

«Gustav SCHMOLLER: Grundriß der Allgemeinen Volkswirtschaftslehre»

Auteur

Claude DIEBOLT

Document de Travail n° 2022 – 16

Mai 2022

Bureau d'Économie
Théorique et Appliquée
BETA

www.beta-economics.fr

[@beta_economics](https://twitter.com/beta_economics)

Contact :
jaoulgrammare@beta-cnrs.unistra.fr

Gustav SCHMOLLER: Grundriß der Allgemeinen Volkswirtschaftslehre

Claude DIEBOLT

Directeur de Recherche au CNRS à l'Université de Strasbourg

cdiebolt@unistra.fr

Zusammenfassung: Dieser Beitrag, gewidmet dem Denken von Gustav Schmoller, wurde für die Veröffentlichung in einer Anthologie von Texten deutschsprachiger Autoren aus dem 17. bis 20. Jahrhundert vorbereitet. Das Projekt, das von Anne-Sophie GOMEZ, Dana MARTIN und Thomas NICKLAS herausgegeben wird und sich um die Begriffe Utopie und Dystopie dreht, wird von drei Germanistik-Laboratorien in Clermont-Ferrand und Reims in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Textarchiv (Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften) durchgeführt.

Schlagwörter: Schmoller, Großunternehmen, Wirtschaftsgeschichte, Unternehmensgeschichte, Wirtschaftswissenschaften, Utopie, Dystopie.

Abstract: This contribution, dedicated to the thought of Gustav Schmoller, has been prepared for publication in an anthology of texts written by German-speaking authors between the 17th and 20th centuries. The project, edited by Anne-Sophie GOMEZ, Dana MARTIN and Thomas NICKLAS and built around the concepts of utopia and dystopia, is conducted by three laboratories of German studies located in Clermont-Ferrand and Reims, in collaboration with the Deutsches Textarchiv (Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften).

Keywords: Schmoller, Large companies, Economic history, Business History, Economics, Utopia, Dystopia.

Résumé : Cette contribution, consacrée à la pensée de Gustav Schmoller, a été préparée pour publication dans une anthologie de textes rédigés par des auteurs de langue allemande entre le 17ème et le 20ème siècle. Le projet, édité par Anne-Sophie GOMEZ, Dana MARTIN et Thomas NICKLAS et construit autour des concepts d'utopie et de dystopie, est mené par trois laboratoires d'études germaniques situés à Clermont-Ferrand et à Reims, en collaboration avec le Deutsches Textarchiv (Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften).

Mots-clefs : Schmoller, Grandes entreprises, Histoire économique, Histoire du management et des organisations, Sciences économiques, Utopie, Dystopie.

Codes JEL : A10, A20, B15, N01, N83.

Autor:

Gustav Schmoller (24. Juni 1838/27. Juni 1917) ist Sohn eines Heilbronner Verwaltungsangestellten. Er studierte Staatswissenschaften in Tübingen, belegte aber auch Vorlesungen in Geschichte, Philosophie, Naturwissenschaften und Technik. Im Alter von 23 Jahren promovierte er und arbeitete für kurze Zeit in der württembergischen Finanzverwaltung, bevor er zum Professor in Halle (1864-1872), Straßburg (1872-1882) und schließlich in Berlin (1882-1913) ernannt wurde. Schmoller nahm schnell eine zentrale Position innerhalb der jungen deutschen historischen Schule ein, insbesondere bei den Kathedersozialisten. Er war Mitbegründer und Vorsitzender des berühmten *Vereins für Socialpolitik*, der bis heute besteht. Dem Verein ist es übrigens zu verdanken, dass er seinen Einfluss auf die Wirtschaftspolitik ausüben konnte. 1908 wurde er in den Adelsstand erhoben. Schmoller war auch Herausgeber der Zeitschrift *Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft im Deutschen Reich*, die später unter der einfachen Bezeichnung *Schmollers Jahrbuch* bekannt wurde. Als Wirtschaftswissenschaftler ist sein Werk umfangreich und eklektisch. Über seine historischen Schriften hinaus zeigte er ein deutliches Interesse an den aktuellen Problemen seiner Zeit. Seine Arbeiten über den deutschen Handel und insbesondere sein Buch *Die Straßburger Tucher- und Werbezunft* (1879) bieten einen originellen Überblick, anhand dessen er die Modernisierung und Liberalisierung des Handwerks und der Industrie diskutiert. Seine Interpretation des Merkantilismus, den er als Prozess der Bildung von Nationalstaaten ansieht, ist auch heute noch ein Diskussionsthema. Wie Voltaire verteidigte Gustav Schmoller die aufgeklärte Monarchie, d. h. eine Regierung, in der der König mit Blick auf das Glück seiner Untertanen und nicht als Tyrann regiert. Seiner Meinung nach war es dieses Ideal, das in Preußen die Überwindung von Partikularismen und die Gründung eines einheitlichen Territoriums ermöglichte. Für Schmoller sollte diese Staatsauffassung auch dazu führen, dass die Unterschiede zwischen den sozialen Klassen deutlich untergraben werden. Berühmt in Schmollers Werk bleibt jedoch der Methodenstreit. Gustav Schmoller wettete regelmäßig gegen den massiven Vormarsch des aristotelischen Realismus. Es erübrigt sich hier zu erwähnen, dass Carl Menger, der Gründer der österreichischen marginalistischen Schule, eine diametral entgegengesetzte Position vertritt, die sich allmählich durchsetzen und zum Leitmotiv des zeitgenössischen Wirtschaftsdenkens werden sollte, nämlich des neoklassischen Denkens. Wie dem auch sei, die eigentlichen Qualitäten von Gustav Schmoller liegen woanders. Wenn es darum ging, Wirtschaft und Geschichte zusammenzubringen und institutionelle Veränderungen zu berücksichtigen, fand Schmollers Wirtschaftssoziologie sehr schnell die Unterstützung so renommierter Wissenschaftler wie Joseph Schumpeter. Schmoller konzentrierte sich auf die Analyse des institutionellen Wandels und seiner Auswirkungen auf die

Wirtschaftsleistung und vermittelte ein Forschungskonzept, das auch heute noch hochaktuell ist. Er betrachtet den Staat und die Verwaltung als integrale Bestandteile der Wirtschaft. Er betont die Verbindungen zwischen rechtlichen Regeln und dem Markt. Er ist ein Meister der vergleichenden historischen Analyse von Institutionen und damit unbestreitbar ein Vorläufer des North'schen Zweigs der Cliometrie, der 1993 mit der Verleihung des Nobelpreises für Wirtschaftswissenschaften an Robert Fogel und Douglass North für die Erneuerung der wirtschaftshistorischen Forschung durch die Anwendung von Wirtschaftstheorie und quantitativen Methoden auf wirtschaftliche und institutionelle Veränderungen geehrt wurde.

