

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 12 (1920)  
**Heft:** 6

**Artikel:** Leitsätze für die Sozialisierung  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-351219>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 04.01.2025

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

# Gewerkschaftliche Rundschau

für die Schweiz

Publikationsorgan des Schweiz. Gewerkschaftsbundes

Abonnement jährlich 3 Fr.  
Für das Ausland Portozuschlag  
Postabonnement 20 Cts. mehr

Redaktion: Sekretariat des Schweiz. Gewerkschaftsbundes, Kapellenstrasse 8, Bern  
Telephon 3168 Postscheckkonto N° III 1366  
Erscheint monatlich

Druck und Administration: Unionsdruckerei Bern  
Kapellenstrasse 6

### INHALT:

	Seite		Seite
1. Leitsätze für die Sozialisierung . . . . .	43	6. Schweizerische Volksfürsorge . . . . .	48
2. Ist ein Streik in jedem Falle der Bruch eines Gesamtarbeitsvertrages? . . . . .	45	7. Genossenschaftsbewegung . . . . .	49
3. Gewerkschaftsbund und Arbeitslosenunterstützung . . . . .	46	8. Von der Führung . . . . .	49
4. Zum Bauarbeiterkonflikt . . . . .	47	9. Ausland . . . . .	49
5. Aus schweizerischen Verbänden . . . . .	47	10. Notizen . . . . .	50

## Leitsätze für die Sozialisierung.

### A. Die Folgen des Krieges.

1. Der Weltkrieg hat durch die Vernichtung von Gütern und dadurch, dass er die Produktion hauptsächlich für den Kriegsbedarf in Anspruch nahm, eine noch nicht dagewesene Warenknappheit bewirkt.

2. Durch die Vernichtung von Produktions- und Transportmitteln, durch die Verwüstung ausgedehnter Landstrecken und den Verlust an Millionen von blühenden Menschenleben wird die Erneuerung der Vorkriege aufs schwerste behindert.

### B. Ohnmacht und Zusammenbruch des Kapitalismus und deren Folgen.

1. Während die allgemeine Verarmung es mehr als je notwendig machen würde, alle Kräfte anzuspannen, um die Produktion wieder emporzuheben, wird dies vom Kapitalismus aus national-kapitalistischen Beweggründen verhindert. Mit dieser Politik erweist sich der Kapitalismus als ebenso unwillig wie ohnmächtig, die durch den Krieg völlig vernichtete Produktion wieder einzurenken, so dass eine wesentliche Verbesserung der Lebenshaltung des Arbeiters unter dem heutigen System ausgeschlossen ist.

2. Die herrschende Klasse in den Ententeländern, getrieben durch ihre kapitalistischen Interessen, führt gegenüber Deutschland, Oesterreich und Russland eine Politik, die keine andere Folge hat, als dass die Weltproduktion in erheblichem Masse beschränkt wird und die Knappheit infolgedessen weiter andauert.

Die internationale Arbeiterbewegung muss sich gegen diese Politik entschieden zur Wehr setzen. Sie bestreitet der Kapitalistenklasse, die diese Politik praktiziert, die moralische Berechtigung, an die Arbeiterklasse zu appellieren, um durch angestrengte Arbeit die Produktion wieder emporzubringen.

3. Während die Herabsetzung der produktiven Kraft eine zielbewusste Produktion und Verteilung nötig macht, hält der Kapitalismus auch weiter an überflüssigen Funktionen im Produktionsprozess und bei der Verteilung fest. Ausserdem aber lässt er durch die Aufrechterhaltung des Militarismus zu, dass weiter wirtschaftliche Güter vernichtet und Millionen junger Menschen dem Produktionsprozess entzogen werden.

4. Der Kapitalismus hat aber damit überdies gezeigt, dass er weder bereit noch fähig ist, durch eine wirksame Verwendung und Steigerung aller in der Welt vorhandenen produktiven Kräfte die Produktion

der Verbrauchsgüter auf ein Maximum zu steigern, wodurch Mangel und Not weiterherrschen müssen, während andererseits die Knappheit und die herabgeminderte Produktion und die damit Hand in Hand gehende Entwicklung und Verstärkung der monopolistischen Tendenzen der Unternehmerorganisation immer mehr ermöglichen, die Lohnerhöhungen durch Erhöhung der Preise auf die Konsumenten abzuwälzen.

