

Ablösung des Lohnverhältnisses

01.08.1960

Von

Hans Kühn

Zu dem Thema einer Ablösung des Lohnverhältnisses der Arbeitsleister durch ein *freies, vertragliches Teilungsverhältnis* mit den Arbeitsleitern möchte ich an einen Wortlaut Dr. Steiners erinnern, der zum Teil weniger bekannt sein dürfte. Als Konsequenz ergeben sich ganz neue Entlohnungsbegriffe.

In einer Diskussion mit Betriebsräten im Sommer 1919 wurde die Frage gestellt : *Wie regeln sich Arbeitszeit, Akkordarbeit, Entlohnung und Minimallohn?* Darauf antwortete Dr. Steiner :

«Wenn die Art, das Mass und die Zeit der Arbeit im *Rechtsorganismus* festgesetzt werden, so kann es sich nur um eine minimale und maximale Arbeitszeit handeln, die noch genügend Spielraum für den freien Willen des einzelnen lässt. *Akkordarbeit* dürfte sich überleben, weil diese den Menschen zur Maschine stempelt und die Qualitätsarbeit vermindert. Die Mehrleistung einzelner gegenüber anderen wird besser entwickelten oder erhöhten Fähigkeiten entspringen, weil durch die *volle Gegenleistung*, die zum Beispiel der Leiter eines Fabrikbetriebes den Arbeitern schuldig ist, der Ansporn zu einer Erhöhung der Leistung bedeutend grösser ist als heute, wo ganz ungerechte Lohnverteilung stattfindet. Es ist daran gedacht, die *Arbeitsarten der Handarbeiter* ebenso in verschiedene *Positionen* einzuteilen wie heute die Leistungen der Angestellten, so dass der fähige oder fleissige Arbeiter von einer Position in die andere aufzusteigen vermag . Innerhalb einer Position sollen alle jedoch gleichmässig bezahlt werden. Der *Faule* wird sich nie aus der niedersten Position erheben, doch muss ihm, wenn er auch noch so faul ist, die für diese festgesetzte Entschädigung gewährt werden, weil er die gesetzliche *Minimalarbeitszeit* der menschlichen Gesellschaft zur Verfügung stellt. Zum Anspornen der Leistung dürften im künftigen Wirtschaftsleben manche Mittel verwendbar sein, die heute nicht wirken, weil das *sachliche Interesse an der Produktion* ein viel grösseres sein wird als heute.

Die *pekuniäre Gegenleistung* für geleistete Arbeit soll *nicht als Lohn* betrachtet werden, sondern aus dem Geschäftsgang resultieren und nach den Rücklagen des vergangenen Jahres für das Künftige errechnet werden. Im eigentlichen Sinne hat also der Arbeiter *einen Besitzanteil an der Fabrik*, in der er arbeitet, den er allerdings mit dem Austritt wieder verliert. Dieser Besitz ist aber nicht kapitalistisch durch irgendwelche Aktien oder Papiere festgelegt, sondern einfach eine Selbstverständlichkeit durch seinen Eintritt, weil darnach sein Verdienst errechnet wird. Dem schlechtesten Arbeiter muss das Erträgnis aus seinem Minimalbesitz so bemessen werden, dass er gerade davon leben kann und dies ist im eigentlichen Sinne das *Erträgnis seines Existenzbesitzes*.

Damit die einzelnen Fabriken nicht an gleichen Orten verschiedene Gegenleistungen auszahlen, dürfte der über den Fabriken stehende Wirtschaftsorganismus *einen Ausgleich* herbeiführen, was zur Voraussetzung hat, dass die *Fabriken einander tragen*. Es werden ja die *Preisverhältnisse* nicht wie bisher aus den Preisen der Rohmaterialien und Arbeitslöhne errechnet, sondern *aus den Produktions- und Konsumverhältnissen der Waren untereinander*, wodurch es möglich wird, dass auch ein vorübergehend nicht rentierender Betrieb aufrechterhalten werden kann, wenn aus irgendwelchen Gründen dessen Waren nicht vom Markte verschwinden sollen.

Wie im einzelnen die *Wirtschaftserträge* verteilt, ausgeglichen und ausgegeben werden, richtet sich nach den sich einst entwickelten *Wirtschaftsorganisationen*. Alles Weitere dürfte sich *aus der lebendigen Entwicklung ergeben* und braucht heute in den Einzelheiten keineswegs festgelegt zu werden.»

Aus Obigem ergibt sich mit aller Deutlichkeit, dass die *Löhne heraus müssen aus dem Unkostenkonto der Buchhaltungen!* Der Erlös der Fertig- und Halb-Fabrikate muss nach einem vorher festzulegenden Schlüssel so verteilt werden, dass obige Forderungen von der Arbeiterseite her, im Sinne des Sozialen Hauptgesetzes, erfüllt werden. Zugleich muss dem Geschäftsleiter das nötige Betriebskapital erhalten bleiben und seine geistige Leistung entsprechend bewertet werden. Im Effekt wird also die Vergütung an die Arbeiterschaft so mit den Verkaufspreisen der Waren in Übereinstimmung zu bringen sein, dass in der Tat der gerechte Anteil am Verkaufswert des Produktes bezahlt wird, das der Arbeiter in Gemeinschaft mit dem ganzen Betrieb und seiner Organisation herstellt.

Die Folgen sind ungeheuer! Wird einmal der Handarbeiter, der sich allerdings infolge der Mechanisierung und Automation der Betriebe immer mehr zum Techniker und Ingenieur entwickeln dürfte, *nicht mehr als Unkostenposten betrachtet*, sondern als eine Art Gesellschafter, auf jeden Fall als *vollberechtigter Mitarbeiter*, dessen Ansprüche an den Gesamtbetrieb genau festliegen, so findet automatisch ein *vollkommener Gesinnungswandel* von der Leitung nach unten, vor allem aber auch von der Arbeiterseite nach oben statt.

Es versteht sich, dass unter den heutigen Verhältnissen nur unvollkommene Massnahmen möglich sind. Was vom Rechtsorganismus hereinwirken müsste, beschränkt sich vorläufig auf die Gesamtarbeitsverträge . Und die Lohntarife dienen als Berechnungsgrundlage, die von Monat zu Monat ergänzt wird . Sobald wie möglich sollten überbetriebliche Zusammenschlüsse angestrebt werden, um den Gedanken der Assoziationen vorzubereiten . Ein neues Betriebsrecht wäre auszuarbeiten .

Hans Kühn, 27.3.1958

Quelle

Beiträge zur Dreigliederung des sozialen Organismus
5. Jahrgang, Nr. 2, August 1960.

Hat Ihnen die Lektüre gefallen?

Dann spenden Sie uns bitte so viel, wie es Ihnen wert ist, dass wir weiterhin solche Texte veröffentlichen können. Tip: Sie können auch den Namen des Autors im Verwendungszweck angeben, wenn wir uns um Texte dieses Autors besonders bemühen sollen. [Hier gehts zum Spendenformular](#)