Textart/Textinhalt:

Der hier analysierte Auszug stammt aus dem Buch von Gustav Schmoller, *Grundriß der Allgemeinen Volkswirtschaftslehre...*, Duncker & Humblot Verlag, Leipzig, 1900, S. 434-439 (siehe Anhang). Schmollers Ausführungen sind ein Plädoyer für die Einrichtung von Arbeiterausschüssen, inspiriert durch seine Kritik am angelsächsischen Kapitalismus und Liberalismus, die von der "alten historischen Schule" entwickelt wurde. Auf seine Weise stellt Schmoller die Selbstregulierungs- und sozialen Integrationsfähigkeiten der Marktwirtschaft in Frage. Er widerlegt das liberale Paradigma einer Beschränkung der Rolle des Staates auf das strikte Minimum seiner hoheitlichen Funktionen. Damit formuliert er eine Art Utopie, die die Entstehung einer reformierten Marktwirtschaft anstrebt, die auf die soziale Befriedung und die Entschärfung des Konflikts zwischen Arbeit und Kapital abzielt. Tatsächlich tritt Schmoller für eine Institutionalisierung der Konfliktlösung innerhalb der Unternehmen ein, ähnlich wie das Prinzip der politischen Demokratisierung. Es ist übrigens der Widerspruch zwischen der politischen Gleichheit der Bürger und der Unterwerfung der Arbeiter in den Betrieben, der Schmollers Ausführungen einen etwas utopischen Ton verleiht, und das, obwohl ich fest davon überzeugt bin, dass Schmoller nicht wirklich von all dem überzeugt war. Schmoller ist jedoch der Ansicht, dass die Entstehung neuer Unternehmensformen aufgrund ihrer Größe und ihrer makroökonomischen Bedeutung einen ähnlichen Status wie öffentliche Einrichtungen wie der Staat oder lokale Gebietskörperschaften erreicht. Mehr noch, soziale Konflikte werden so Schmoller, nunmehr vor allem in großen Unternehmen ausgetragen. Was in den frühen Phasen des Kapitalismus als privat galt, ist um 1900 ein öffentliches und politisches Thema geworden. Für Schmoller ist der Arbeiter Opfer eines doppelten Status: einerseits als vollwertiger Bürger, andererseits als Arbeiter, der einem Herrschaftsverhältnis im Unternehmen unterworfen ist, das durch einen feudalen, autoritären und paternalistischen Führungsstil der Chefs und Manager geprägt ist. Als Ursachen für dieses Herrschaftsverhältnis nennt Schmoller die historisch gewachsenen Strukturen des

Familienunternehmens. Seiner Ansicht nach entsprechen sie nicht mehr den Erfordernissen der sozialen Integration in modernen industriellen Großunternehmen. Er ist außerdem der Meinung, dass es unmöglich sei, die verschwommene, aber selbstbewusste Masse der modernen Arbeiter mit harten, patriarchalischen und willkürlichen Methoden zu disziplinieren. So hätten die Unternehmensführer ungeschickterweise den Schwerpunkt auf den industriellen Aspekt der Arbeitsorganisation gelegt und dabei die menschlichen Beziehungen ärgerlicherweise vernachlässigt. Außerdem habe man in Deutschland den Fehler begangen, das englische Modell eines individualistischen Kapitalismus zu übernehmen, der die Arbeit in eine einfache Ware verwandelt, die den Zufälligkeiten von Angebot und Nachfrage unterliegt. Schmoller ist der Ansicht, dass diese Konfiguration stabil bleiben konnte, solange die Arbeiter bescheiden, unterwürfig und unorganisiert waren, aber das wäre nunmehr nicht mehr der Fall. Schmoller sieht die Lösung, um den Autoritarismus in der Arbeitswelt zu durchbrechen, nur in einer Reform, die eine neue Unternehmenskultur schafft, indem sich das Unternehmen in eine Art moralische Gemeinschaft (sittliche Gemeinschaft) verwandelt, was wiederum für Schmoller die Einführung der Arbeitnehmerbeteiligung, insbesondere durch die Einrichtung von Arbeiterausschüssen, bedeutet. Bei der Beschreibung der Funktionen der Arbeiterausschüsse verweist Schmoller auf deren Doppelcharakter: einerseits Vertrauens- und Ausführungspartner für die Unternehmensleitung, andererseits ein Organ, das die spezifischen Interessen der Arbeitnehmer gegen die Unternehmensleitung verteidigt. Schmoller sieht in den Arbeiterkomitees außerdem ein Mittel zur De-radikalisierung der Sozialdemokratie und der Gewerkschaften, da die tägliche Zusammenarbeit mit den Führungskräften extreme Positionen tiefgreifend abschwächen und sie einen gewissen Pragmatismus und die Kultur des Kompromisses lehren würde. Die Arbeitnehmerbeteiligung sollte auch ein Mittel sein, um die von einem Teil der Arbeiterbewegung geforderten Verstaatlichungen von Unternehmen zu vermeiden.

Kontext und Utopie- / Dystopiebegriff:

In einer sich wandelnden Gesellschaft stellt Schmoller die Zukunft der Großunternehmen, des „Großbetriebs“ aber auch der deutschen Nationalökonomie in Frage. Schmollers Utopie und Dystopie berücksichtigen das, was man gemeinhin als "Erwartungshorizont" bezeichnet, d. h. Schmoller denkt sein Ideal, er formuliert seine Utopie einer anderen, besseren sozioökonomischen Welt im Hinblick auf die gesellschaftlichen Herausforderungen seiner Zeit. In der Tat fikionalisiert Schmollers Text seinen Entwurf einer idealen sozioökonomischen Welt, die es offensichtlich nicht gibt, auf die aber hingearbeitet werden sollte. Die Dystopie gibt, insbesondere durch das psychologische Argument, die Grenzen von Schmollers Utopie zu denken, indem sie seinen allzu

großen Erwartungen und den Grenzen, die eine allzu perfekte Unternehmenswelt mit sich bringen könnte, widerspricht. Abgesehen davon scheint Schmollers Projekt einer sozialen Regulierung des Kapitalismus in völligem Widerspruch zur Verteidigung des republikanischen und demokratischen politischen Systems zu stehen. Schmoller lehnt das Konzept der Volkssouveränität ab und kritisiert den Parlamentarismus, der seiner Meinung nach anarchische und chaotische Zustände hervorbringt, die der politischen Dominanz einer der sozialen Klassen auf Kosten des Allgemeininteresses den Weg ebnen. Ausgehend von meiner Lektüre des Textauszugs von Schmoller bin ich jedoch der Meinung, dass wir im nunmehr 21. Jahrhundert nicht sehr weit von diesen Welten entfernt bleiben, die beispielsweise in vielen Science-Fiction-Romanen beschrieben werden, die oft dazu neigen, den Eindruck zu erwecken, dass eine Dystopie per Definition die Beschreibung einer werdenden Diktatur ohne Rücksicht auf Grundfreiheiten ist.

