Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 45 (1953)

Heft: 5

Artikel: Das Mitspracherecht [Fortsetzung und Schluss]

Autor: Jordi, Hugo

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353588

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: 15.07.2025

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

sen. Vor der Aufgabe, die die Stadt uns stellt, ist bisher der Wohnungsreformer zurückgeschreckt, weil ihm hier die Hindernisse als zu mächtig erschienen. Aber nicht nur den Wohnungsreformern, auch den Baugenossenschaften harrt hier noch ein großes Betätigungsfeld, wenn sie ihrer neugestellten Aufgabe gerecht werden wollen: die Sanierung der städtischen Wohngebiete; die Neuordnung des städtischen Lebens nach den Gesichtspunkten vermehrter gemeinschaftlicher Betätigung, die durch die Herausarbeitung von Nachbarschaften möglich wird; das Problem von Wohn- und Arbeitsstätte, durch dessen Lösung sich die weiten Wege von der Wohn- zur Arbeitsstätte erübrigen werden und die Gesundung der Stadt, die nur durch ihre «Oeffnung» und nach Durchsetzung mit großen Grünanlagen möglich wird.

Arnold Stöckli.

Das Mitspracherecht

Von Dr. *Hugo Jordi*

(Fortsetzung und Schluß)

II

Der zentrale Sozialwirtschaftsrat besteht aus 30 bis 45 Mitgliedern, delegiert von den repräsentativen Verbänden der Unternehmer und der Arbeiter sowie der Regierung. Er erläßt Verordnungen zur Regelung der Wirtschaft, wobei das letzte Wort der Regierung vorbehalten bleibt. Er berät die Regierung über Maßnahmen wirtschaftlicher und sozialer Natur, er gibt Gutachten ab.

Die Produktions-, Hauptwirtschafts- und Wirtschaftsgruppen sind je zur Hälfte zusammengesetzt aus Vertretern der Organisationen der Unternehmer und der Arbeiter. Sie haben die Interessen der betreffenden Wirtschaftsbranchen zu fördern (wobei keine Verordnung dem gesunden Wettbewerb im Wege stehen darf): Sammlung statistischer Angaben, Rationalisierung, Normalisierung, Berufsbildung, Arbeitsbeschaffung.

Am 4. Mai 1950 wurde das Gesetz über die Betriebskomitees erlassen. Es ordnet die Zusammenarbeit in den Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten. Zu den Obliegenheiten der Betriebskomitees gehören: *a)* Verfechtung der Arbeiterinteressen im Betrieb (Arbeitszeit, Schichtwechsel, Urlaub); *b)* Ueberwachung der Einhaltung der Arbeiterschutzgesetze; *c)* Vorschläge zur Verbesserung der Technik, des Geschäftsganges.

Die Selbständigkeit des Leiters der Unternehmung wird prinzipiell anerkannt. Er tritt mit dem Betriebskomitee in Beratung und gibt

ihm Auskunft. Der Leiter der Unternehmung ist der Vorsitzende des Betriebskomitees. Die Mitglieder des Betriebskomitees werden von den Arbeitern und Angestellten des betreffenden Betriebes gewählt, mit Ausnahme des Vorsitzenden.

Ueber die Rolle der Betriebskomitees bestehen zwischen den konfessionellen und den freien Gewerkschaften tiefgreifende Differenzen. Die konfessionellen Organisationen wollen den Unternehmern alle althergebrachten Rechte belassen, während die freien Organisationen diese Rechte beschränken und die Kompetenzen der Betriebskomitees erweitern möchten.

Die Zahl der in der holländischen Metallindustrie bestehenden Betriebskomitees wird mit 400 bis 500 angegeben.

Man schätzt, daß auf Grund des Gesetzes vom 4. Mai 1950 nach und nach annährend 10 000 Betriebskomitees zu bestimmen sind.

Auch in der Landwirtschaft Hollands kennt man paritätische Organe, zusammengesetzt aus Vertretern der Landarbeiter und der Landwirte. Sie kümmern sich etwa um die Aufteilung der Arbeitszeit, um die Festlegung der Feiertage, um die Löhne der Teilinvaliden usw.

*

In ähnlicher Weise wie in Deutschland, aber im Unterschied etwa zu Frankreich reichen in *England* die Works Committees, Shop Stewards usw. in die Zeiten des Ersten Weltkrieges zurück. Während die Zusammenarbeit zwischen Unternehmern und Arbeitern in den Betrieben in der Zwischenkriegszeit wieder in den Hintergrund trat, kam sie mit dem Ausbruch des Zweiten Weltkrieges neuerdings stark in Aufschwung, namentlich in der Form der Joint Production Committees (gemischte oder paritätische Produktionskomitees).

