So machen es die Engländer... : Das Problem der Beschäftigung von Behinderten

Autor(en): **Keller, Friedrich**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **54 (1962)**

Heft 6

PDF erstellt am: **20.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-354028

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

So machen es die Engländer . . .

Das Problem der Beschäftigung von Behinderten

Durch einen bedauerlichen Irrtum sind die zu diesem Artikel gehörenden Bilder in der letzten Nummer der «Gewerkschaftlichen Rundschau» (Mai 1962) in den Artikel von Fürsprech Erich Meßmer über «Die schweizerische Entwicklungshilfe» geraten. Wir bitten unsere Leser, diesen Irrtum zu entschuldigen, und entschuldigen uns auch bei Herrn Fürsprech Meßmer für die sinnlose Illustration seines Artikels.

«Gesellschaft ohne Aktienkapital. Erfüllung der Verbindlichkeiten garantiert », steht auf dem Briefpapier der Remploy Limited (Wiederbeschäftigungsgesellschaft), einer Institution für die Beschäftigung körperlich Behinderter in London.

«Was bedeutet das?» fragte ich.

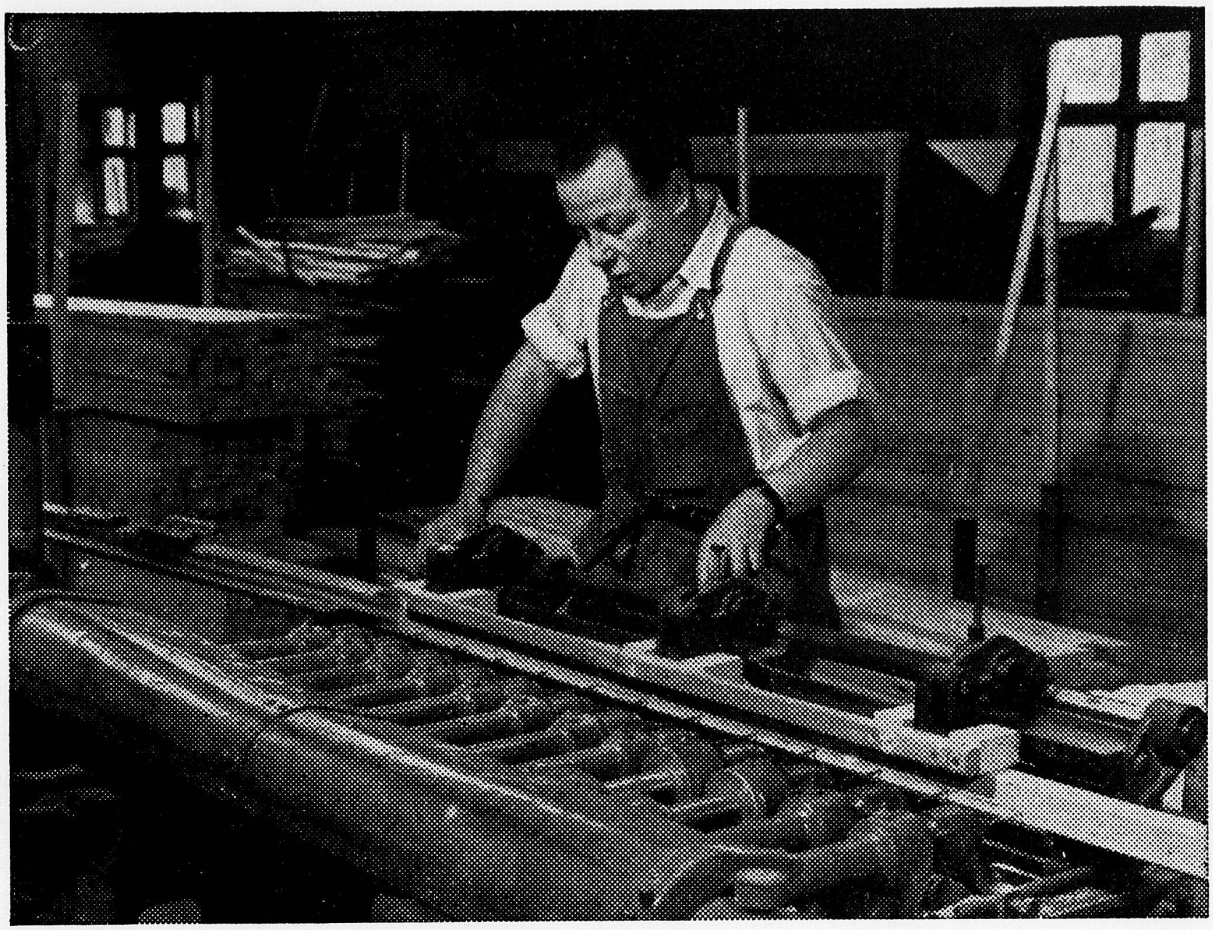
«Das bedeutet, daß die Regierung unsere Schulden zahlt!» lachte Mr. Duffy, der Pressechef, ein gutaussehender, hochgewachsener junger Mann, der auf Krücken geht, weil ihm das ganze linke Bein fehlt. «Hier, sehen Sie, die Bilanz des vorigen Geschäftsjahres weist einen Verlust von 2,3 Millionen Pfund (27,5 Millionen Franken) aus. Er wurde aus dem Budget des Arbeitsministeriums gedeckt.»