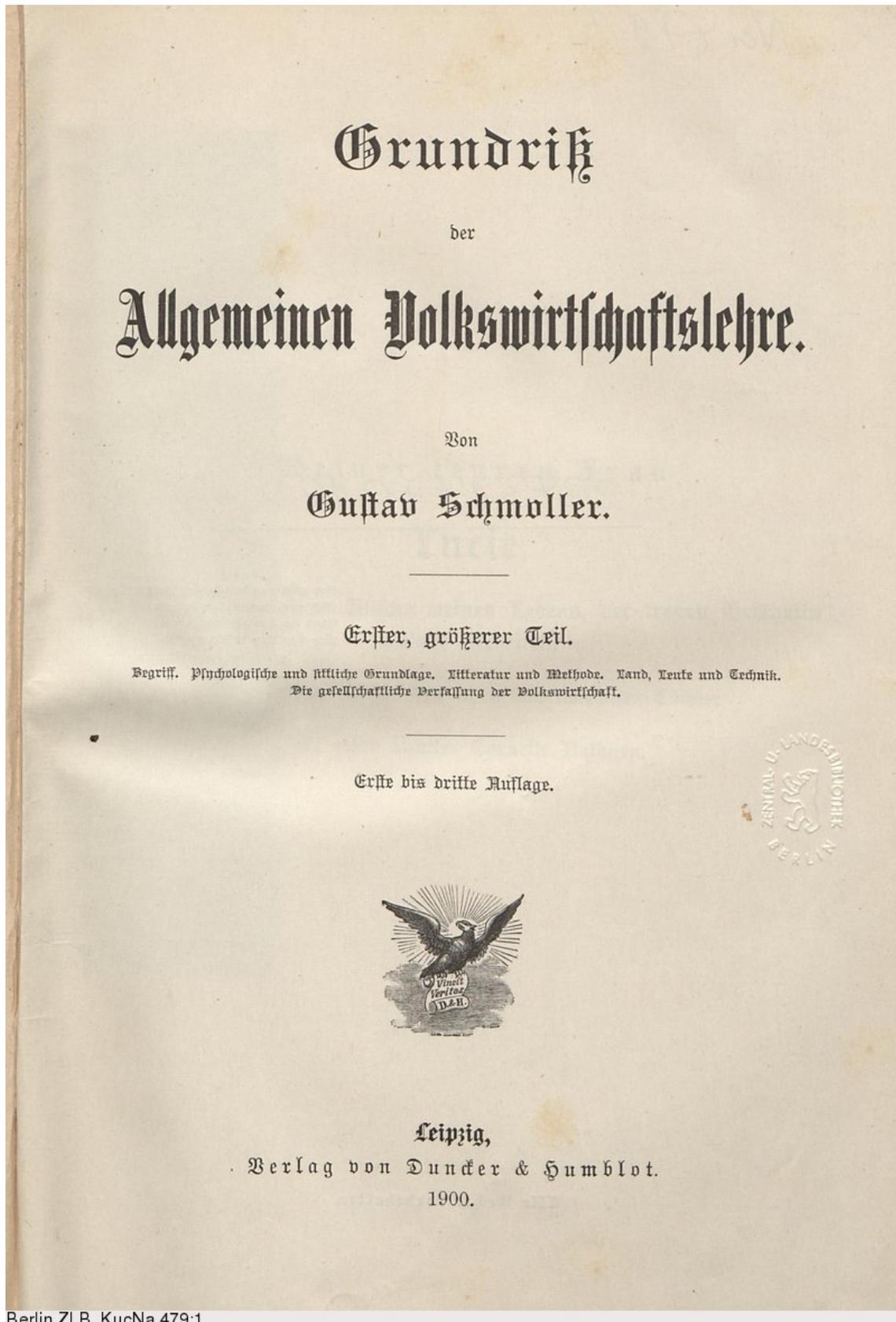
Text-Wirkung:

Schmoller plädiert in keiner Weise für die Abschaffung von Herrschaftsverhältnissen in Unternehmen. Stattdessen argumentiert er, dass eine hierarchische Ordnung im Unternehmen notwendig ist und dass die Mehrheit einer Minderheit gehorchen muss. Gleichzeitig wünscht er sich eine Änderung der Form dieser Herrschaft. Die Diktatur des Kapitals muss seiner Meinung nach zu Ende gehen und eine neue Epoche der Wirtschaftsorganisation ermöglichen, die auf der Zusammenarbeit zwischen den Klassen beruht. Schmoller zufolge würden sich die großen Unternehmen zu einem neuen Status entwickeln, der zwischen dem einer privaten Einrichtung und dem einer Genossenschaft angesiedelt ist; der Despotismus der menschlichen Beziehungen, der von der Familienwirtschaft geerbt wurde, würde sich in eine rationale Verwaltung verwandeln, wie sie für eine öffentliche Einrichtung kennzeichnend wäre, für die schrittweise Durchsetzung eines neuen Kapitalismus. Neben seinen Vorschlägen zur Mitarbeiterbeteiligung schlägt er beispielsweise die Einführung einer progressiven Einkommens- und Erbschaftssteuer vor, ein System obligatorischer Sozialversicherungen, das paritätisch aus Beiträgen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern finanziert wird, die Kontrolle der Einhaltung von Arbeitsverträgen und Arbeitsbedingungen durch staatliche Stellen, die Demokratisierung des Zugangs zu Krediten, eine strenge Kontrolle der Börse usw. Ein großer öffentlicher Sektor und die Entwicklung von Arbeitnehmergenossenschaften sollten diese Maßnahmen ergänzen. Er ist der Ansicht, dass sich der Staat bei der Durchführung der Reform auf die Tätigkeit der Zwischenkörperschaften wie z. B. Verbände und Zünfte stützen muss.