Es ist eine alte, bewährte Praxis der englischen Regierungen, sich durch Ernennung sogenannter Royal Commissions und Committees of enquiry – neuestens zusammengesetzt aus Delegierten der Unternehmerverbände und der Gewerkschaften – informieren zu lassen, sobald neue, wichtige Probleme des ökonomischen und sozialen Lebens sich abzeichnen. Dementsprechend wurden im Februar und März 1942 verschiedene Zentralorganisationen zur Beratung zusammenberufen, und es kam in der Folge zu verschiedenen Abkommen zwischen Gewerkschaften, Unternehmerverbänden und der Regierung.

Es wurde Gewicht darauf gelegt, die Fragen auf rein vertraglicher Basis zu regeln und die gesetzliche Intervention zu vermeiden.

So wie während des Ersten Weltkrieges stellte sich auch im Zweiten das Bedürfnis heraus, die Industrie- und Kriegsproduktion zu beschleunigen und zu diesem Zwecke manche Reorganisationsmaßnahmen zu treffen: Zusammenfassung der Produktion, Umschichtung der Arbeitskräfte von einer Industrie in die andere, Einführung neuer, besserer Arbeitsmethoden, Aenderungen in den Lohnsyste-

men, engere Zusammenarbeit zwischen Leitung und Personal in den einzelnen Betrieben usw.

Wie sehr man in England darauf hält, die Regelung sozialer Beziehungen weniger auf dem Gesetz aufzubauen als auf der Freiwilligkeit und dem Vertrag, geht auch daraus hervor, daß der Staat zwar den Leitungen der nationalisierten Industrien vorschreibt, mit den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten, daß er es aber ganz diesen Industrien überläßt, die Abmachungen mit den Gewerkschaften im einzelnen zu finden.

Diese Nichteinmischung der staatlichen Administration in die Regelung der wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen hindert freilich nicht, daß die Regierung es sehr begrüßt hat, als die Joint Production Committees aufzutauchen begannen.

Es war, wie erwähnt, die Notwendigkeit der Steigerung der Kriegs- und Industrieproduktion, welche nach dem Ausbruch des Zweiten Weltkrieges bald zur Wiedererweckung der einstigen Works Committees führte unter der neuen Bezeichnung der Joint Production Committees. Es war der Nationale gemischte Rat – ein Konsultativorgan der Regierung, in welchem die Gewerkschaften wie die Unternehmerverbände in gleicher Weise vertreten sind –, welche die Einsetzung dieser Joint Production Committees empfahl, um auf diese Weise zu einem «Austausch der Ansichten zwischen Leitung und Beschäftigten in den Betrieben zu gelangen und die Ergiebigkeit der industriellen Arbeit zu heben». Dabei sollten diese Committees rein beratende und konsultative Kompetenzen haben und weder in den traditionellen Wirkungskreis der Gewerkschaften (Mitbestimmung der Löhne und der Arbeitszeit usw.) eingreifen noch die Selbständigkeit der Unternehmungsleiter beschränken.

Da die Joint Production Committees nicht auf einheitlicher, gesetzlicher Basis beruhen, sondern auf vertraglicher, von Branche zu Branche wechselnder Abmachung, so ist auch ihre Form, sind ihre Kompetenzen unterschiedlich. Sie haben indessen doch über das ganze Land manche gemeinsame Merkmale. Ihre Zusammensetzung ist paritätisch. Die Arbeitervertreter stehen in enger Verbindung mit den Gewerkschaften, werden aber von der Gesamtheit der Belegschaften gewählt.

Da die erste Aufgabe der Joint Production Committees darin besteht, die Produktivität der Arbeit zu steigern, bemühen sie sich um die Verbesserung der Technik, der Werkzeuge, den Unterhalt des Mobiliars, die Verhinderung von ungehörigem Materialverschleiß, um die Berufsbildung (auch jene der Frauen), die Eröffnung und Führung von Kantinen, um die Verkehrsmittel, welche die Beschäftigten auf ihrem Wege zur Arbeit zu benützen haben. Sie beschäftigen sich mit der wichtigen Frage der Absenzen.

Im Juli 1943 schätzte man die Zahl der Joint Production Committees und ähnlicher Gebilde allein in den Betrieben des Maschinen-

baus auf 4200 und die Zahl der berührten Arbeitskräfte auf 2 500 000. Planus machte 1946 in seinem Schriftchen «Die Betriebsräte in England» folgende Feststellung: «Die Joint Production Committees haben auf technischem Gebiete keine allzu großen Erfolge zu verzeichnen. Aber sie haben einen guten Einfluß auf die Arbeitsmoral. Die Wirksamkeit der Joint Production Committees ist stark gebunden an das Wohlwollen oder den Widerwillen der Unternehmungsleitung. Wenn diese sich ernsthaft darum bemüht, eine Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens zu schaffen, das Personal zu informieren, den Arbeitervertretern entgegenzukommen – dann ist die Wahrscheinlichkeit sehr groß, daß das Joint Production Committee mit Erfolg arbeitet. Sobald aber die Leiter der Unternehmung darauf pochen, das Joint Production Committee habe ausschließlich konsultative Funktion und keine Exekutivgewalt, erweisen sich Aktivität und Erfolg der Committees als sehr gering. Wichtig ist ferner, daß die Mitglieder der Joint Production Committees über Kenntnisse verfügen, die ihnen erlauben, mit der Direktion einigermaßen von gleich zu gleich über technische Fragen zu diskutieren.»

