Buchbesprechungen

Objekttyp: **BookReview**

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

Band (Jahr): **70 (1978)**

Heft 9

PDF erstellt am: **20.05.2024**

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

Buchbesprechungen

Fritz Vilmar: Menschenwürde im Betrieb. Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg, 270 Seiten.

Vilmar geht in seinen Überlegungen zur Mitbestimmung von *zwei richtigen und wichtigen Erkenntnissen* aus:

1. Die Arbeit ist etwas ganz Zentrales des gesamten menschlichen Lebens. Deshalb kann die Qualität des menschlichen Lebens nicht verbessert werden ohne Verbesserung der Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer und der Arbeitsfreude der Menschen.

2. Der Mensch als geistig-sittliches Wesen ist von seiner Natur her darauf angelegt, in Selbsterkenntnis und Freiheit sich selber zu bestimmen, sich selber, sein Leben und seine Umwelt zu gestalten.
Deshalb schreibt Vilmar mit vollem Recht: «Überall dort, wo der Mensch nur Befehlsempfänger ist, nur Objekt, nur Instrument für den Willen anderer – also fremdbestimmt – überall dort wird sein Menschsein, seine Würde verletzt oder vernichtet» (S. 16). Vilmar verurteilt folgerichtig das tayloristische Dogma, gemäss dem die Arbeitsproduktivität um so höher sei, je höher die Arbeitszerlegung und je weniger der Arbeiter bei seiner Arbeit selbständig zu denken und zu handeln habe; und Vilmar erwähnt die Schäden des Taylorismus: seelentötende Monotonie der Arbeit, Zerstörung der Arbeitsfreude, Absentismus und Krankfeiern, Fehlleistungen, Ausschussware, ständiger Personalwechsel. Auf Grund seiner Geist- und Personalnatur hat jeder Mensch das wesentliche Bedürfnis, auf seine Arbeitsverhältnisse Einfluss zu nehmen und in seinen Arbeitsfunktionen soviel Spielraum als nur irgendwie möglich zu besitzen für Eigeninitiative, Eigenverantwortung und Eigenentscheidung.
Mitbestimmung am Arbeitsplatz heisst für Vilmar praktisch und konkret, dass der Arbeiter schon beim Planen des Produktionsprozesses, des Arbeitsplatzes, neuer Arbeitsräume und Produktionsstätten mitplanen und mitbestimmen kann. Im deutschen Betriebsverfassungsgesetz zum Beispiel wird der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer rechtzeitig über Veränderungen in ihrem Arbeitsbereich (betriebliche Neu- und Umbauten, neue technische Anlagen und Fertigungsverfahren, Änderungen der Arbeitsplatzgestaltung und des Arbeitsablaufes) zu unterrichten, und den Arbeitnehmern wird ein Vorschlags- und Beratungsrecht für die Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs eingeräumt. Bei voller Auswertung hygienischer und arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse soll derweise ein Ausgleich zwischen den technisch-organisatorischen, wirtschaftlichen Sacherfordernissen und den persönlich-menschlichen Interessen der Mitarbeiter gefunden werden. Sind aber die Arbeitnehmer ungenügend geschult, mit betriebswirtschaftlichen Fragen unzureichend vertraut, dann werden sie ihre Interessen gegenüber dem fachlich überlegenen Management nicht zu verteidigen und durchzusetzen vermögen. Somit verlangt das Mitbestimmungsrecht am Arbeitsplatz, dass die Arbeitnehmer durch Berufsschulen, gewerkschaftliche Kurse und Presse betriebswirtschaftlich gründlich ausgebildet werden. Die betriebswirtschaftliche Schulung der Gewerkschafter muss eine Hauptaufgabe der Gewerkschaften und ihrer Presse sein.
Dann verspricht sich Vilmar viel von den *teilautonomen Arbeitsgruppen,* und im vorliegenden Taschenbuch wird eingehend berichtet über die Erfahrungen mit teilautonomen Arbeitsgruppen in der Automobilfabrik Volvo in Schweden. Diese Gruppen treffen in all den Fragen, die nicht übergeordnete Produktions- und Investitionsprobleme darstellen, die anfallenden Entscheidungen selber: Wer macht was? Wie wird der Produktionsablauf gestaltet? Wie werden Pausen und Arbeitszeit geregelt? Was also im Rahmen des vorgegebenen Produktionsprozesses die Arbeitnehmer selber regeln können, das sollen sie auch in eigener Verantwortung und nach eigenem Ermessen regeln; es hat ihnen da keine vorgesetzte und übergeordnete Stelle dreinzureden.
Die positiven Folgen der Mitbestimmung am Arbeitsplatz: Gute Mitbestimmungspraxis