Bibliographische Hinweise:

- Alcouffe Alain, Diebolt Claude (Hrsg.): *La pensée économique allemande*, Editions Economica, Paris, 2009, 462 Seiten.
- Diebolt Claude: « Gustav Schmoller et les problèmes d'aujourd'hui », in: *Blog AFSE*, Consulté le dimanche 24 avril 2022 (<https://www.blog-afse.fr/billet/gustav-schmoller-et-les-problemes-daujourd'hui>).
- Diebolt Claude, Hauptert Michael (Hrsg.): *Handbook of Cliometrics*, 2 Bände, 2. Auflage, Springer Verlag, Berlin, 2019, 1768 Seiten.
- Neuloh Otto: „Über Wesen und Verfassung des industriellen Großbetriebes — Eine Erinnerung an Gustav Schmoller“, in: *Soziale Welt*, 3. Jahrg., Heft 2, Januar 1952, S. 116-131.
- Schmoller Gustav: „Über Wesen und Verfassung der großen Unternehmungen“, in: Schmoller, G.: *Zur Social-und Gewerbepolitik der Gegenwart. Reden und Aufsätze*, Duncker & Humblot Verlag, Leipzig, 1890, S. 372-440.
- Schmoller Gustav, *Grundriß der Allgemeinen Volkswirtschaftslehre*, Bd. 1., Erster, größerer Teil. Begriff. Psychologische und sittliche Grundlage. Litteratur und Methode. Land, Leute und Technik. Die gesellschaftliche Verfassung der Volkswirtschaft, Erste bis dritte Auflage, Duncker & Humblot Verlag, Leipzig, 1900, 482 Seiten.
- Zielinski Bernd: « Sur les origines historiques et théoriques de la codétermination dans les entreprises allemandes », in: *Le Mouvement Social*, Heft 250, 2015, S. 97-114.

Anhang:



Berlin ZLB, KucNa 479:1

Erleichterung der Geschäftsführung, eine Verminderung des Risikos, als einen Fortschritt bezeichnet. Sie hat sich aber nicht überall vollzogen, in Deutschland zumal wenig; man hat neuerdings auch eine Schwächung der betreffenden Großbetriebe in dieser Teilung gesehen. Wo Kartelle sich bildeten, haben sie recht eigentlich den Absatz in ihre Hand genommen.

Nun noch einige Zahlen über den Fortschritt des Großbetriebes: in Deutschland hat man 1882 und 1895 etwas über 5 Mill. landwirtschaftliche Haupt- und Nebenbetriebe gezählt, wovon etwa 25 000 Großbetriebe über 100 ha, 5—600 über 1000 ha bewirtschafteten; neben ihnen stehen 281 000 größere Bauernbetriebe, welche 30—100 ha, an mittleren und kleinen Bauernbetrieben je fast 1 Mill., welche 5—20 und 2—5 ha bewirtschafteten, und ca. 3 Mill. Parzellenbetriebe; von 1882—95 fand keine wesentliche Veränderung statt; nur die beiden Gruppen der mittleren und kleinen Bauern wuchsen um 35 000 und 72 000. An gewerblichen Großbetrieben mit über 50 Personen (in Gärtnerei, Fischzucht, Gewerbe, Bergbau, Handel und Verkehr, wie sie unsere Gewerbestatistik zusammenfaßt) zählte man in Deutschland 1861 etwa 4000, 1875 7800, 1882 9900, 1895 18 955; an Riesenbetrieben mit über 1000 Personen 1882 127, 1895 255; aber Post und Eisenbahn sind dabei nicht mitbegriffen; die Riesenbetriebe wären um ein Fünftel zahlreicher, wenn die kombinierten Großunternehmungen als ganze und nicht in ihren einzelnen Teilen gezählt wären. In den Großbetrieben arbeiteten aber 1882 von 7 Mill. Personen 1,6, 1895 von 10 Mill. 3 Mill. Fügt man noch die Mittelbetriebe von 6—50 Personen zu den Großbetrieben, so waren diese Betriebe 1882—1895 von 121 000 auf 210 000, ihr Personal von 2,9 auf 5,4 Mill. Menschen gestiegen; mit der Post und den Eisenbahnen wären es etwa 6 Mill. Betrugen die Klein- und Mittelbetriebe auch noch 1882 2,8 mit 4,3 Mill., 1895 2,9 mit 4,7 Mill. Menschen, so lag doch der persönliche Schwerpunkt der gewerblichen Produktion schon 1882, noch mehr 1895 auf den größeren Betrieben mit 6 und mehr Personen; ihrer Produktivkraft nach waren die großen Betriebe natürlich weit überlegen, schon weil sie ganz anders mit Motoren und Kraftmaschinen ausgestattet sind. Rechnet man die Pferdekraft in den Großbetrieben 1895 zu 15 Menschenkräften, so verfügten sie statt über 3 über 41 Mill. Kräfte, also über die sechs- bis siebenfache Zahl der sämtlichen übrigen Gewerbebetriebe.

Daß eine weitere Zunahme des gewerblichen und handelsmäßigen Großbetriebes zu erwarten steht, darüber kann nach den Veränderungen von 1882—95 kein Zweifel sein; aber es ist schwer zu sagen, wo und in welchem Maße sie eintreten wird. Daß aber auch der handwerksmäßige und hausindustrielle Betrieb, noch mehr der Mittelbetrieb in breitem Maße sich erhalten wird, dafür sprechen alle Anzeichen.

In Großbritannien und den Vereinigten Staaten hat der Großbetrieb sich schon weiter als in Deutschland ausgebreitet, Frankreich wird Deutschland nahe stehen, Österreich, Rußland, Italien sind auf dieser Bahn noch erheblich zurück, noch viel mehr die Länder der Halbkultur wie Japan, während in den europäischen Kolonien das Gewerbe und der Handelsbetrieb sich rasch centralisieren.