Viele Committees, die während des Krieges funktionierten, gingen mit dem Abschluß des Friedens wieder ein, andere führen nur ein Schattendasein.

Um die Gestaltung der Dinge in den englischen Industriebetrieben im richtigen Lichte zu sehen, muß man daran erinnern, daß in England alte, tiefwurzelnde Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden bestehen. Das Bedürfnis, in den Betrieben neue Verbindungsformen zwischen Unternehmungsleitern und Beschäftigten zu etablieren, sind daher vielfach gering.

*

In *Dänemark*, *Norwegen* und *Schweden* sind die Voraussetzungen für die Zusammenarbeit sowohl in ganzen Wirtschaftsbranchen wie in den einzelnen Unternehmungen insofern günstig, als beide Kontrahenten, die Arbeiter wie die Unternehmer, in zwei großen nationalen Organisationen vereinigt dastehen. Diese beiden zentralen Gebilde beherrschen den gesamten Arbeitsmarkt und haben sich zu gemeinsamen Besprechungen und Abmachungen schon oft zusammengefunden.

Auf Grund von Kollektivverträgen sind bereits seit Jahren mancherlei Organe der Zusammenarbeit gebildet worden: in Dänemark und Norwegen sogenannte Delegierte des Personals, in Schweden Organe zur Kontrolle von Einstellung und Entlassung von Personal. Seit dem Zweiten Weltkrieg wurden zwischen den Zentralorganisationen der Unternehmer und der Arbeiter besondere Vereinbarungen getroffen, auf deren Grundlage sogenannte gemischte Betriebskomitees ernannt worden sind.

Diese Abmachungen reichen in Norwegen in das Jahr 1945 zurück, in Schweden wurden sie 1946 unterzeichnet und in Dänemark im Jahre 1947. In Schweden wurde außerdem eine königliche Verordnung erlassen, welche für die öffentlichen Betriebe und Verwaltungen Organe der Zusammenarbeit zwischen Betriebsleitung und Personal fordert.

Das System der Regelung der Verhältnisse durch Abschluß von nationalen Vereinbarungen zwischen den Zentralorganisationen ist typisch für die drei skandinavischen Länder. Es kommt diesen Abmachungen beinahe die Kraft von Gesetzen zu.

In der Einführung zu dem 1948 erneuerten Abkommen zwischen den Zentralorganisationen Schwedens heißt es unter anderem: «Die fortlaufende Erhöhung der Ergiebigkeit der Arbeit ist eine allgemeine und wesentliche Bedingung jeder ernsthaften Hebung des Lebensniveaus der Arbeiterschaft und des ganzen Volkes. Die notwendige Rationalisierung muß anhaltend und eindringlich angestrebt werden, in jedem Betrieb, in jeder Wirtschaftsbranche. – Man erkennt heute, daß die Vermehrung des Ertrages der Produktion an das Einverständnis und die aktive Teilnahme aller jener gebunden ist, die zu dieser Produktion beitragen, das heißt aller Lohnverdiener. Damit eine Unternehmung mehr zu erzeugen imstande ist, ist es in der Tat notwendig, daß alle Beschäftigten von der Zweckmäßigkeit der getroffenen Maßnahmen überzeugt sind. Es muß ihnen jede Möglichkeit geboten werden, damit sie selbst zur Erhöhung der Produktivkraft der Unternehmung beitragen können.»

In *Norwegen* sind in allen Etablissementen von mindestens 50 Beschäftigten Betriebskomitees gebildet worden. Bei der Wahl der Komitees muß wenigstens ein Teil der Kandidaten von den Gewerkschaften aufgestellt werden. Alle Gewerkschaftsmitglieder haben das Wahlrecht. Es sind gegen jede ungerechtfertigte Entlassung von Mitgliedern der Betriebskomitees Vorkehren getroffen. Die Betriebskomitees haben, wie schon erwähnt, die Aufgabe, mit der Leitung der Unternehmung zusammenzuwirken im Hinblick auf die Hebung des Produktionsertrages. Sie haben die Kompetenz, die finanzielle Situation und die Bilanz des Unternehmens zu prüfen. Eine nationale Kommission ist beauftragt, die Betriebskomitees zu beraten und zu orientieren.

Es scheint, daß in Norwegen die Betriebskomitees nicht in der umfassenden Weise eingesetzt worden sind, wie man es erwartet hatte. Statt der 3000, mit denen man rechnete, sind nur 800 ernannt worden. Und von den 800 sollen nicht alle eine volle Aktivität entwickeln.