Aus allen diesen Gründen ruft dieses System innerhalb der Arbeiterklasse einen stets anwachsenden Widerstand hervor und die Arbeiter haben denn auch wenig Neigung, unter dem kapitalistischen Regime und zu seinen Gunsten an dem Wiederaufbau und der Neuorganisation der Gesellschaft mitzuarbeiten.

### C. Die Entwicklung und Aufgabe der Gewerkschaften.

1. Gegenüber dem Zusammenbruch der kapitalistischen Macht steht die zunehmende wirtschaftliche und politische Macht der Arbeiterklasse, die von dem Verlangen getragen ist, aus ihrer unterdrückten Klassenlage emporzukommen und eine führende und herrschende Kraft in der Gesellschaft zu werden.

Diese gesteigerte Macht, die eine Folge des Klassenbewusstseins und des erstarkten Klassenwillens ist, macht die Aufrechterhaltung des kapitalistischen Systems, das sich auf die Ohnmacht und die Hörigkeit der Arbeiterklasse gründet, auch psychologisch unmöglich.

2. Die Gewerkschaften haben als Organisationen der arbeitenden Klasse die Aufgabe, den Kampf zu führen gegen die Untergrabung der Volkskraft und für die Erhöhung der Volkswohlfahrt.

Neben dem gewöhnlichen, mit unverminderter Kraft zu führenden gewerkschaftlichen Kampf haben die Gewerkschaften daher die Aufgabe, den Kampf aufzunehmen für die Sozialisierung aller jener Betriebe, die sich hierfür eignen und in Betracht kommen. Bei diesem Kampf haben wir mit einem anwachsenden Widerstand der Unternehmer und kapitalistischen Regierungen zu rechnen, die, ungeachtet des Zusammenbruchs der kapitalistischen Wirtschaftsordnung, ihre dominierende Stellung als besitzende Klasse behalten wollen.

### D. Die Enteignung.

Neben einer allmählichen, jedoch mit aller Energie zu führenden Sozialisierung der industriellen und Transportbetriebe muss die allmähliche Nationalisierung des Grundbesitzes durchgeführt werden, damit eine systematische Sozialisierung der landwirtschaftlichen Betriebe erfolgen kann.



Bei der Enteignung von Betrieben und Grundbesitz wird die Zuerkennung einer Entschädigung an die Besitzer nicht stets zu vermeiden sein.

#### *E. Was ist unter Sozialisierung zu verstehen?*

1. Bei der Durchführung der Sozialisierung darf das Eigentum an Produktionsmitteln nicht in die Hände der Arbeiter übergehen, die in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind. Damit wäre nichts anderes erreicht, als ein Wechsel im Privatbesitz. Und das Resultat dieser Wirkung wäre die Entfesselung eines Gruppenegoismus, der von den verhängnisvollsten Folgen für die Gesellschaft begleitet wäre.

2. Die sozialisierten Betriebe werden Eigentum von Organen der Gemeinschaft. Je nach der Art des Betriebes, kann es von der Gemeinde, Provinz oder Staat verwaltet werden, oder auch in bestimmten Fällen von mehreren dieser Organe, wogegen es in Zukunft in manchen Fällen nötig sein wird, den Besitz zu internationalisieren.

Die obengenannten Gemeinschaftsorgane haben allein die Kontrolle über den Betrieb auszuüben und sollen befugt sein, gegebenenfalls die allgemeinen Richtlinien für die Verwaltung und Fortführung der sozialisierten Betriebe festzulegen.

3. Die Kontrolle in *erster* Instanz soll von einem Verwaltungsrat ausgeübt werden, der von dem Gemeinschaftsorgan oder von mehreren ernannt wird, dem oder denen der Besitz anvertraut ist. Dieser Verwaltungsrat soll zusammengesetzt werden aus Mitgliedern der Volksvertretung (Gemeinderat, provinziale Vertretung oder Parlament [Unterhaus], je nachdem der Betrieb sich im Besitz der Gemeinde, der Provinz oder des Staates befindet), aus Vertretern jener Gewerkschaften, denen das im Betrieb beschäftigte Personal angehört, und aus Vertretern der Konsumenten.