143. Das gesellschaftliche Problem des Großbetriebes. Zwei bis fünf Personen zu gemeinsamer Arbeit oder zu gemeinsamem Leben in dauernder Form zu verbinden, ist immer schon nicht ganz leicht gewesen, wo nicht besondere sympathische Bande, Unterordnungs- und Treuverhältnisse oder Derartiges sie verknüpfte. Aber zehn, hundert, tausend so zu verknüpfen, daß sie ohne zu viel Reibung und Konflikte zusammenwirken, sich in einander passen, einheitliche Zwecke harmonisch verfolgen, hat bei allen Kennern des Lebens und der menschlichen Seele stets als ein soziales Kunstwerk gegolten. Die Sippe und die patriarchalische Familie, später die Gemeinden, die kirchlichen Genossenschaften, die militärischen Körper, endlich ganze Staaten zu organisieren, das war stets ein schwieriges Problem, an dem oft Jahrhunderte vergeblich arbeiteten, das erst nach langen Versuchen der Sitte, dem Recht, den Institutionen der höher stehenden Rassen und Völker gelang. Sollte es leichter gewesen sein, Duzende, Hunderte, jetzt bereits Tausende im Großbetrieb zu einheitlicher Arbeit zu verbinden?

Wir sahen, daß die Familienwirtschaft, die patriarchalische Gewalt des Hausvaters über Kinder und Gefinde und der an Stelle von Sklaven und Hörigkeit tretende freie Arbeitsvertrag die Grundlage für die Ausbildung des Großbetriebes war. Und wo es sich um Geschäfte von mäßigerem Umfang handelt, reichen diese Traditionen und Rechtsbeziehungen auch aus, eine kleine Zahl von Arbeitskräften zu dem einheitlichen Zusammenwirken, wie es das Geschäftsleben erfordert, zu bringen, wenn auch die Schwierigkeiten in dem Maße sich steigern, wie erwachsene, verheiratete Mitarbeiter in den Kreis eintreten, wie es sich um verschiedene Klassen und Menschen, um zunehmende Interessengegenstände handelt. Wo aber 50—100 und mehr Personen in Betracht kommen, wo die Zahl sich gar auf Tausende steigert, da ist die rechte Organisation und Disziplin, das pünktliche und sichere Ineinandergreifen so vieler verschiedener Menschen mit teilweise niedriger Bildung, mit starken Leidenschaften und gewecktem Selbstgefühl nicht leicht zu erreichen. Die Ansprüche an persönliche Freiheit, achtungsvolle Behandlung wachsen; und im selben Maße muß im Riesenbetrieb die Ehrlichkeit, die Unterordnung, die Pünktlichkeit, die Kontrolle zunehmen. Eine Hierarchie von Stellungen und Ämtern muß sich bilden; komplizierte Geschäfts- und Arbeitsordnungen müssen tatsächlich entstehen, schriftlich fixiert werden und in Fleisch und Blut übergehen. Der Großbetrieb, als Riesenanstalt, gewinnt ein Leben, eine Tradition, ein Gesamtinteresse für sich, das über dem des privaten zufälligen Eigentümers steht, mit den Absichten und Gefühlen des letzteren in Konflikt kommen kann.

Drei große Fragen sind es hauptsächlich, die im Zusammenhang mit diesen Erwägungen entstehen: 1. Kann und soll der Großbetrieb in den Händen individueller persönlicher Eigentümer bleiben? soll ihr privates Schicksal die Anstalten in Mitleidenschaft ziehen? 2. In den Großbetrieben schiebt sich zwischen die Chefs und die Arbeiter eine steigende Anzahl Beamter, Ingenieure, kaufmännischer Angestellter, Werksmeister; wie soll ihre Stellung, ihre Karriere, ihre Vorbildung geordnet werden? Der Großbetrieb hat hier die gleichen schwierigen Aufgaben zu lösen, wie Staat und Gemeinde. 3. Das Rechtsverhältnis der steigenden Arbeiterzahl bedarf einer reformierenden Ordnung, wenn nicht die Reibung und die Konflikte hier ebenso wie einst bei der Sklaverei und Leibeigenschaft zu einem Punkte der Unerträglichkeit, der Bedrohung der Großbetriebe und der ganzen Gesellschaft führen sollen.

ad 1. Seit den letzten 5000 Jahren beruhte überall der wichtigste Teil des Kulturfortschrittes auf herrschaftlichen Organisationen; und diese waren immer am leistungsfähigsten, wenn einzelne dazu Befähigte befohlen, eine steigende Zahl ihnen gehorchte. Aber an einer steigenden Zahl von Stellen hat man auch aus einem ein Kollegium, eine gegliederte kollektive Persönlichkeit gemacht, um die Leidenschaften und Fehler, die Einseitigkeit des einen durch den Charakter und die Kenntnisse mehrerer zu ergänzen, um die befohlende Spitze stetiger, dauerhafter zu machen. Ähnliches sehen wir auch in der Welt der wirtschaftlichen Unternehmungen. Neben den Einzelunternehmer, welcher für die Mehrzahl aller kleinen und mittleren Betriebe heute noch seine unzweifelhaften Vorzüge hat, treten successiv an die Spitze der größeren Unternehmungen kollektive Persönlichkeiten.

Der unternehmende einzelne Handwerker, Kaufmann, Landwirt und Fabrikant hat als Geschäftseigentümer und Betriebsleiter, wo die Technik, das Geschäft, das Kapital nicht zu groß, zu kompliziert ist, den unendlichen Vorzug ungeteilter Verantwortung und einheitlichster Leitung; ihn befeelt ein Erwerbstrieb wie nie einen Beamten; an der guten Leitung des Geschäftes hängt sein Vermögen, seine Ehre, seine Zukunft. Er hat niemand Rechenschaft abzulegen; ihm ist rasches und kühnes Handeln möglich wie nie einer Mehrheit von Personen. Er kann sich, wenn er nur leidlich Menschen zu behandeln versteht, bei seinen Leuten eine Autorität verschaffen wie keine vielköpfige Leitung; er kann die Friktionen der Mitarbeitenden leichter überwinden, den Absatz gut organisieren, den richtigen Kredit finden, weil er als Persönlichkeit sich einsetzt, Vertrauen erwirbt.

Sobald aber das Geschäft einen gewissen Umfang erreicht, fallen viele dieser günstigen Folgen weg; der Herr kann nicht mehr alles sehen, nicht mehr seine Leute

alle so kennen; er muß alles Mögliche seinen Untergebenen überlassen. Die Schatten-seiten des reinen Privatgeschäfts treten mehr hervor. Das größere Geschäft ist leicht auf fremdes Kapital angewiesen, das ihm gekündigt werden kann. Zufällige Familienschicksale bedrohen es stets; der frühe Tod des Inhabers führt zu einer Auflösung oder zu einem Verkauf. Die Auflösung zerstört die Kundenbeziehung, die Tradition, die Erfahrungen, die hier gesammelt waren, macht Angestellte und Arbeiter brotlos. Der Verkauf bringt einen neuen Herrn, mit dem die alten Diener sich nicht stellen können. Durch Erbschaft kommt das Geschäft oft in die Hände eines unfähigen Sohnes.