In *Dänemark* sind seit 1947 für alle Unternehmungen mit mehr als 25 Beschäftigten Betriebskomitees vorgesehen. Die Betriebskomitees sind paritätisch zusammengesetzt und werden vom Betriebschef präsidiert. Ihre Hauptrolle soll ebenfalls in der Förderung der Pro-

duktivkraft der Arbeit bestehen. Wie in Norwegen ist eine nationale Kommission beauftragt, die lokalen Betriebskomitees zu fördern.

Die Zahl der dänischen Betriebskomitees wird mit 850 angegeben (1. Januar 1951). Sie vertreten zirka 120 000 von den 160 000 Beschäftigten, die von der nationalen Uebereinkunft zwischen den Zentralverbänden berührt werden. Es sind namentlich die Gewerkschaften, welche auf die Vermehrung der Zahl der Betriebskomitees drängen. Auch weite Kreise der Unternehmer sollen übrigens den Betriebskomitees nicht abgeneigt sein, angesichts der Erfolge, die auf dem Gebiet der Steigerung der Produktivkräfte zu verzeichnen sind.

In *Schweden* zählte man Ende 1950 2943 Betriebskomitees als Vertretung von 660 000 gewerkschaftlich organisierten Arbeitern. Mehrere wichtige Wirtschaftszweige, wie die Forst- und Landwirtschaft, das Transportgewerbe, haben erst kürzlich mit der Bildung von Betriebskomitee begonnen. Auch im Baugewerbe ist die Frage erst im Stadium der Prüfung. Allgemein ist man der Auffassung daß die Zahl der schwedischen Betriebskomitees leicht auf 4000 erhöht werden könnte.

Eine im November 1950 in Stockholm abgehaltene Versammlung von Vertretern der Unternehmer, der Arbeiter und Angestellten aus Schweden, Dänemark, Norwegen und Finnland nahm eine sehr positive Haltung zu den Betriebskomitees ein und anerkannte ausdrücklich den Wert ihrer Tätigkeit.

*

In Ländern wie die *USA*, Kanada, Australien ist insofern eine gewisse Annäherung zwischen Unternehmungsleitungen und Lohnarbeitern zu beobachten, als man von allen Vorgesetzten in vermehrtem Maße als früher erwartet, daß sie sich nicht nur über technische Qualifikationen ausweisen, sondern auch über solche der Menschenführung. Es ist indessen nicht leicht, sich darüber ein klares Bild zu machen, wie es in Wirklichkeit um die viel erörterten «human relations» in den Betrieben bestellt ist. In den *USA* so gut wie in allen andern Ländern ist die Verbesserung, ist die Vermenschlichung der Beziehungen zwischen Unternehmungsleitern und Lohnverdienern das Resultat der bedeutenden Erstarkung der Gewerkschaften, wie die letzten Jahre sie gebracht haben. Mancher Unternehmer, der sich dem wachsenden Einflusse der Gewerkschaft in seinem Betrieb einfach nicht mehr entziehen kann, «se fait une raison», wie die Franzosen sagen, das heißt er macht sich wissenschaftliche oder moralische Argumente zu eigen, die für ihn selbst wie für seine nähere Umgebung eine Abwendung von der früheren, unerbittlich ablehnenden Haltung rechtfertigen.

Wie in Großbritannien war es in den USA namentlich auch die Notwendigkeit der Steigerung der Produktion während des Zweiten

Weltkrieges, wodurch das Mitspracherecht der Arbeiter in den Betrieben zu einiger Geltung gelangte. Die Mehrzahl der betreffenden Betriebskomitees ist nach dem Kriege ja auch wieder verschwunden.

Im großen und ganzen kann man in der jungen Geschichte der Betriebskomitees in den USA zwei Perioden unterscheiden. Die erste reicht bis zu der Zeit des New Deal, die zweite vom New Deal in die Folgezeit des Zweiten Weltkrieges.

Die erste Periode ist jene der Company Unions, die von den Unternehmern protegiert werden. Alle Mitglieder dieser Unions, auch die sogenannten Arbeitervertreter, werden unabhängig von den Gewerkschaften bestimmt. Sie stehen in offenbarem Gegensatz zu den Gewerkschaften. Sie sollen die Gewerkschaften von den Betrieben fernhalten. Die Arbeiter sind denn auch diesen Company Unions gegenüber sehr mißtrauisch.

Gleichzeitig sieht man eine andere Form sogenannter Zusammenarbeit sich entfalten, nämlich die Union Management Committees – als Resultat von Abmachungen zwischen der Leitung der Unternehmung und angeblich unabhängigen Gewerkschaften.

All das bringt keine wesentliche Wandlung in die Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitern.

Die zweite Periode ist die des New Deal und des Zweiten Weltkrieges. In ihr entstehen die auch in England bekannten Joint Production Committees, dazu bestimmt, an der Steigerung der Ergiebigkeit der Arbeit mitzuwirken. Diese Committees, im Jahre 1945 rund 5000 an der Zahl, bestehen in Unternehmungen mit einem Total von 8 000 000 Lohnverdienern.