«Mit anderen Worten – der Steuerzahler . . .»

«Der Steuerzahler muß auf jeden Fall für jene Mitglieder der Gemeinschaft sorgen, die nicht arbeiten können. Wir leben ja nicht mehr in Sparta, wo man die Krüppel aussetzte, damit sie nur ja niemandem zur Last fallen!» sagte der nun ernst gewordene Mr. Duffy. «Wird die Verlustsumme auf unsere 6500 Angestellten aufgeteilt, dann stellt sich heraus, daß etwa 7 Pfund wöchentlich (etwa 86 Fr. ‚je Kopf und Nase' aufgewendet werden. Weniger könnte man einem Körperbehinderten ohnedies nicht geben, soll er ein halbwegs menschenwürdiges Leben führen. Und hier leistet er Arbeit, gewissenhafte, gute Arbeit, und bekommt einen Lohn dafür und kein Almosen. Das Leben hat wieder Sinn und Inhalt für ihn, er gewinnt seine Selbstachtung zurück und er hat das Gefühl, ein ebenso wertvolles Mitglied der Gemeinschaft zu sein wie nur irgend ein anderer!»

«Wie kam es denn zur Gründung von Remploy?» fragte ich.

«Sie wissen, daß in der Koalitionsregierung Churchill-Attlee während des Krieges der Sozialist und Gewerkschafter *Ernest Bevin* Arbeitsminister war. Er fand, daß man den Körperbehinderten Arbeit geben müsse und setzte einen Parlamentsausschuß ein, dessen Arbeiten 1944 zur Schaffung des Gesetzes über die Einschaltung von Körperbehinderten in den normalen Arbeitsprozeß führten. Im folgenden Jahr wurde Remploy Ltd. gegründet, und heute haben wir 90 Fabriken in ganz Großbritannien und einen Umsatz von nicht ganz 6 Mio Pfund (72 Mio Fr.) jährlich.»



Körperbehinderter bedient Mehrspindel-Bohrmaschine
Herstellung von Holzgestellen aus afrikanischem Hartholz

Möbel für Privatwohnungen, aber auch für Schulen, Krankenhäuser und für die Industrie, Lederwaren und Matratzen, orthopädische Geräte und Fußbekleidung, Strickwaren und Bürsten, Schubkarren und elektrische Heizapparate, unsichtbare Reißverschlüsse und Einbauküchen – das sind einige der Erzeugnisse der Remploy-Fabriken. Diese, wie alle Remploy-Waren, müssen auf dem normalen Markt konkurrenzfähig sein, sie dürfen nicht teurer und müssen ebenso gut sein wie die Erzeugnisse der Privatindustrie. Zum Unterschied von dieser müssen aber alle Remploy-Fabriken ihren Arbeitern die Beschäftigung garantieren, das heißt die Körperbehinderten dürfen praktisch nie auf «Kurzarbeit» gesetzt und können nicht entlassen werden. Diese für die Privatindustrie so einfachen und im Falle eines wirtschaftlichen Rückgangs stets angewendeten Maßnahmen sind also für die Remploy Ltd. unanwendbar. Die Betriebsleitung hat vielmehr die Hauptaufgabe, für Dauerbeschäftigung zu sorgen, weshalb langfristige Lieferverträge abgeschlossen werden und jede etwa nötig werdende Aenderung des Fabrikationsprogramms lange vor Vertragsablauf vorbereitet wird.