So wachsen für die größeren Unternehmungen die Anlässe, die Impulse, sie in kollektive Hände überzuführen. Wir besprechen das Entstehen der Handels- und Aktiengesellschaften, der Genossenschaften, der Kartelle in den folgenden Paragraphen. Hier fügen wir nur noch die statistische Thatsache bei, daß unsere Gewerbestatistik von 1895 schon 70 050 Unternehmungen zählt, welche in kollektiven Händen liegen; das erscheint nicht viel gegenüber 1,4 Mill. Gehülfenbetrieben, wohl aber gegenüber 18 933 Betrieben mit über 50 und gegenüber 210 000 mit über 10 Personen; und es kommen auf sie schon 2,8 Mill. (1882 1,7) Personen; rechnet man dazu noch die Post und die Eisenbahnen, so würden es etwa 3,4 Millionen sein gegenüber einer Gesamtzahl von etwas über 10 Mill., welche in gewerblichen Betrieben mit Gehülfen (einschließlich Post und Eisenbahn) thätig sind. Unter den 70 050 Kollektivbetrieben sind 55 239 offene Handelsgesellschaften mit fast 1,5 Mill. Personen. Auch die anderen Formen der Kollektivbetriebe haben also bereits eine erhebliche Bedeutung; und sie sind entfernt nicht voll von der Statistik erfaßt. Es fehlen einige Tausend Genossenschaften, wahrscheinlich auch viele Gemeindeanstalten. Der staatliche Forstbetrieb, die ganze Heeresverwaltung ist nicht einbegriffen.

Auf weitere Einzelheiten hier einzugehen, würde zu weit führen. Auch davon will ich hier nicht weiter sprechen, daß jede solche kollektive Geschäftsleitung neue andere Schwierigkeiten erzeugt, als sie in der Einzelunternehmung vorliegen. Wir kommen darauf teilweise weiterhin zurück. Nur das möchte ich hier noch betonen: die Geschäfte mit solcher Spitze haben in ihrer komplizierten Leitung die Einfachheit und Schlagfertigkeit der herrschaftlichen Einzelunternehmung eingebüßt; ihre Leiter werden nicht mehr von so einfachen Motiven beherrscht, sie müssen sich vertragen, einem Gesamtinteresse unterordnen. Deshalb können kollektive Geschäftsleitungen nur glücklich fungieren, wenn psychologisch-sittliche Entwicklungsreihen und eigentümliche rechtliche und institutionelle Prozesse in aufwärtsgehender Linie sich vollzogen haben.

ad 2. Die Einschiebung eines geschäftlichen Beamtentums zwischen die Inhaber der Geschäfte und die Arbeiter ist ein Resultat des Großbetriebes. Die Zahl solcher Angestellter betrug nach der Berufsstatistik

	1882	1895
in der Land- und Forstwirtschaft	66 044	96 173
in den Gewerben	99 076	263 745
im Handel und Verkehr	141 548	261 907
Summa	307 268	621 825.

In der deutschen Gewerbestatistik (die Gärtnerei, Tierzucht, Gewerbe, Handel und Verkehr umfaßt) zählte man 1895 auf 3 Mill. Selbständiger (d. h. Unternehmer), wovon 1,7 Mill. Allein-, 1,3 Mill. Gehülfenbetriebe waren, 0,5 Mill. Angestellte, 6,8 Mill. Arbeiter; also die Unternehmer in den Gehülfenbetrieben betragen nur noch das 2¹/₂ fache ihrer Beamten; nach den gewerbestatistischen Zahlen haben von 1882 bis 1895 die Unternehmer in den Gehülfenbetrieben um 1,3%, die Arbeiter um 62,6, die Beamten um 118,9% zugenommen. Daraus erhellt die rasch wachsende Bedeutung dieser Elemente unserer heutigen größeren Betriebe. Sie spielen in den Aktiengesellschaften und Genossenschaften eine noch größere Rolle als in den großen Privatgeschäften. An sie denkt die Socialdemokratie, wenn sie behauptet, die das Kapital besitzenden Eigentümer der Geschäfte könnten heute jeden Tag entbehrt werden. Wir werden sehen, wie

falsch das auch für die Aktiengesellschaften ist. Aber ein Korn Wahrheit, und zwar ein erhebliches steckt darin. Das Gedeihen größerer Geschäfte hängt heute wesentlich an diesem Beamtentum. Einer der genialsten, klügsten und ehrenhaftesten deutschen Leiter riesenhafter Aktiengesellschaften und Kartelle sagte mir einst, die ganze Arbeit seines Lebens stecke in den Bemühungen, ein kaufmännisch-technisches Beamtentum zu erziehen, das fähig sei, fremdes Kapital pflichttreu und gewinnbringend zu verwalten. Der gewöhnliche Erwerbstrieb lenkt diese Menschen nicht in erster Linie, auch wenn sie Lantdiemen erhalten. Andere Motive müssen das Beste thun: das Interesse am Geschäft, Ehrlichkeit, gute, aufsteigende Gehälter, Versorgung im Alter, Verträge auf Jahre oder Lebenszeit. Zugleich ist klar, daß der Unterschied der großen Geschäfte, welche eine erhebliche Zahl solcher Angestellten beschäftigen, von Gemeinde- und Staatsbetrieben zwar nicht ganz verschwindet, aber sehr abnimmt. Der Schlandrian, die Keigung, bei festem Gehalt sich nicht mehr zu sehr anzustrengen, auch die großen Mißstände wie Unterschlagungen, Untreue aller Art, müssen mit diesem System ebenso zunehmen, wie eine komplizierte Überwachung und Kontrolle. Die Kosten für Kontrolle (z. B. durch ein kompliziertes Buchungssystem, das jede Unregelmäßigkeit rasch zu Tage bringt) sind außerordentlich groß. Der Leiter einer unserer größten Aktienbanken sagte mir, ohne diese Kontrollen könnte seine Bank fast mit der Hälfte des Personals auskommen. Auch darf nicht unterschätzt werden, welche Summe von Intriguen, Reibungen, Konflikten, Patronage unfähiger Verwandter in jedes große Geschäft durch die steigende Schwerefalligkeit des Beamtenapparates kommt, wie viel schwerer es hier ist als im Staate mit seinen Prüfungen und seiner alten Tradition, gerecht, unparteiisch, sachgemäß die Beförderungen und Stellenbesetzungen vorzunehmen.