Die großen amerikanischen Gewerkschaftszentralen, die AFL und die CIO, zeigen sich der Idee der Zusammenarbeit in der Leitung der Betriebe wenig geneigt.

*

Schweiz. – Wenn man die Veröffentlichungen des Internationalen Arbeitsamtes über die Frage des Mitspracherechts in den verschiedenen Ländern durchgeht, dann bekommt man den Eindruck, es sei mit diesem Recht in der Schweiz sehr schlecht bestellt. Die Berichte des IAA registrieren die Schweiz zwischen den Philippinen und der Südafrikanischen Union, ohne den Vermerk beizufügen, daß es sich da um eine bloß alphabetische Reihenfolge handelt. Detaillierte Angaben über die Schweiz sind in den Publikationen des IAA nicht zu finden.

Diese Darstellung der Dinge gibt ein ganz schiefes Bild. In Wirklichkeit ist die Situation in der Schweiz ähnlich jener in England und in den skandinavischen Ländern. Es ist richtig, daß in der Schweiz die Arbeiterkommissionen oder andere Formen der Mitarbeit der Lohnverdiener im Betrieb nicht gesetzlich verankert sind. Aber sie bestehen und wirken nichtsdestoweniger. Auf der Basis von Gesamtarbeitsverträgen sind im ganzen Lande herum Hunderte und

aber Hunderte von Arbeiterkommissionen gebildet worden und werden weiterhin gebildet.

Wie zutreffend dies ist, zeigt alsbald ein rascher Blick in die Berichte der schweizerischen Fabrikinspektoren. J. Werner hat darüber im 4. Heft 1952 der Zeitschrift «Wirtschaft und Recht» eine kurze Zusammenstellung gemacht und schreibt:

> «In Verbindung mit der Eidg. Fabrikstatistik wurde im Jahre 1944 von den schweizerischen Fabrikinspektoren erstmals eine Umfrage durchgeführt, welche die Gesamtzahl der bestehenden Arbeiterkommissionen ermitteln sollte. So wurden

im	Kreis	I	(Lausanne)	111
»	»	II	(Aarau)	175
»	»	III	(Zürich)	203
»	»	IV	(St. Gallen)	126
			Insgesamt	*615*

> Arbeiterkommissionen festgestellt. (Anzahl der Fabriken mit 50 und mehr Arbeitern im Jahre 1944 = 1783 Betriebe.)

Die Mehrzahl der Arbeiterkommissionen ist erst in den letzten Jahren gegründet worden. Durch das Biga wurden für das Jahr 1944 (wieder auf Grund der Berichte der Fabrikinspektoren) folgende Gründungsjahre festgestellt:

Vor 1900	5
1900–1913	31
1914–1919	42
1920–1938	124
1939–1944	196
unbekannt	180
Total	*578*

Bestimmungen über die Bildung von Arbeiterkommissionen sind heute in fast allen Gesamtarbeitsverträgen der Schweiz zu finden.

Nach summarischen Schätzungen und Angaben der Verbände bestehen heute in den verschiedenen schweizerischen Industriezweigen folgende Arbeiterkommissionen, Personalkommissionen usw.:

Metallgewerbe	400
VHTL	250
Bekleidung und Ausrüstung	200
Textil und Chemie	500
Buchgewerbe	700

*

Der Ueberblick über den Stand des Mitspracherechts in den verschiedenen Ländern zeigt, daß wir es hier mit einem überaus weitschichtigen Problem zu tun haben. Es berührt zahllose Seiten des sozialen Lebens.

Die Frage des Mitspracherechtes steht im Zusammenhang einerseits mit der technischen Entwicklung, mit der Arbeitsteilung, der weitgehenden Spezialisierung und anderseits mit den kapitalistischen Merkmalen der modernen Wirtschaft.

Die Haltung gegenüber dem Mitspracherecht ist begreiflicherweise eine andere von seiten der Unternehmer als von seiten der Lohnverdiener.

Der Unternehmer sieht im Mitspracherecht vor allem ein Mittel, die Spannungen im Betrieb zu überwinden und den Arbeiter zu aufmerksamer und intensiver Tätigkeit anzuspornen. Bezeichnend sind in dieser Hinsicht die Ausführungen Ehrenbergs in seiner Schrift über die Comités d'entreprise in Frankreich:

«Die rechtliche Organisation (der Comités d'entreprise) müßte als ungünstig beurteilt werden, wenn sie die volle Entfaltung der wirtschaftlichen Kräfte hindern, die betriebsherrliche Initiative lähmen und die Autorität des Betriebsherrn in Frage stellen würde. Eine vorteilhafte Wirkung wäre ihr hingegen dann zuzusprechen, wenn es gelänge, mit den traditionell indifferenten, oft feindlichen Beziehungen zwischen Betriebsherr und Betriebsangehörigen aufzuräumen, gegenseitiges Verständnis und Achtung zu pflanzen und das Interesse der Betriebsangehörigen am Betriebe als Ganzheit zu wecken. Wenn dieser neue Geist im Betrieb einzöge, wenn insbesondere durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit auf technischem Gebiet der Betriebsablauf rationeller gestaltet würde und wenn dank dessen die betriebliche Wirtschaftlichkeit sich erhöhte, müßte die rechtliche Organisation als ein wertvolles Mittel im Dienste der wirtschaftlichen Zwecksetzung anerkannt werden.»

