

I. Klasse.	Seither 100 und mehr Kreuzer Tagelohn.	Künftig 100	Antheile,
II.	" " 95 bis 99	" "	" 95 "
III.	" " 90 " 94	" "	" 90 "
IV.	" " 85 " 89	" "	" 85 "
		u. f. f.	
XV.	" " 30 " 34	" "	" 30 "

Außerdem wird bei der Quartalsabrechnung die Stundenzahl berücksichtigt, welche Jeder während des Vierteljahres gearbeitet hat.

6) Die Kompagnie hat die Instandhaltung der Werkzeuge und Reparaturen an Hilfsmaschinen zu übernehmen.

7) Bei Maschinen von bekannter Konstruktion, aber neuem Format, wird für das

erste Exemplar 20 % Zuschlag  
zweite " 10 % " } zu dem zu bestimmenden Tarife vergütet.

8) Bei Maschinen ganz neuer Konstruktion wird nach Tagelohn gerechnet, bis später ein Tarif für weitere Exemplare festgesetzt werden wird. In diesem Falle gilt der Klassensatz jedes einzelnen Arbeiters als Tagelohn. Der gesammte Tagelohn wird dann der ganzen Kompagnie bei der Quartalsabrechnung in einer Summe gutgeschrieben.

9) Die Klassensatz-Liste wird halbjährlich revidirt, so daß Diejenigen, welche in ihren Leistungen Fortschritte machen, in eine höhere Klasse eingereiht werden.

10) Für mangelhafte Arbeit ist jeder Einzelne haftbar, d. h. er hat erweislichen Falles den Schaden zu tragen.

11) Im Laufe des Vierteljahres Austretende erhalten nur Tagelohn und zwar den Tagelohn ihres Klassensatzes. Ihr Affordantheil verfällt der Kompagnie.

Der 12. Satz dieses Regulatives richtet sich an sämtliche Arbeiter der Fabrik und lautet folgendermaßen:

„Den Arbeitern ist von heute (1. Okt. 1869) an das Recht eingeräumt, über das Maximum der täglichen Arbeitszeit zu bestimmen. Dasselbe wird jährlich durch allgemeine Abstimmung sämtlicher Arbeiter der Fabrik festgesetzt.“

„Wir verhehlten uns nicht,“ — sagt mein Gewährsmann — „daß mit diesem § 12 ein etwas bedenklicher Weg betreten wurde, und zwar ganz frei-

willig, da sich bei uns nie die leiseste Neigung zu Strikemachen und dergleichen gezeigt hat. Bis zum 1. Oktober 1869 war in unserem Unternehmen täglich 12 Stunden gearbeitet worden; die Abstimmung der Arbeiter setzte die tägliche Arbeitszeit für die Zukunft auf 10 1/2 Stunden fest; eine Aenderung dieser Festsetzung ist bisher nicht eingetreten.“

Als einen „etwas bedenklichen Weg“ bezeichnet Herr König dieses Zugeständniß. Und doch sind wir überzeugt, die Unternehmer haben keinen Augenblick geschwankt, diesen Weg zu beschreiten. Durften sie doch zu ihren Arbeitern das Vertrauen hegen, daß diese von der ihnen gewährten Befugniß nur den verständigsten Gebrauch machen würden. Und sie haben dieses Vertrauen nicht getäuscht. Für Affordarbeiter lag die Versuchung sehr nahe, statt einer Reduktion vielmehr eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit einzuführen. Aber sie wählten mit voller Klarheit über Das, was zu ihrem und der Unternehmung wahren Vortheil ausschlagen mußte, die Reduktion, und zwar vorerst nur eine vorsichtige, mäßige Reduktion. Wir werden weiter unten sehen, durch ein wie glänzendes Ergebnis diese Wahl belohnt wurde.