Tuberkulöse, Rheumatiker, Herzkranke, Epileptiker, Unfallopfer aller Art, Nervenleidende, Gemütskranke, Gelähmte und andere

Körperbehinderte, die normale Beschäftigung nicht mehr finden können, werden von der örtlichen Arbeitsvermittlungsstelle registriert, wobei auch die Krankheitsgeschichte aufgenommen wird. Das Register selbst wird zentral vom Arbeitsministerium geführt, und wenn eine Remploy-Fabrik eine neue Arbeitskraft einstellen will, muß sie sich an das Ministerium um Zuweisung wenden. Jede neue Kraft wird bei Aufnahme ärztlich untersucht, und auf Grund des Befundes und der Krankengeschichte entscheidet der Artz, ob der oder die vom Ministerium gesandte Körperbehinderte die Arbeit auch tatsächlich leisten kann oder nicht.

Jede Fabrik beschäftigt ganztägig eine staatlich geprüfte Krankenpflegerin, die bei einem Unfall oder Anfall eingreifen kann. (Ich war beim Besuch einer Remploy-Fabrik zufällig Zeuge eines epileptischen Anfalls, ein Zwischenfall, der keinerlei Aufsehen erregte und sehr schnell und sachlich erledigt wurde.) In jeder Fabrik hält einmal wöchentlich auch ein Arzt eine Sprechstunde ab; er führt jedoch keine Behandlung durch, ihm obliegt vielmehr die vorgeschriebene regelmäßige halbjährliche Untersuchung jedes Arbeiters. Auch fungiert er als medizinischer Berater der Betriebsleitung, doch können sich in gewissen Fällen auch die Arbeiter an ihn wenden, z. B. wenn sie fühlen, daß sie eine gegebene Arbeit nicht oder nicht mehr machen können. Der oder die Neue beginnt oft mit Halbtagsarbeit, aber sehr bald muß jeder zur Normalarbeitswoche übergehen, die bis vor kurzem 44 Arbeitsstunden hatte, jetzt aber nur noch 42 Stunden währt.

«Was geschieht, wenn Remploy eine neue Fabrik bauen will?» fragte ich.

«Wir ersuchen das Arbeitsministerium um Gewährung des nötigen Kapitals», antwortete Mr. Duffy. «Selbstverständlich müssen wir unsere Beweggründe sehr eingehend darlegen, müssen genaue Berechnungen unterbreiten, müssen die Verkaufsmöglichkeit der zu erzeugenden Waren nachweisen und müssen vor allem zeigen, daß es in nicht allzu großer Entfernung von der künftigen Fabrik ziemlich viele Körperbehinderte gibt, die man beschäftigen müßte. Das ist selbstverständlich, denn der Minister muß uns auf die Finger sehen, so wie ihm das Parlament auf die Finger sieht!»

«Sie arbeiten doch manchmal auch mit Betrieben der Privatindustrie zusammen», sagte ich. «Wie spielt sich das ab?»

«Manche Fabrikanten suchen neue Produktionsmöglichkeiten, können oder wollen aber keine neuen Gebäude errichten, können das Investitionskapital nicht aufbringen, wollen sich nicht mit der Suche nach neuen Arbeitskräften belasten – sind aber bereit, das Rohmaterial zu liefern und Maschinen zu stellen. Wir stellen in solchen Fällen Gebäude, Arbeitskräfte, die Betriebsleitung und verschiedene Dienste zur Verfügung. So ist beiden Teilen geholfen: Der Industrielle hat keine neuen Geldsorgen, während wir mit

Herstellung von Musterkarten für gefärbte Schafwolle
Zusammenarbeit mit Firma der Privatindustrie

einem festen Auftragsbestand rechnen können und uns um den Absatz der Waren nicht sorgen müssen.»

