Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 66 (1974)

Heft: 10

Buchbesprechung: Buchbesprechungen

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

Buchbesprechungen

Fritz Vilmar: Industrielle Arbeitswelt, Grundriss einer kritischen Betriebssoziologie, 198 Seiten, Imba Verlag, Freiburg 1974.

Fritz Vilmars Anliegen ist, die Lage des arbeitenden Menschen in den industriellen Unternehmen darzulegen und ein Gegenstück zur traditionellen Betriebssoziologie zu bieten. Er zeigt, wie die Lohn- und Arbeitsverhältnisse infolge des Fehlens eines Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer in den Unternehmen auch heute noch – trotz starkem gewerkschaftlichem Gegendruck – einseitig von der Unternehmerseite und den Kapitalinteressen her bestimmt werden. Vilmar orientiert über moderne Arbeitsplatzbewertung, die Schattenseiten der Schicht- und Akkordarbeit sowie extremer betrieblicher Arbeitsteilung, über die Monotonie und nervliche Belastung, welche das Taylor-System mit sich bringt. Die Lage der Lehrlinge und die immer noch bestehende Diskriminierung der Frauen in den Industriebetrieben, das Freizeitverhalten des Industriearbeiters sowie dessen Bewusstsein und Weltbild, die Sozialpolitik, Hierarchie und Bürokratie im Industrieunternehmen sind weitere Themen, mit denen sich Vilmar befasst. Er stellt die mannigfaltigen sozialen, psychologischen und hygienischen Probleme dar, die sich dem Industriearbeiter und seiner Familie stellen, und entwirft so ein eindrückliches Bild von den Schattenseiten der industriellen Arbeitswelt.
Vilmar schildert nicht nur die menschliche und soziale Lage des Industriearbeiters, er fragt sich auch, was zu tun ist in dieser Lage, wie die Ausbeutung und Existenzbedrohung des Industriearbeiters sowie dessen Fremdbestimmung überwunden werden könnten. *Die Lösung dieses Problems sieht er vor allem in folgenden drei Richtungen*

1. Beseitigung eines extremen Taylorismus: Arbeitsplatzwechsel (Job Rotation), Vergrösserung und Verselbständigung der individuellen Arbeitsaufgaben, teilweise Autonomie in der Arbeitsgruppe, Mitbestimmung und Selbstbestimmung am Arbeitsplatz.
2. Aufstellung nationaler und eines europäischen Nationalbudgets, Entwicklung und Einsatz eines konjunkturpolitischen Instrumentariums, volkswirtschaftliche Rahmenplanung, wirkungsvolle Ausgestaltung der Monopol- und Kartellkontrolle, Überführung markt- und wirtschaftsbeherrschender Unternehmungen in Gemeineigentum (evtl. gemischtwirtschaftliche Unternehmensführung).
3. Strikte Absage an jede gesetzliche Eingrenzung der Mitbestimmung. Die Mitbestimmung muss verstanden werden als machtpolitische und erzieherische Zwischenstufe auf dem Wege zur Selbstbestimmung und Arbeiterselbstverwaltung. Ein Machtgleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital darf nie statisch als Endziel aufgefasst werden. Jede Mitbestimmung ist ein Element auf dem Wege zur Arbeiterselbstverwaltung.

Vilmar ist also – wenn man so sagen kann – basisdemokratisch orientiert und erwartet die Lösung der Probleme der industriellen Arbeitswelt vor allem von einer Verfügungsgewalt der Basis des Betriebspersonals über die industriellen Unternehmungen, einer Verfügungsgewalt also, die keine Einschränkung durch eine fremde Macht oder Autorität duldet: Demokratisierung der Unternehmen durch Ergreifung aller wirtschaftlichen Macht durch das Kollektiv an der Basis der Unternehmung.
Wir kommen zu folgenden Schlussfolgerungen: Negativ: die Probleme der industriellen Arbeitswelt können nicht im Sinne Vilmars durch Arbeiterselbstverwaltung und durch Alleinbestimmung der Unternehmensbasis gelöst werden. Positiv: dem Kapitalismus und den sozialen Problemen, die er in der industriellen Arbeitswelt provoziert, muss begegnet werden durch die paritätische Mitbestimmung, die sowohl die berechtigten und notwendigen Interessen von Kapital und Unternehmensleitung als auch der Arbeitnehmer gleichgewichtig zum Zuge kommen lässt. Die wirtschaftliche Macht im Unternehmen muss partnerschaftlich und gleichgewichtig zwischen Arbeitnehmern und