Den Vorsitz im Verwaltungsrat übernimmt der Stadtrat, Deputierte oder Minister, dessen Ressort der Betrieb untersteht. Solange die Sozialisierung noch von geringem Umfang ist, entwirft der Verwaltungsrat unter Mitwirkung der Direktion die im Gemeinderat, in der provinziellen Vertretung oder im Parlament einzureichenden Entwürfe über die Abschreibungen, Reserven, die Verwendung des Gewinns und die Betriebsveränderungen.

4. Im selben Masse, als die Sozialisierung an Umfang zunimmt, müssen neue Organe geschaffen werden, die sich mit der Leitung der Betriebe zu befassen haben.

In diesem Falle soll dann ein allgemeiner Wirtschaftsrat gebildet werden, bestehend aus Vertretern der Volksvertretung, der Betriebsdirektoren, Gewerkschaften und Konsumentenorganisationen.

Dieser Rat soll die Befugnis haben, die Abschreibungen, Reserven und die Gewinnverteilung festzustellen und im Einvernehmen mit den Gewerkschaften Massnahmen zu treffen, um die Arbeitsbedingungen für die Angestellten der sozialisierten Betriebe, die ähnliche Arbeit verrichten, einheitlich zu gestalten.

Dieser Rat hat gleichfalls die Initiative zu ergreifen, um die Sozialisierung auf die sich hierfür eignen und in Betracht kommenden Betriebe auszudehnen.

Aus diesem Organ kann sich eine Körperschaft herausentwickeln, der im zukünftigen wirtschaftlichen Leben eine leitende und beherrschende Stellung zufallen würde.

#### *F. Einfluss und Aufgabe der Gewerkschaften.*

1. Bei der Sozialisierung muss der Gewerkschaftsbewegung ein derartiger Einfluss eingeräumt werden, dass die Gewerkschaften sich zu Organen ausbilden können, zu deren Aufgabenkreis auch die Mitarbeit in

bezug auf die Verwaltung, die Regelung und Hebung der Produktion gehört.

2. Das Lohnsystem wird vorläufig noch unentbehrlich sein. Im sozialisierten Betrieb brauchen Stücklöhne, Prämiensystem oder Methoden wissenschaftlicher Betriebsführung nicht abgewiesen werden, vorausgesetzt, dass daneben ein garantiertes Lohnminimum und ein bestimmtes Lohnmaximum festgestellt und den Gewerkschaften sowohl wie den von ihnen errichteten Organen ein entscheidender Einfluss auf die Regelung gesichert ist.

3. In jedem sozialisierten Betrieb wird von den Gewerkschaften auf Grund des Proportionalsystems und in Uebereinstimmung mit der Bedeutung der verschiedenen im Betrieb beschäftigten Gruppen ein Rat des Arbeitspersonals errichtet.

4. Dieser Personalrat soll von den Gewerkschaften zu Gutachten herangezogen werden beim Feststellen der Normen für die Leistungen, die für die verschiedenen Gruppen des in dem Betrieb beschäftigten Personals gelten sollen. Der Personalrat und die Direktion treten regelmässig zusammen, um die technischen Angelegenheiten und eventuellen Massregeln zu besprechen, die die Produktion zu verbessern, zu heben oder deren Kosten zu vermindern geeignet sind.

Die Befugnisse des Rates des Arbeitspersonals auf diesem Gebiete werden im grossen Masse abhängen von der Art des Betriebs und der Entwicklung der Arbeiter und ihrer Fachorganisationen und werden demzufolge in den verschiedenen Betrieben, vor allem in den ersten Jahren, eine grosse Verschiedenartigkeit aufweisen.

Im selben Masse als die Sozialisierung fortschreitet und der Intellekt der Arbeiter und die Fähigkeit der Arbeiterklasse und der Gewerkschaften, die Führung zu handhaben, zunimmt, werden auch diese Befugnisse ausgedehnt werden müssen.