Ueber die anderen Bestimmungen des Regulatives spricht sich Herr F. König folgendermaßen aus:

„Diese Bestimmungen regeln also den Verdienst der Gesamtheit und demnach auch den jedes Einzelnen proportional dem Quantum der gesammten Produktion. Jeder Einzelne kann jetzt nur dann auf hohen Verdienst rechnen, wenn die Gesamtproduktion steigt. Diese zu steigern, gebietet daher das eigene persönliche wie das gemeinsame Interesse in gleichem Maße. Mag sein, daß der Arbeiter im Einzelafford bisweilen mehr verdient, wenn er speziell in seiner Arbeit alle Vortheile erlangt hat; aber er sorgt nur für sich, gleichgültig, ob sein Nachbar, ob das Ganze dabei aufgehoben und geschädigt wird. Anders beim Gruppenafford. Jeder ist getrieben, nicht nur die eigne Arbeit zu fördern, sondern auch Alles, was in seinen Kräften steht, zu thun, damit die Arbeit der Anderen gleichfalls möglichst gefördert werde. Dies bewirkt, daß jeder Einzelne nicht nur intensiver, sondern auch umsichtiger arbeitet; das Bewußtsein der Zusammengehörigkeit und des gemeinsamen Interesses spornet jeden Einzelnen zu erweiterter geistiger Thätigkeit an; mit einem Worte: das richtige und rechtzeitige Sineinandergreifen aller Faktoren des ganzen Betriebes wird in weit höherem Maße gefördert, als beim Einzelafford. Hierin liegt der Schwerpunkt des Generalaffordes.“

Zu den Punkten 4, 6 und 10 des Regulatives bemerkt Herr F. König:

„Zu P. 4. Diese Maßregel veranlaßt die älteren Arbeiter, sich die Ausbildung der Lehrlinge recht angelegen sein zu lassen, damit sie auch möglichst viel Gewinn aus dem denselben zu zahlenden Tagelohn erzielen.“

„Zu P. 6. Durch diese Bestimmung wird die sorgfältige Behandlung der Werkzeuge und Hülfsmaschinen gesichert. Der Zeitlohn-Arbeiter war in diesem Punkte nachlässig; der Einzelakkordarbeiter würde wenigstens mit den Werkzeugen sehr leichtfertig umspringen.

„Zu P. 10. Diese Bestimmung giebt Garantie für die gute Qualität der Leistungen. Jeder hat ein Interesse, darüber zu wachen, daß auch der Nachbar nicht pfuscht. Wenn die Maschine beim Probendruck sich mangelhaft erweist, wird sie ja zum Nachtheile der ganzen Kompagnie zurückgewiesen.“

Zur Vergleichung zwischen den Ergebnissen der Tagelohn- und der Gruppenakkord-Arbeit in der Haupt-Werkstätte der Maschinenfabrik der Herren König & Bauer ward uns das nachstehende tabellarisch geordnete Material zur Verfügung gestellt:

Zahlenresultate in den Perioden

	des Tagelohns		des Gruppenakkords		Zeit in Prozenten	
	1. April bis 31. Dez. 68.		1. Okt. 69 bis 30. Juni 70.		gegen früher	mehr weniger
1. Gesamtzahl der Arbeiter, welche in den betreffenden 3 Quartalen die Arbeiten des neuen Gruppenakkords der Haupt-Werkstätte verrichteten . . . . .	163		179			
2. Gesamtsumme der wirklichen Arbeitsstunden dieser Arbeiter . . . . .	376 359		383 490			
3. Durchschnittliche Arbeitszeit eines Arbeiters in Stunden . . . . .	2310		2130			
4. Gesamtverdienst aller Arbeiter in Gulden . . . . .	33 745		46 295			
5. Durchschnittsverdienst des Personals:						
a. für 1 Stunde . . . . . Kr.	5 <sup>4</sup>		8			
b. „ 1 Tag à 10 1/2 Stunden . . . . .	57 <sup>0</sup>		84	47%		
c. „ 1 „ à 12 „ . . . . .	65 <sup>0</sup>		96			
6. Gefertigte Buchdruck-Maschinen, nach dem Tarifwerth berechnet . . . . .	93		112	20,4%		
7. Arbeitslohn-Ausgabe, soweit sie die Teilnehmer des Gruppenakkords betrifft, für 1 Maschine . . . . . Fl.	363		410	11,5%		
8. Gesamtstundenzahl, welche die Vollen dung einer Maschine, solange sie in den Händen der jetzigen Gruppenakkord-Arbeiter war, forderte . . . . . Stunden	4047		3423		15,5%	

Zur Vermittelung des richtigen Verständnisses dieser interessanten Tabelle müssen nun einige erläuternde Bemerkungen hinzugefügt werden.