Im Geiste des Unternehmers liegen zwei gegensätzliche Auffassungen bezüglich der Betriebsangehörigen im Widerstreit. Die eine tendiert dahin, die Lohnverdiener als quantité négligeable zu behandeln, sie zu übersehen, in ihnen nur tote Ziffern zu erblicken, welche lediglich da sind, um zum klingenden Erfolg der ganzen Unternehmung beizutragen. Die andere Tendenz geht dahin, zuzugeben, daß die Produktion durch eine ernsthafte, intensive Mitarbeit, durch ein aufmerksames Miterleben seitens des gesamten Personals bedeutend gewinnen müßte.

Der Unternehmer ist sich klar darüber, daß er selbst oder die von ihm eingesetzte Leitung nie alle Details der Produktion zu durchdringen und zu überblicken vermag. Manche Fehlerquellen sind nur dem die Arbeit ausführenden Lohnverdiener erkennbar. Insofern hat der Unternehmer ein Interesse daran, im Lohnverdiener einen

Mitarbeiter zu haben, ihm ein gewisses, wenn auch geringes Mitspracherecht zu gewähren.

Die Erwartungen, welche an das Mitspracherecht und seine schließlichen Ergebnisse geknüpft werden, sind – wie bereits erwähnt – sehr unterschiedlich. Während die einen in den Betriebskomitees und Arbeiterkommissionen nur ein Mittel sehen, den Arbeitseifer der Betriebsangehörigen zu beleben und den materiellen Ertrag der Unternehmung zu steigern, sehen andere im Mitspracherecht den Beginn einer völligen sozialen Umwälzung.

Unbestreitbar ist, daß die Aktivität der Betriebskomitees, der Arbeiterkommissionen oder wie die Organe der Zusammenarbeit auf seiten der Betriebsangehörigen immer heißen mögen, in hohem Grade von der Haltung der Unternehmer abhängt. Gegen den Willen der Betriebsleitungen ist es für die Arbeiterkommission sehr schwer oder unmöglich, im Sinne einer bessern Organisation der Arbeit etwas zu erreichen.

Ganz verschieden von den Erwartungen des Unternehmers sind jene des Lohnverdieners. Er hofft, dank des Mitspracherechts seine soziale Stellung wesentlich zu ändern und aus einem abhängigen Lohnempfänger ein voll geachteter Mensch zu werden.

Der Lohnverdiener fühlt sich im kapitalistischen Betrieb nicht allein bedrückt durch die Kargheit seines Lohnes. Er hat die Empfindung, auf einer sozial sehr tiefen Stufe festzusitzen. Der niedrige Lohn ist ja nur der materielle Ausdruck des sozialen Tiefstandes.

Der Arbeiter leidet unter dem Umstand, daß er nur eine tote Ziffer in einer fremden Rechnung darstellt. Er wird nie um seine Meinung gefragt. Er muß fortwährend stumm die von oben erteilten Befehle entgegennehmen.

Wenn der Engländer Ruskin sagt: «Denken und arbeiten lassen sich nicht ungestraft trennen», dann ist es hier wieder einmal der Lohnverdiener, welcher die Zeche bezahlt.

Mit dem kapitalistischen Verwertungsbedürfnis steht es in Verbindung, wenn die Betriebsleitung gar nicht will, daß der Arbeiter über seine Tätigkeit nachdenke. Er soll blindlings die von oben erhaltenen Befehle ausführen – weiter nichts.

Das wirkt um so verheerender, als die technische Entwicklung und die stets weiter getriebene Arbeitsteilung die einstigen gewerblichen Tätigkeiten in hundert Teilarbeiten zerschlägt, die alle zu erledigen sind ohne die geringste berufliche Qualifikation.

Wie weit die Spezialisierung und damit die Monotonie der Arbeit bereits vorgeschritten ist – besonders natürlich in den Großbetrieben –, zeigen folgende kurzen Angaben über die Fordschen Betriebe: 95 Prozent aller bei Ford beschäftigten Arbeiter sind ohne berufliche Qualifikation. 43 Prozent aller Beschäftigungen benötigen nicht mehr als einen Tag zum Anlernen. Ford selbst stellt fest: «Jedem Arbeiter ist eine Manipulation übertragen, die er nur endlos zu

wiederholen hat. Manche dieser Tätigkeiten sind von derart hochgradiger Monotonie, daß es unbegreiflich erscheint, wie ein Arbeiter sie dauernd ausführen kann.»