am Arbeitsplatz steigert die Zufriedenheit, Arbeitsfreude und die Produktivität der Arbeitenden. Sie stärkt das Selbstbewusstsein der Arbeiter, macht sie initiativer. Das technische und wirtschaftliche Optimum eines Unternehmens wird nur erreicht, wenn der Mensch als mündiger Mensch gesehen und behandelt sowie im Produktionsprozess technisch-wirtschaftliche und sozial-humane Erfordernisse und Interessen gleicherweise voll zur Geltung kommen und berücksichtigt werden. Und wenn heute nach den gesicherten Erkenntnissen der Soziologie und Sozialpsychologie Passivität und Fremdbestimmung der Arbeitnehmer in ihrer Arbeit zu politischer Apathie und Resignation, zu Wahl- und Stimmfaulheit führen, dann aktiviert die Mitbestimmungspraxis am Arbeitsplatz den Arbeitnehmer politisch und macht aus ihm einen Demokraten, der bewusst und interessiert den Staat mitgestalten will. Von der Mitbestimmung am Arbeitsplatz darf auch mit vollem Recht erwartet werden, dass sie die Verhütung von Krankheiten, Unfällen und Frühinvalidität fördert und sich somit für die Kranken-, Unfall- und Invalidenversicherung vorteilhaft auswirken wird. Zudem: das Mitbestimmungsrecht auf der Ebene der Unternehmensleitung kann für die Arbeitnehmer sehr formell und blass bleiben und eventuell an den Bedürfnissen der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz vorbeimarschieren, wenn der Arbeitnehmer nicht das Recht und die Möglichkeit hat, in der Planung und Gestaltung seiner Arbeitsverhältnisse mitzureden und mitzubestimmen. Vilmar schreibt: «Ohne Mitbestimmung am Arbeitsplatz bleibt das ganze Mitbestimmungskonzept ein Koloss auf tönernen Füssen» (S. 10).

Umgekehrt gilt auch, dass zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz unbedingt die *Mitbestimmung auf der Ebene der Unternehmensleitung* gehört und die Mitbestimmung auch eine Frage der Verfassung und Rechtsform des Unternehmens ist. Im Einklang mit der Rechtsordnung des liberalen Staates sind unsere Unternehmen grundsätzlich vom Privateigentum und von den Kapitalinteressen her interessenmonistisch aufgebaut. Deshalb hat in ihnen der Arbeitnehmer kein Mitbestimmungsrecht und ist er in ihnen zu einer passiven und menschenunwürdigen Objektrolle verurteilt. – Ganz anders steht es um das Mitbestimmungsrecht in einer Genossenschaft:

In ihr nehmen alle Genossenschafter gleichberechtigt an der unternehmerischen Willensbildung und am unternehmerischen Entscheidungsprozess teil. Es ist somit logisch und sehr zu begrüssen, dass in Vilmars Taschenbuch verschiedene und heute bereits verwirklichte genossenschaftliche Unternehmensmodelle eingehend dargestellt und ihre Möglichkeiten zur Mit- und Selbstbestimmung der Arbeitnehmer besprochen werden.

Vilmars Schrift «Menschenwürde im Betrieb» ist ein Taschenbuch, in dem anhand moderner Arbeits- und Betriebswissenschaft sowie praktischer Betriebserfahrung sehr viele und sehr wichtige Erkenntnisse zur Gestaltung und Erkämpfung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz vermittelt werden. J. M.

Paul Schmid-Ammann: Unterwegs von der politischen zur sozialen Demokratie, Lebenserinnerungen. Morgartenverlag, Zürich 1978, 303 Seiten.

Aus der Feder des Journalisten und Publizisten Paul Schmid-Ammann stammen unter anderem eine Emil-Klöti-Biographie (1965 erschienen) und ein Generalstreikbuch («Die Wahrheit über den Generalstreik von 1918», Morgarten-Verlag, 1968). Sein kurz nach dem Zweiten Weltkrieg publiziertes Buch über den politischen Katholizismus fand seinerzeit ein starkes Echo und hat einigen Staub aufgewirbelt. Nun legt der bald 80jährige seine Lebenserinnerungen vor. Ein vorab politisches Buch, wie die übrigen Werke des Autors hervorragend, beispielhaft klar und verständlich geschrieben, zugleich persönlich und bekenntnishaft. Wir möchten diesem wertvollen Buch, das 50 Jahre Schweizer- und Arbeitergeschichte lebendig werden lässt, einen grossen Leserkreis wünschen. Denn gerade die von Paul Schmid-Ammann miterlebten und aktiv mitgeprägten Jahre der Richtlinienbewegung und Kriseninitiative, besonders aber natürlich der Kampf gegen die nationalsozialistische Bedrohung und Unterwanderung vor und während des Zweiten Weltkrieges sollten in lebendiger Erinnerung bleiben.