Die mit dem Beginn des Gruppenakkordes eintretende Reduktion der Arbeitszeit und der Umstand, daß gleichzeitig die Zahl der Arbeiter der Hauptwerkstätte vermehrt wurde, erschwert die Vergleichung einigermaßen. Deshalb ist in Pos. 5 der Tabelle zur Bemessung des Einflusses des Akkordes auf den

Lohnverdienst die Arbeitsstunde angenommen und, dann der aus dem Gesamtverdienst sich ergebende Durchschnittsverdienst angegeben. Wenn der neue Verdienst für 10 1/2 Stunden in Pos. 5 mit 84 Kr. angegeben ist, so ist zu beachten, daß der Lohn in Lohnklasse I viel mehr, nämlich 122 Kr., und in Lohnklasse XV viel weniger, nämlich 37 Kr., betrug.

Eine weitere Schwierigkeit für die Vergleichung ergab sich für Pos. 6 der Tabelle aus der Verschiedenartigkeit der Nummern der gefertigten Maschinen, von denen natürlich die eine erheblich mehr Arbeitsaufwand erfordert, als die andere. Um vergleichbare Zahlen zu gewinnen, mußte eine Durchschnittsmaschine angenommen werden. Der Durchschnitt wurde auf Grund der Tariffätze ermittelt. Betrug die Zahl der in einem Quartal gefertigten Maschinen verschiedener Nummern 30 und die Summe der Tariffätze für alle 16 000; dagegen in einem andern Quartal die Zahl der Maschinen 32 und die Summe der Tariffätze für alle 15 900, so konnte man annehmen, es verhalte sich die Produktion des ersten Quartales zu der des zweiten wie  $\frac{16\,000}{30} : \frac{15\,900}{32}$

oder wie  $533,33 : 469,97$ , oder wie  $5,3333 : 4,6997$ . Wurden beim Tagelohn in 3 Quartalen 93 Maschinen zum Tarifwerth = x hergestellt, betrug aber der Tarifwerth der im Gruppenakkord in 3 Quartalen hergestellten Maschinen x + y: so konnten jenen 93 Maschinen nun so viele Maschinen entgegen gestellt werden, als sich ergaben, wenn man x + y durch  $\frac{x}{93}$  dividirte. Die Zahl 112 in Pos. 6 hat also nur die Bedeutung, daß dem Tarifwerthe nach die Produktion der zweiten Dreivierteljahrsperiode 20,4% mehr betrug, als die der ersten. Die wirkliche Stückzahl konnte erheblich größer, sie konnte aber auch um Etwas geringer sein; die Mehrproduktion um 20,4% ist jedenfalls konstatirt.

Wie oben bemerkt, trat mit dem Gruppenakkord für die Haupt-Werkstätte zugleich eine Reduktion der Tagesarbeitszeit ein. Diese Reduktion hat bereits verschiedene hochwichtige Resultate ergeben. Unnötige Arbeitsversäumnisse und durch Krankheit veranlaßte Unterbrechungen sind augenscheinlich seltener geworden. Dies geht auch aus Pos. 3 der obigen Zahlenresultate deutlich hervor. Die Reduktion von 12 auf 10 1/2 Stunden entspricht einer Reduktion im Verhältniß von 24 : 21. Aber während zur Zeit des Tagelohns ein Arbeiter in 9 Monaten durchschnittlich 2310 Stunden gearbeitet hatte, arbeitete er im Akkord 2130 Stunden. Es trat also in der effektiven Arbeitszeit nur eine Verminderung im Verhältniß von 23,1 : 21,3 ein. Die längere Arbeitszeit hatte ihren Einfluß auf die Gewissenhaftigkeit und auf die Gesundheit der Arbeiter nicht verfehlt.