Navel beschreibt in seinen «Travaux» das Verhältnis des Arbeiters zu «seinem» Arbeitsplatz wie folgt:

> Für den gelegentlichen Besucher oder den Industriellen, den Ingenieur, den Betriebschef, der — von einer angenehmen Wohnung weg — sich ins Quartier der großen Fabriken begibt und der, im weitern, nach Wunsch und Laune, sich in die Weekends und die Urlaube flüchten kann, in die Wälder, in die Berge, an den Meeresstrand — für ihn entbehrt die Anhäufung von Industrieanlagen, Fabriken und Schlote nicht einer gewissen Größe, eines Schwunges und zu gewissen Stunden selbst einer unbestreitbaren Schönheit.
>
> Ganz anders der Arbeiter. Sein Heim bietet ihm keinen Komfort, keinen überschwenglichen Reichtum an Licht und grünen Anlagen — er sieht die Welt nicht mit unsern Augen. Er ist gezwungen, immer wieder in das sattsam bekannte Milieu der Fabrik zurückzukehren, in die brutale Welt, die ihm häßlich, erniedrigend vorkommt, ihn abscheulich anmutet, wo Lärm und Gestank ihn betäuben.
>
> Welch trübes Bild diese Masse von Arbeitern, diese Bataillone schwarzer Gestalten auf dem Wege zur Fabrik, dunkeln Mauern entlang, hoffnungslos das Joch des Portals durchschreitend. Mag es regnen, mag die Sonne scheinen — immer ist es ein betrüblicher Zug. Die tropfenden Regenschirme und Ueberzieher, die zahllosen Füße in den Wasserpfützen — alles hat den nämlichen schalen Geschmack wie das Zeitungspapier, das er im Metro vor das Gesicht hält. Alles atmet dieselbe Langeweile wie die vermischten Nachrichten, die er auf der Fahrt gelesen. Traurig ist es im Winter, denn es ist Nacht am Morgen, da die Leute antreten, und Nacht am Abend, da sie sich müde nach Hause schleppen. Traurig im Sommer, sich einzusperren in die stickigen, lärmenden Räume, während draußen die Natur prangt. Die Tage folgen sich mit einer vernichtenden Gleichartigkeit. Immer gleich der Wagen der Eisenbahn und des Metros, gleich der Rücken des mitreisenden Nachbarn, gleich der Geruch der Kleider und Ueberkleider, gleich der Gruß und Händedruck des Mitarbeiters, gleich der Lärm der Motoren, gleich die Bewegungen bei der Arbeit.

So Stunde um Stunde, Tag für Tag, eine Woche wie die andere, das ganze Leben lang. Es ist der Mangel jeden Interesses an der Arbeit, was ermüdet, was den Geist tötet. Es ist der Fehler des modernen Lohnverdieners, daß er nicht gefühllos ist wie ein Radiator, daß er an Stelle des Herzens nicht einen kleinen Motor herumträgt, daß er Blut statt Benzin in seinen Adern führt, daß er ein Mensch, nicht ein Roboter ist.

Ist es ein Wunder, wenn die Arbeiter ihren Blick des Tags hundertmal auf die Uhr richten und am Schluß der Arbeitszeit durch die Fabriktore hinaushasten und davonfliegen wie eine Schar aufgescheuchter Spatzen?

Der Lohnverdiener fühlt, wie seine Persönlichkeit mißachtet ist. Entmutigung, Langeweile, Gereiztheit sind sein Teil und die Flucht in die Krankheit ein unbewußt versuchter, ein verkehrter Ausweg. Mit jedem Tag setzt er seine Ansprüche an das Leben herab, übt sich

in Bescheidenheit und stummer Einordnung und wird das hintergründige Gefühl nicht los, er sei lebensuntüchtig, habe seinen Weg verfehlt.

Die Arbeit im arbeitsteiligen, kapitalistischen Betrieb verfällt immer mehr der Entseelung.

*

Der weit verbreitete Ruf der Lohnverdiener nach einem ernsthaften, nach und nach ausgebauten Mitspracherecht im Betrieb ist die unvermeidliche Folge der inferioren sozialen Stellung der Arbeiter und Angestellten.

Sie hoffen, durch das Mitspracherecht eine Anzahl von Maßnahmen zu erreichen, mittels denen die vergiftende Wirkung der Monotonie der Arbeit eingeschränkt und die extremsten Auswüchse des kapitalistischen Verwertungsbedürfnisses beschnitten werden. Sie erwarten, daß die Produktion mit Rücksicht auf sie organisiert wird: Abwechslung bei den Verrichtungen, Berücksichtigung der körperlichen und geistigen Eigenheiten der Arbeitskräfte, Kürzung der Arbeitszeit, Ferien, Gesang, Pausen, Appell an das Pflichtgefühl. Bei jeder Regelung der Arbeit ist Rücksicht auf die doppelte Aufgabe zu nehmen: die Tätigkeit sowohl ertragreich wie angenehm zu gestalten.