Am nächsten Tag besuchte ich eine am Südrand von London gelegene Remploy-Fabrik, in der verschiedene Arten von Gestellen für Industriebetriebe, Aemter und Büchereien sowie – in einer gesonderten Abteilung – Strickwaren aus Nylon hergestellt werden. In der Gestellfabrik verbreitete das Holz – ein Hartholz aus dem zentralafrikanischen Urwald mit unaussprechlichem Namen – einen angenehmen Geruch, während die Kreissägen und andern Holzbearbeitungsmaschinen den niedrigen Raum mit greulichem Kreischen füllten. In einem andern Raum wurden die zugeschnittenen Bretter lackiert, in einem dritten zusammengefügt und wieder auseinandergenommen, um verpackt zu werden. Ich habe schon viele Fabriken gesehen, war einige Jahre meines Lebens selbst Fabrikarbeiter – die Remploy-Fabrik sah mir aus wie jeder andere normale Betrieb.

«Zahlen Sie auch Löhne, die den Normallöhnen entsprechen?» fragte ich Mr. True, den Betriebsleiter, der mich herumführte.

«Sie können selbst feststellen, daß das Arbeitstempo hier langsamer als normal ist», war die Antwort. «Die Leistung unserer Arbeiter beträgt durchschnittlich ein Viertel bis ein Drittel der Normalleistung, aber niemand könnte mit einem Viertel oder Drittel des Normallohnes leben. Wir zahlen 75 bis 80 Prozent, also bis zu vier Fünftel des Normallohns.»

«Sind die Arbeiter Gewerkschaftsmitglieder?»

«Mindestens 95 Prozent von ihnen», sagt Mr. True. «Es wird natürlich kein Zwang ausgeübt. Unsere Beziehungen zu den Gewerkschaften sind gut, ein Sekretär des Verbandes ist besonders mit der Wahrung der Interessen der Körperbehinderten betraut, er vertritt sie gemeinsam mit dem Sekretär der jeweiligen Fachgewerkschaft bei Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen.»

«Haben Sie manchmal mit Beschwerden zu tun, sagen wir über Arbeitsverhältnisse?» fragte ich.

«Selbstverständlich», sagte Mr. True und lachte. «Ja, unsere Arbeiter fühlen so stark, daß sie kein Almosen, sondern den wohlverdienten Lohn für ihre Leistung beziehen — sie fühlen sich so sehr als normale Arbeiter, daß wir sogar schon Streiks hatten. Und darüber freuen wir uns, darauf sind wir stolz!»

Friedrich Keller, London

Buchbesprechungen

Peter Wehrli. Die gemeinsame Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages gemäß Art. 323ter OR. Juris-Verlag Zürich, 65 Seiten, Fr. 8.—.

Nach Art. 323ter OR können die hiezu bevollmächtigten Vertragsparteien in einem zwischen Verbänden abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vereinbaren, daß ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des GAV seitens der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusteht, soweit es sich um folgende Gegenstände handelt:

a. Abschluß, Inhalt und Beendigung des Dienstverhältnisses, wobei der Anspruch nur auf Feststellung geht;
b. Beiträge an Ausgleichskassen und andere das Arbeitsverhältnis betreffende Einrichtungen, Vertretung der Arbeitnehmer in den Betrieben und Wahrung des Arbeitsfriedens;
c. Kontrollen, Kautionen und Konventionalstrafen in bezug auf Bestimmungen gemäß lit. a und b.

Vor allem für nachrückende Gewerkschaftsfunktionäre, die die seinerzeitigen Gesetzesberatungen in den eidg. Räten nicht verfolgen konnten, ist es schwer, allein aus dem Gesetzestext herauszufinden, innert welchen Grenzen eine gemeinsame Vertragsdurchsetzung unter Berufung auf Art. 323ter OR praktisch möglich ist. Peter Wehrli gibt hierüber in seiner übersichtlich gegliederten Abhandlung Auskunft.

Die Schrift kann allen jenen, die sich mit Gesamtarbeitsverträgen befassen, zum Studium empfohlen werden. Der Gewerkschafter wird bei diesem auch eigene Ueberlegungen anstellen und da und dort Vorbehalte anbringen. Unsere heutigen Gesamtarbeitsverträge stellen typisch schweizerische Lösungen dar. Die in ihnen vorgesehene Zusammenarbeit zur Wahrnehmung der gemeinsamen