Unternehmern aufgeteilt werden. Wahre Wirtschaftsdemokratie herrscht nur dort, wo kein elementarer Produktionsfaktor von der Teilnahme an der Wirtschaftsmacht im Unternehmen ausgeschlossen wird. Zu einem Unternehmen, auch zu einem genossenschaftlichen und demokratisch verfassten, gehören nicht nur die Basis und die arbeitsausführenden Mitarbeiter, sondern auch die Kapitalgeber und die unternehmerischen Führungskräfte. Jede Demokratisierung der Unternehmungen ist also nicht durchführbar ohne Autorität, ohne Unternehmerleistung, ohne angemessene Berücksichtigung der Kapitalinteressen und der Kapitalbildung. Aber die Alleinbestimmung von Kapital und Unternehmerinteressen ist ebensowenig durchführbar, ohne dass jene menschenfeindliche industrielle Arbeitswelt entsteht, die Vilmar so eindrücklich darstellt und die den Weiterbestand der westlichen Demokratien aufs äusserste gefährdet.
Somit ist klar: Demokratisierung und Vermenschlichung von Unternehmen und industrieller Arbeitswelt ergeben sich nur aus der entschiedenen Abkehr von jeder Form der Alleinbestimmung. Weder Alleinbestimmung von Kapital und Unternehmern noch der Arbeitnehmer führt zu einer gesunden Struktur der industriellen Arbeitswelt. Nur durch partnerschaftliche Zusammenarbeit von Arbeit und Kapital in Gleichberechtigung kann der Kapitalismus mit seiner so einseitigen und ungerechten Verteilung von Einkommen und Vermögen und mit seinen oft so asozialen und wenig menschenfreundlichen Arbeitsverhältnissen in den Betrieben überwunden, aber auch ein anarchistisches Chaos in den Unternehmen verhütet werden.
Es sei aber auch gegenüber Unternehmern wie Arbeitnehmern gesagt: Nur durch das paritätische Mitbestimmungsrecht errichten wir einen standfesten Damm gegen die Tyrannei des kommunistischen Staatskapitalismus und seiner unkontrollierbaren allmächtigen bürokratischen Zentralverwaltungswirtschaft.
Solche Tatsachen nicht aufgezeigt zu haben durch eine kritische Soziologie der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung sowie der genossenschaftlichen Unternehmen der westlichen Welt, das ist der Mangel Vilmars Schrift. Jules Magri

Hans Ulrich: Die Unternehmung als produktives soziales System. Grundlagen der allgemeinen Unternehmungslehre, Paul Haupt, Verlag, Bern, 355 Seiten, Fr. 54.–.

Ulrich legt zuerst seine Konzeption eines betriebswirtschaftlichen Lehrsystems dar, um dann allgemeine Grundlagen der Lehre von der Unternehmung zu bieten und besonders den Begriff «System» zu analysieren. Für Ulrich ist die Unternehmung nicht einfach eine Summe von Funktionen, sondern eine organische Einheit, in der alle ihre Funktionen und Teilbereiche miteinander in wechselseitiger Beziehung stehen. Dann behandelt Ulrich die Funktionen der Unternehmung in Gesellschaft und Umwelt, die Ziele der Unternehmung, die Willensbildung in der Unternehmung, die Unternehmung als interpersonelles und kommunikatives System. Das letzte Kapitel seines Buches ist den Problemen der Gesamtführung der Unternehmung gewidmet. Literaturverzeichnis, Sach- und Autorenregister beschliessen sein Buch.
Für Ulrich ist die Unternehmung nicht einfach im Sinne der klassischen Betriebswirtschaftslehre ein isoliertes, zweckrationales, rechenhaftes System, dessen Ziel einzig und allein in der Gewinn- und Rentabilitätsmaximierung besteht: die Unternehmung ist ein Mittel zur Erfüllung menschlicher Zwecke, zur Bedarfsdeckung, sie ist ein interpersonales System, in dem Menschen zusammenarbeiten, um menschlichen Bedürfnissen zu dienen. Sie ist Teil von Staat und Gesellschaft. Der Denkansatz von Ulrich ist nicht mehr wie in der klassischen Betriebswirtschaftslehre rein privatwirtschaftlich, er ist auch sozial: Die Unternehmung wird als offenes, dynamisches und relativ autonomes soziales System betrachtet, das in der Gesellschaft produktive Funktionen erfüllt und sich in einem ständigen Anpassungsprozess gegenüber der Umwelt befindet. Der privatwirtschaftliche Gesichtspunkt wird nicht mehr als konstitutiv für die Betriebswirtschaftslehre aufgefasst. Statt dessen wird ein Systemansatz verwendet, der die Entwicklung der Unternehmungslehre zu einer interdisziplinären Disziplin ermöglicht. Heute kann Betriebswirtschafts- und Unternehmungslehre nicht