Die großen technischen und geschäftlichen Vorteile des Großbetriebes stehen so einer erheblichen Summe von Kosten und Schwierigkeiten gegenüber; sie werden in gut geleiteten Geschäften die Vorteile nicht erreichen, sonst rentierten diese nicht, sonst nähme der Großbetrieb nicht zu. Aber sie sind ein wichtiges Element der Entwicklung, sie können an bestimmten Punkten immer den Großbetrieb unmöglich machen.

ad 3. Die Frage der Arbeiterbehandlung im Großbetrieb können wir hier nicht erschöpfen wollen. Auf die wichtigsten Einzelheiten des Arbeitsrechts und der sozialen Reform kommen wir ohnedies im folgenden Buche. Aber die eine große prinzipielle Frage haben wir hier kurz zu erledigen: warum ist die patriarchalische Verfassung der Großindustrie zunächst entstanden, warum und wo wird sie verschwinden und durch eine andere ersetzt werden?

Als in der Zeit von 1770—1850 sich der Großbetrieb in Westeuropa verbreitete, sich in der Hauptsache dabei freier, besitzloser Arbeiter bediente und sie in freiem Arbeitsvertrag den Geschäften angliederte, da konnte zunächst ein anderes Verhältnis als das patriarchalische nicht leicht entstehen. Das heißt, die meisten Geschäfte entstanden in Anlehnung an die Familienwirtschaft des Unternehmers; dieser kannte kein anderes Herrschaftsverhältnis gegenüber helfenden und dienenden Kräften als dasjenige, wie es der Hausvater gegen Gefinde, Lehrlinge, Gesellen und Knechte hatte. Die Arbeiter hatten kein Selbstbewußtsein, in demütiger Unterordnung standen sie den Unternehmern gegenüber. Auch die Gesetzgebung und Verwaltung kannte kein anderes Verhältnis. Für die meisten Arbeiter jener Tage war eine gewisse Bevormundung und Leitung durch die Unternehmer angezeigt; und so lange die Geschäfte klein, die Arbeiter aus der Gegend, als Nachbarn und Gemeindegemeinen dem Unternehmer bekannt waren, entsprach eine patriarchalische Behandlung den Verhältnissen. Das wurde aber anders, als die Geschäfte größer, Arbeiter von außen herangezogen wurden, als die Beschäftigung von älteren, verheirateten Arbeitern zunahm, als die Wohnungen der Arbeiter sich räumlich meist weiter von den Arbeitsstätten entfernten, die menschlichen und Nachbarbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber und seiner Familie einerseits, den Arbeitern und deren Familien andererseits seltener und loser wurden. Der bewegliche Arbeitsmarkt, die Freizügigkeit, bald auch die Lohnkämpfe, die Sitte, rücksichtslos überflüssige Arbeitskräfte zu entlassen, erzeugten in steigendem Maße die Auflösung der alten menschlichen

Beziehungen zwischen Arbeitgeber und -nehmer, zumal in den Groß- und Fabrikstädten. Das patriarchalische Verhältnis wurde durch das reine geschäftliche Vertragsverhältnis abgelöst. Die sympathischen Gefühle in der oberen Schicht, die der hingebenden Treue und Unterordnung in der unteren wurden seltener. Die Härte der Disziplin mußte mit der Größe der Geschäfte wachsen und zerstörte die alten Beziehungen. Andererseits wuchs das Selbstbewußtsein der Arbeiter mit der Schulbildung, mit dem Vereinsrecht und der Vereinsbildung, dem Wahlrecht, der ganzen politisch-liberalen und radikalen Atmosphäre der Zeit; Gefühle der Bitterkeit über geringen Lohn und demütigende Behandlung entstanden in breiten Schichten des Arbeiterstandes. Die Arbeiter wollten keine Wohlthaten mehr, sondern ihr gutes Recht, das sie in besserem Lohn, kürzerer Arbeitszeit, in ihrer Organisation, in ihrem Mitreden beim Arbeitsvertrag sahen. Betonte man ihnen gegenüber die Vorzüge des patriarchalischen Systems, erklärte man gar, der Unternehmer habe in der Fabrik dasselbe Hausrecht, wie der Familienvater im Hause, so fanden die Arbeiter nicht mit Unrecht, daß die Zeiten sich geändert, daß eine Fabrik mit 1000 Arbeitern keine Familienstube sei, daß für viele Arbeitgeber das Lob des patriarchalischen Systems nur eine unwahre Phrase sei.

Immer werden auch heute alle kleinen Geschäfte gewisse patriarchalische Züge behalten, weil sie in der Natur der Sache liegen, wenn Menschen im engsten Kreise sich täglich menschlich berühren. Und auch aus den großen Unternehmungen wird das System nicht ganz verschwinden. Auf dem platten Lande, auf jedem isoliert liegenden Gutshof, im Gebirge, auf allen einsam liegenden Großbetrieben, überall, wo sehr hochstehende, edle und humane Unternehmer einer wenig entwickelten Arbeiterschaft gegenüber stehen, wo Arbeitgeber und Arbeiter noch Nachbarn sind, sich genau persönlich kennen, in einem kleinen Gemeindeverband durch die Aufgaben der Kirche, Schule, Armen- und Krankenpflege täglich menschlich zusammengeführt werden, da wird auch heute viel von der patriarchalischen Verfassung des Großbetriebes sich erhalten, da wird eine andere Verfassung gar nicht möglich sein, da wird das patriarchalische System gut wirken, d. h. die Arbeiter moralisch, intellektuell, technisch und wirtschaftlich heben und erziehen, das Zusammenarbeiten von beiden sozialen Schichten fördern und erleichtern.

Wo aber diese Bedingungen verschwunden sind oder nie vorhanden waren, wie in den meisten Industriegegenden und in den großen Städten, wo das demokratische Selbstbewußtsein der Arbeiter durch geistige und wirtschaftliche Hebung gestiegen ist, wo die Unternehmer vornehme Kavaliere geworden sind, welche dem Sport leben, Rennställe halten, den größeren Teil des Jahres in der Hauptstadt oder an der Riviera leben, da muß es verschwinden, da müssen andere rechtliche Beziehungen entstehen, andere psychologische Faktoren in Tätigkeit treten.