Und in dieser kürzeren Arbeitszeit wurde mehr fertig gebracht, als in der früheren längeren; dieses Plus beträgt mehr als  $\frac{1}{5}$  der früheren Leistung! Das ist der Segen des größeren Eifers bei größerer Konzentration. Es ist im vorliegenden Falle freilich zugleich der Segen der durch den Gruppenakkord herbeigeführten gegenseitigen Kontrolle und des besseren Hand-in-Hand-Arbeitens. Das wird u. A. auch durch die Zahlen der Pos. 8 deutlich erwiesen.

Endlich: in Folge der Abkürzung der Arbeitszeit wurde erheblich an Heizung, Beleuchtung, Maschinen, Werkzeugen u. s. w. gespart.

Der Gruppenakkord veranlaßte natürlich eine größere Lohnausgabe, sowohl per Jahr, wie für die einzelne Maschine (vergl. Pos. 4 und Pos. 7 der „Zahlenresultate“). Aber obwohl mit dem Gruppenakkord eine Lohnerhöhung um 16 % eintrat, stieg doch die Lohnausgabe nur um  $11\frac{1}{2}$  %, die Produktion dagegen um 20,4 %.

Also: die Arbeiter verdienen mehr, als sonst, nämlich 47 %, die Fabrik hatte ein stärkeres Lohnbudget, nämlich um  $11\frac{1}{2}$  %; aber die Produktion stieg in viel stärkerem Maße. Hier in der That gewahrt man augenscheinlich, wie die Interessen solcher Personen, die sich leider noch so vielfach als natürliche Gegner betrachten, Hand in Hand gehen!

Daß die Verdiensts Zunahme um 47 %, wie sie in Pos. 5 oben nachgewiesen, nur zum Theil auf Rechnung des Gruppenakkordes, zum größeren Theil aber auf Rechnung der gleichzeitig eingetretenen Lohnerhöhung um 16 % zu schreiben ist, braucht nicht besonders hervorgehoben zu werden. Wäre jene Lohnerhöhung nicht eingetreten, so würde lediglich in Folge des Gruppenakkordes der Gesamtverdienst der Arbeiter sich nicht von 33745 auf 46295, sondern nur auf 39890 Gulden, also nur um 16 % gehoben haben. Auch die Lohnausgabe für eine Maschine würde sich ohne jene Lohnerhöhung nicht gesteigert haben; daß sie sich nicht um den ganzen Betrag der Lohnerhöhung (16 %), sondern nur um  $11\frac{1}{2}$  % steigerte, ist jedenfalls eine weitere günstige Wirkung des Gruppenakkordes.

Man braucht sich nicht zu wundern, wenn Herr F. König sein Gesamturtheil über das neue Lohnsystem in den Worten zusammenfaßt: „Wir sind mit Einführung des Generalakkordes sehr zufrieden; für unsere speziellen Verhältnisse ist er ganz passend und bietet viele angenehme Seiten.“

Wenn der treffliche Mann dann fortfährt: „Ob dieses Lohnsystem für weitere Kreise zu empfehlen sei, darüber gestatte ich mir kein Urtheil,“ — so finden wir diese Bescheidenheit sehr rühmlich, zweifeln aber nicht daran, daß

dieser seine Beobachter, dieser mit den wirtschaftlichen Bedingungen des industriellen Gedeihens so wohl vertraute Mann völlig im Klaren ist über die Anwendbarkeit des neuen Lohnsystems in allen den Fällen, wo jene Voraussetzungen zutreffen, welche wir im Eingange dieses Aufsatzes zusammenzustellen versuchten.

Aber freilich — nicht jeder Unternehmer hegt oder bekundet den dringenden Wunsch, seine Interessen mit denen seiner Gehülfen in völligen Einklang zu bringen.

Möge es dieser Mittheilung gelingen, Denen, welche von diesem Verlangen erfüllt sind, und welche von dem geschilderten neuen Lohnsystem Gebrauch machen können, ein Mittel zur Befriedigung ihrer Wünsche des Versuches werth erscheinen zu lassen!