mehr rein rechenhaft-mechanistisch betrieben werden, sondern nur interdisziplinär mit Berücksichtigung der Ergebnisse von Soziologie, Psychologie, Anthropologie, Ethik, Rechtslehre usw.
Obwohl Ulrich den Rahmen engen privatwirtschaftlichen Denkens weit überschreitet, was voll anerkannt sei, lehnt er das paritätische Mitbestimmungsrecht kurzweg ab und begründet seine Ablehnung mit einigen kurzen Hinweisen: so zum Beispiel, das Mitbestimmungsrecht sei nicht ableitbar aus den Idealen einer demokratischen Staatsordnung und sei unvereinbar mit den Erfordernissen einer flexiblen Unternehmensführung. Von einer modernen und sozial aufgeschlossenen Unternehmungslehre erwartet man heute eine fundierte Auseinandersetzung mit der Mitbestimmungsforderung. Als Professor an der Hochschule St. Gallen hätte der Autor Prof. A. Richs (Universität Zürich) Stellung zur Mitbestimmung eingehend diskutieren sollen. Mag Ulrich für oder gegen die paritätische Mitbestimmung sein, dass er die grundlegenden Werke eines schweizerischen Autors zur Mitbestimmung (Mitbestimmung in der Industrie, Christliche Existenz in der industriellen Welt) stillschweigend übergeht, wirkt sehr befremdend. Die sehr gewichtigen Darlegungen von Prof. O. v. Nell-Breuning für die Mitbestimmung erwähnt er ebenfalls mit keinem Wort.
Trotz dieses Mangels sollten Arbeitnehmer und Gewerkschafter Ulrichs Unternehmungslehre gründlich und eingehend studieren. Es vermittelt unentbehrliches Grundlagenwissen für das Studium betriebswirtschaftlicher Literatur und für ein konstruktives, von Sachwissen und Sachverstand unterbautes Ausüben des Mitbestimmungsrechtes. J.M.

Multinationale Konzerne und Gewerkschaftsstrategie, herausgegeben von Kurt P. Tudyka, Hoffmann und Campe Verlag, Hamburg 1974, Fr. 32.10.

«Zweifellos besitzen die Multinationalen Konzerne Macht, es stehen ihne ohne weiteres Mittel zur Verfügung, die sich mit den Regierungsmitteln schon ziemlich grosser Länder vergleichen lassen. Man sollte gewissen Drohungen, die sie äussern, mit Respekt begegnen. Andererseits macht sie gerade ihre Ausdehnung anfällig für ein entschlossenes Vorgehen der Gewerkschaften, das offensichtlich noch im Anfangsstadium, aber doch schon recht vielversprechend ist.» Diese Feststellung machen Malcolm Warner und Louis Turner in ihrem Aufsatz «Gewerkschaften und Multinationale Konzerne». Es ist einer von fast zwanzig Beiträgen, die der vorliegende Sammelband enthält. Das komplexe Beziehungsverhältnis zwischen multinationalen Unternehmungen und Gewerkschaften wird dabei unter den verschiedensten Aspekten behandelt. Die theoretischen Analysen mögen – was verständlich ist – noch recht unvollständig sein und die Erfahrungen nicht umfassend genug; zudem bestehen zum Teil enorme Unterschiede zwischen den multinationalen Gesellschaften, von den Informationslücken ganz zu schweigen. Doch ist von gewerkschaftlicher und wissenschaftlicher Seite schon Wesentliches geleistet worden, um Ansatzpunkte für eine Strategie auszuarbeiten. Darüber und über bereits gemachte Erfahrungen mit der internationalen Gewerkschaftskooperation gegenüber multinationalen Firmen orientiert dieses Buch. Beispiele aus der Praxis des Internationalen Metall-Gewerkschaftsbundes und anderer internationaler Berufssekretariate lassen Anfangserfolge, aber auch Schwierigkeiten erkennen.
Die Autoren haben sich bemüht, zu Analysen und Empfehlungen vorzustossen. Einzelne Beiträge sind allerdings in einem unnötigen Fach-Jargon geschrieben. Auch sind bei den Übersetzungen die Begriffe und Namen nicht immer einheitlich und gelegentlich unpräzis. Gewisse Wiederholungen und thematische Überschneidungen wird man – wie bei jedem Sammelband – in Kauf nehmen. Alles in allem: Ein informatives und anregendes Werk, das in gleicher Weise das Verhalten der Multis und der Gewerkschaften unter die Lupe nimmt. B. H.