

## b. Kritik der einzelnen Lohnformen.

Der Arbeiter empfängt für seine Arbeit, die wir als eine Art Ware kennzeichneten, einen vertragsmäßigen festen Lohn, der im einzelnen nach der Arbeitszeit, = Menge oder = Qualität bemessen wird. Wird die Arbeit nach der Zeit berechnet, so spricht man von Zeitlohn, dienen Arbeitsmenge oder Qualität als unmittelbarer Maßstab, so spricht man von Stücklohn. Beide Lohnarten haben für Arbeitgeber und =Nehmer Vor- und Nachteile. Bei dem in Zeitlohn (Jahres-, Monats-, Wochen- und Stundenlohn) beschäftigten Arbeiter rechnet man im großen und ganzen auf durchschnittliche Eigenschaften, auf die herkömmliche Treue, anerzogenes Pflichtgefühl und Pflichtbewußtsein. Zeitlohn ist besonders üblich bei der Bezahlung der Thätigkeit der Staats- und Privatbeamten, deren Pflichtgefühl für besonders geschärft gilt, aber auch bei der Bezahlung der großen Masse der Lohnarbeiter im engeren Sinne, insbesondere bei ungelernten Arbeitern. Hier ist er das Althergebrachte, Bequeme, Gemächliche. Der Zeitlohn ist für den Arbeitnehmer einerseits günstig, er bekommt in ihm etwas festes, sicheres, daß er in sein Haushaltsbudget als bestimmte Größe einführen kann; er ist unabhängig von dem Erfolge der Arbeit, welcher Umstand den Zeitlohnarbeiter vor manchem Verlust bewahrt. Er ist aber insofern ungünstig, als der Arbeiter bei großem Fleiß und besonderer Leistung doch nicht mehr verdient, als wenn er in hergebrachtem Schlendrian arbeitet; der Träge bekommt oft die gleiche Vergütung für seine wenigen Leistungen wie der Fleißige für viele; der Fähigere kann nicht seine Fähigkeiten voll ausnutzen, es greift eine gewisse Ungerechtigkeit in der Abstufung der Löhne leicht Platz. — Für den Unternehmer ist der Zeitlohn günstig, weil er ihn als festen Faktor in die Rechnung einführen und durch scharfe Kontrolle der Arbeiter diese gut ausnutzen kann; andererseits ungünstig, weil der Arbeiter beim Fehlen scharfer Kontrolle leicht nachlässig, bequem und träge ist und in gewissen Grenzen das Bestreben hat, möglichst wenig sich anzustrengen. Neben diesen ungünstigen wirtschaftlichen Verhältnissen machen sich noch solche sittlicher Art bemerkbar. Der am Erfolge der Arbeit uninteressierte Arbeiter hat einerseits vertragsmäßig die Pflicht, gut und viel zu arbeiten, das Interesse des Arbeitgebers zu wahren, mit Maschinen, Werkzeugen, Roh- und Hilfsstoffen vorsichtig und sparsam umzugehen u. s. w., sein Selbsterhaltungstrieb und Egoismus treiben ihn jedoch zum Teil an, in entgegengesetzter Richtung zu handeln, für sich das Zweckmäßigste und die angenehmste Lage auf Kosten des Unternehmers zu suchen und