Die Verfassung des Großbetriebes, die nun entsteht, ist mit dem Schlagwort des freien Arbeitsvertrages und der privatrechtlichen Gleichheit der Kontrahenten freilich noch nicht charakterisiert. Ebenso wenig ist die Verweisung auf den sozialen Kampf zwischen Unternehmer und Arbeiter, so wenig sich dieser vermeiden läßt, mehr als ein Verlegenheitsstroß; denn es fragt sich eben, zu was man durch den Kampf komme. Und die socialdemokratische Hoffnung, daß die Arbeiter siegen, die Unternehmer beherrschen oder beseitigen, alle Großbetriebe sich in socialistische oder staatliche Organisationen verwandeln werden, ist eine psychologische Utopie. Es handelt sich darum, welche sociale und rechtliche Ordnung die Großbetriebe unter der Voraussetzung der heutigen wenn auch gemilderten Klassengegensätze erhalten werden, also unter der Voraussetzung, daß die höhere Klasse im ganzen die technische und kaufmännische Leitung, die untere die ausführende Arbeit behalte, daß eine herrschaftliche Organisation vorherrschend bleibe, und das Eigentum der Besitzenden in der Form des Privat- oder Aktienkapitals nicht verschwinde, höchstens auf eine größere Zahl von Interessenten sich verteile.

Wer davon ausgeht, daß mit diesen Voraussetzungen in den nächsten Generationen zu rechnen sei, aber zugleich die Schattenseiten und Gefahren der jetzigen Großbetriebsverfassung einsieht, der wird bei näherer Prüfung zu dem Schlusse kommen, daß nicht

alles so bleiben kann, wie es ist, daß eine neue Art der Verfassung kommen müsse, wenn auch die bisherige Gestaltung ihm begreiflich erscheint.

Die Unternehmer der ersten Generation, welche die Großbetriebe unter unfäglichen Schwierigkeiten, im heftigen Konkurrenzkampf gründeten, auf dem gesetzlichen Boden einer einseitigen Freiheitslehre die bisher ungeschulten Massen als Arbeiter in die Fabrik zogen und für die dortigen Aufgaben disziplinierten, konnten dies Ziel nur erreichen, die neue Technik und die neuen Abzweige nur organisieren durch die außerordentliche Übermacht, welche ihnen Intelligenz, kaufmännische Gewandtheit und großer Besitz gaben, durch die weitgehende herrschaftliche Autorität, welche sie über die unorganisierten, besitzlosen Arbeiter durch die Fabrikdisziplin und das beliebige Entlassungsrecht übten. Man könnte sagen, die rücksichtslose Geschäftsenergie habe so einen geschäftlichen Neubau der Volkswirtschaft vollzogen, technisch und kaufmännisch dabei das Höchste geleistet, aber auch durch Überspannung der Konkurrenz und Gewinnsucht viel Unheil gestiftet und durch die Nichtrückfichtnahme auf Leben und Gesundheit, Bildung und Familieninteressen der Arbeiter, durch die übermäßige Ausdehnung der Arbeitszeit, durch übermäßige Frauen- und Kinderarbeit, durch Lohndruck und Ausbeutung der unteren Klassen in die moderne, private, rein auf den Gewinn arbeitende Unternehmung Keime der Reibung und des Kampfes gelegt, die nach und nach zu einer Umgestaltung und Reform führen müssen.

Die Reform hat in erster Linie davon auszugehen, daß die großen Betriebe nicht mehr unter demselben Recht stehen können wie die Hauswirtschaft, daß sie mehr und mehr der Gegenstand des öffentlichen Interesses sind. Von ihrer Verfassung und Einrichtung hängt das wirtschaftliche und moralische Wohl des Ortes, der Gegend, der Gesellschaft ab. Sie gleichen Gemeinden, ja teilweise kleinen Staaten eher als Familien; wo 1000—40 000 Personen in einem Großbetrieb arbeiten, handelt es sich direkt um die Existenz von 5000—200 000 Menschen, indirekt um noch viel mehr. Sie sind, auch in privaten Händen, dauernde Anstalten mit halb öffentlichem Charakter; sie beherrschen das Leben, das Gedeihen, die Existenz ganzer Gegenden und Provinzen, sie beeinflussen oft sogar die Staatsgewalt. Ihre Organisation hat durch die neue Form des Genossenschafts- und Gesellschaftsrechts, wovon wir gleich eingehender reden, durch die ganze staatliche Fabrik-, Bergwerks-, Arbeiterschutzgesetzgebung und die daran sich knüpfende staatliche Aufsicht, durch die Fortbildung des Arbeitsvertrags, durch die feinere Ausbildung der Lohnzahlungsformen einen gemeindeartigen Charakter erhalten. Die Entstehung von Arbeiterausschüssen und Ältestenkollegien in den Großbetrieben zum Zweck der Verhandlung mit den Unternehmern über die Arbeitsordnung, die Lohnform, die Hilfsklassen und anderes, zur Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen, zur Beaufsichtigung und Erziehung der jungen Arbeiter, hat bescheiden die Anfänge einer Arbeitervertretung in den Großbetrieben geschaffen. Die Entstehung der Gewerk- und Fachvereine hat natürlich zunächst vielfach die sozialen Kämpfe gesteigert und wird bis heute von den Vertretern des patriarchalischen Systems nur als eine Hinderung der Autorität angesehen. Sie kann es gewiß sein. Aber bei richtiger Leitung der Vereine und richtiger Verhandlung mit ihnen können sie, wie die daran sich knüpfenden Einigungsämter und Schiedsgerichte, eine Stärkung der Ordnung und Autorität und das beste Hilfsmittel werden, den Frieden wieder herzustellen.

Gewiß liegt der Hauptteil dieser großen Aufgaben noch in der Zukunft. Wir stehen mitten inne in dem Ringen nach den neuen besseren, aber auch viel komplizierteren Formen des Großbetriebes. Wir werden sie nur erhalten, wenn die leitenden und die ausführenden Kräfte mehr und mehr auf einen höheren intellektuellen und moralischen Standpunkt sich stellen, in ihren gesamten Eigenschaften sich heben, wenn sie fähig werden, neben den Interessengegensätzen die gemeinsamen Ziele zu suchen und zu verfolgen.

Aber unmöglich ist hier nicht, was in der Gemeinde und im Staate möglich war: eine friedliche konstitutionelle Verfassung, wobei jeder Teil in seiner Sphäre gewisse Rechte ausübt und Pflichten erfüllt.