Paul Schmid-Ammann war in den dreissiger Jahren Schaffhauser Bauernsekretär, dann Redaktor der Neuen Bündner Zeitung und wurde schliesslich Chefredaktor am Zürcher Volksrecht. In seinen Lebenserinnerungen zeichnet der Autor seinen Weg vom Bauernpolitiker zum Sozialdemokraten nach. Eine logische, fast zwangsläufige Entwicklung eines stets engagierten Politikers, der mutig seinen Weg ging und seiner Meinung jeweils auch dann Ausdruck gab, wenn sie nicht unbedingt populär war, dessen Herz immer für die Schwachen und Benachteiligten schlug und der an den demokratischen Weg des Fortschritts glaubt.
Im letzten Teil seiner Lebenserinnerungen schildert der Verfasser seine Tätigkeit als sozialdemokratischer Zürcher Erziehungsrat. Hier fand Paul Schmid-Ammann einen Wirkungskreis, der seinem Wesen und seinen Interessen in besonderem Masse entsprach. Da erwarb er sich – etwa durch seinen Einsatz für eine fortschrittliche eidgenössische Maturitätsordnung – hohe Verdienste. Allerdings blieb er auch vor Angriffen und Verunglimpfungen extremistischer linker Studentenkreise nicht verschont. Paul Schmid-Ammann hat etwas zu sagen, und wie er es sagt, ist vorbildlich. Er kann auf ein reiches Lebenswerk zurückblicken. Dass er den Leser daran teilnehmen lässt, verdient Dank und Anerkennung. Es bleibt nur zu hoffen, dass Paul Schmid-Ammann seine Feder, die er als friedliche Waffe so gut zu nutzen weiss, noch nicht weglegt. Er wäre der bestgeeignete Mann, um endlich ein Buch über Entstehung und Bedeutung der Richtlinienbewegung zu schreiben. Denn diese Lücke in der Geschichtsschreibung der schweizerischen Arbeiterbewegung sollte bald einmal geschlossen werden. BH

Fritz Gygi: Die schweizerische Wirtschaftsverfassung. (Berner Beiträge zur Nationalökonomie, Band 34) Bern und Stuttgart 1978. Verlag Paul Haupt; zweite, erweiterte Auflage, 182 Seiten, kartoniert, Fr. 29.–.

Am schweizerischen Juristentag 1970 hielt Prof. Dr. Fritz Gygi ein viel beachtetes Referat über das Thema: «Die schweizerische Wirtschaftsverfassung» (vergleiche Referate und Mitteilungen des Schweizerischen Juristenvereins, Heft 3/1970, Verlag Helbing & Lichtenhahn, Basel), in dem es vor allem darum ging, aufzuzeigen, «dass das geltende Verfassungsrecht nicht voll im Hinblick auf eine konsistente Wirtschaftsverfassung ausgeschöpft worden sei und dass in etwelcher Beziehung neben Unzulänglichkeiten der geschriebenen Verfassung Missverständnisse bestehen, nicht zuletzt solche zwischen wirtschaftswissenschaftlicher und rechtlicher Betrachtungsweise» (Seiten 9/10). In diesem Zusammenhang wurde von Prof. Gygi nachgewiesen, dass Wirtschaftsfreiheit und Wirtschaftspolitik als Grundkomponenten einer marktorientierten und sozialverpflichteten Wirtschaftsverfassung systemnotwendig zugeordnet sind und sich gegenseitig bedingen. Sein folgerichtiges Konzept hat für die weitere Diskussion neue Massstäbe gesetzt und die Entwicklung in den Jahren nach 1970 nachhaltig beeinflusst.
In der vorliegenden zweiten Auflage sind in den Erläuterungen zu seinem Referat die Grundgedanken von 1970 fortgeführt worden, wobei der Verfasser besonders auf die seitherige Lehre und Rechtsprechung eingeht und zu neu aufgetretenen Problemen eine klare Stellung einnimmt. So zeichnet er die wirtschaftliche Entwicklung seit 1970 kurz nach und analysiert die Komponenten der Wirtschaftsverfassung einschliesslich der Arbeits- und Unternehmungsverfassung. Dabei geht er auf die Zielbestimmungen der Wirtschaftsverfassung näher ein, um daraus die Ordnungsvorstellungen im schweizerischen Wirtschaftsverfassungsrecht klar herauszuarbeiten. In den nachfolgenden drei Hauptteilen (Wirtschaftsverfassung der Handels- und Gewerbefreiheit oder Wirtschaftsverfassung der Wirtschaftspolitik; Die schweizerische Wirtschaftsverfassung der Wirtschaftspolitik; Sichtung und Schlussfolgerungen) wird das Referat von 1970 wiedergegeben.
Durch die den Hauptteilen vorangestellten Erläuterungen hat das Buch an Aktualität gewonnen und kann für Juristen, Ökonomen, Politiker und Verbände, die sich mit dem Wirtschaftsrecht und der Wirtschaftspolitik in unserem Lande zu beschäftigen haben, als eine wertvolle Lektüre empfohlen werden. ojb