Das Mitspracherecht hat die Tendenz, immer weitere Gebiete zu umfassen und fast alle Kreise zu berühren, innerhalb denen der Lohnverdiener sich bewegt: Einstellung und Entlassung von Personal, Berufsbildung, Steigerung der Produktion, soziale Werke, wie Kantinen, Ferienheime, Fabrikwohnungen, betriebsärztlicher Dienst, Familienbetreuung, Sportgelegenheiten, Einsicht in die Geschäftsgebarung usw.

Die Forderung nach dem Mitspracherecht steht auch im Zusammenhang mit dem Umstand, daß der patriarchalisch-paternalistische Geist, welchem die betriebliche Fürsorge vielfach ihren Ursprung verdankt, in Mißkredit geraten ist. An Stelle der betriebsherrlichen, freiwilligen Fürsorge verlangen die Betriebsangehörigen ein klar umschriebenes Recht auf Sozialleistungen.

*

Das Mitspracherecht steht schließlich in Verbindung mit dem Problem der Demokratisierung der Wirtschaft.

Während der Arbeiter auf dem politischen Terrain völlig gleichberechtigt neben jedem andern Bürger steht, ist er im Betrieb nur allzuoft eine tote Nummer. Da wird stets über seinen Kopf hinweg regiert. Und zwar nicht nur hinsichtlich der großen Fragen, die den Gesamtbetrieb angehen, sondern auch hinsichtlich der Details seiner speziellen Abteilung. Nie wird er zu Beratungen über die Organisation der Arbeit beigezogen, geschweige denn über die Verwendung des Ertrages.

Dabei ist es unbestreitbar, daß der Arbeiter – im Gegensatz zum Aktionär oder sonstigen Kreditgeber – im Unternehmen nicht nur mit seinem Gelde engagiert ist, sondern mit seinem Leben.

Die wirtschaftliche Abhängigkeit des Lohnverdieners, seine ewige Existenzunsicherheit, die absolute Unterwerfung unter die Kommandogewalt des Besitzers des Betriebes, der dauernde Zwang zu stillschweigendem, unbedingtem Gehorsam – all das steht in krassem Gegensatz zu den politischen Freiheiten und Rechten, welche jedem Bürger in der Demokratie zukommen.

Die tiefe Stellung des Lohnverdieners im Betrieb kann allerdings nicht durch die bloße Einführung des Mitspracherechtes überwunden werden. Es reicht weit über den Wirkungskreis des einzelnen Betriebes hinaus, wenn die Frage der Demokratisierung der Wirtschaft gestellt wird. Die kapitalistische Wirtschaft wird nicht dadurch zur Gemeinwirtschaft, daß den Betriebsangehörigen ein Mitspracherecht zugestanden wird. Die Wirtschaft ist nicht bloß Sache der Lohnverdiener oder der Kapitalbesitzer, sondern Angelegenheit des ganzen Volkes.

Es kann sich für die Anhänger der Gemeinwirtschaft nicht nur darum handeln, den Arbeiter mit gleichen Rechten neben den Kapitalbesitzer zu stellen. Dadurch würde höchstens der Betriebs- und Gruppenegoismus bei den Lohnverdienern gestärkt. Es würden keine Wirtschaftskrisen vermieden, keine Fehlinvestierungen umgangen, keine volle Gerechtigkeit in die sozialen Verhältnisse hineingetragen. Damit die Gemeinwirtschaft sich durchsetze, dazu ist die Anwendung politischer Mittel vonnöten.

Buchbesprechungen

Dr. B. Schatz. Kommentar zur Eidgenössischen Militärversicherung. Polygraphischer Verlag AG., Zürich. 310 S. Fr. 29.—.

I.

Das Bundesgesetz vom 20. September 1949 über die Militärversicherung ist am 1. Januar 1950 in Kraft getreten. Damit hat ein jahrzehntelang hartnäckig geführter Kampf gegen eine veraltete und versplitterte Gesetzgebung sein Ende gefunden, die von zuständiger Seite mit Recht als Geheimwissenschaft bezeichnet wurde, in die einzudringen dem Uneingeweihten unmöglich gewesen ist. Kein Wunder, daß sie auch eine Quelle großer Dienstverdrossenheit des Soldaten bildete. Es brauchte lange Zeit, bis endlich die Erkenntnis sich Geltung verschafft hatte, daß die totale Schadloshaltung des im Dienste erkrankten Wehrmannes und seiner Familie durch den Bund mit zur innern und äußern Wehrbereitschaft des Landes gehört.

In diesem schließlich erfolgreichen Kampf haben sich nicht nur die Selbsthilfeorganisationen der Patienten hervorgetan, auch die Arbeiterpresse ist nicht müde geworden, immer und immer wieder zugunsten der von einer unzureichenden Gesetzgebung geradezu geprellten Soldatenfamilien zu plädieren. Vgl. u. a. die anno 1942 in den Nrn. 11 und 12 der «Gewerkschaftlichen Rundschau» erschie-

„Eigentum des Vorstandes der SPD"