5. Die Arbeitsbedingungen des Personals werden auf Grund von kollektiven Vereinbarungen zwischen dem Verwaltungsrat und den Gewerkschaften geregelt.

Die minimalen Arbeitsbedingungen in bezug auf Löhne und Arbeitszeit müssen nicht besser sein als die für dieselbe Arbeit geltenden der kapitalistischen Betriebe. Erst wenn ein grosser Teil der Betriebe sozialisiert sein wird, werden neue Normen für Löhne möglich sein, und dann erst wird die Entlohnung der Arbeit in ein Verhältnis gebracht werden können zur gesellschaftlichen Produktion.

#### *G. Die Organisation noch nicht sozialisierter Betriebe.*

1. In jenen Betriebszweigen, wo die Organisation und Konzentration noch nicht eine Entwicklung aufweisen, die eine Sozialisierung ermöglichen, oder andere Umstände die Sozialisierung behindern, soll ein System einer Organisation gefördert werden, durch das in kurzem eine Sozialisierung herbeigeführt werden kann.

In allen bedeutenden Industriezweigen sollen Organisationen gegründet werden, denen beizutreten alle Betriebe verpflichtet werden sollen. Jede dieser Organisationen soll nicht ausschliesslich von den betreffenden Unternehmern beherrscht, sondern von einem zentralen Betriebsrat geleitet werden, in welchem neben den Unternehmern, die Gemeinschaftsorgane, die Gewerkschaften und soweit es sich um Betriebe handelt, die Verbrauchsartikel erzeugen, auch die Konsumgenossenschaften vertreten sind.

Diese Betriebsorganisationen haben die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die technische Entwicklung des Industriezweiges als Ganzes gefördert wird, technisch zurückgebliebene Betriebe verschwinden, die Produk-



tion verbessert wird und die Produktionskosten sich vermindern. Sie sollen Vorschriften ausarbeiten für eine Normalisierung der Waren, so dass in jeder Unternehmung die Spezialisierung der Produktion, soweit möglich, durchgeführt werden kann und eine Massenfabrikation möglich wird.

Sie sollen weiters den kraftverschwendenden Konkurrenzkampf, sowohl beim Ankauf der Rohstoffe wie beim Absatz der Produkte, überflüssig machen.

2. Der Zentrale Betriebsrat soll ferner die Warenpreise, die die Reserven, die Abschreibungen und die Gewinnverteilung feststellen und im Einvernehmen mit den Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen in dem Betrieb regeln. Jeder Unternehmer als Einzelnier genießt Bewegungsfreiheit nur innerhalb des Rahmens der vom Zentralen Betriebsrat festgesetzten Vorschriften.

3. Auch in den zu einer Betriebsorganisation vereinigten Unternehmungen sollen, sobald diese Unternehmungen ein Personal von genug grossem Umfang beschäftigen, Betriebsräte eingeführt werden, die dieselben Befugnisse erhielten, die den Räten in den sozialisierten Betrieben zuerkannt werden.



### Ist ein Streik in jedem Falle der Bruch eines Gesamtarbeitsvertrages?

Das Schweizerische Bundesgericht hat in seiner Sitzung vom 11. November 1919 in Sachen der Sektion Bern des Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes als Beklagter und Berufungskläger und der Firma Fritz Marti A.-G., Bern, als Klägerin und Berufungsbeklagte die vorstehende Frage *entschieden verneint*.

Der Sachverhalt ist folgender: Zwischen der Firma Fritz Marti A.-G. und dem Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiter-Verband besteht ein Gesamtarbeitsvertrag über die Arbeits- und Freizeit, Kündigung, Lohnverhältnisse usw. Für den Fall der Uebertretung dieses Vertrages bestimmt Art. 14 desselben u. a.: «Im Falle von Kollektivstreitigkeiten verfällt die Partei, welche den Vertrag zu Unrecht bricht, in eine Konventionalstrafe von Fr. 1000.—».

Anlässlich des am 9. November 1918 in verschiedenen Ortschaften der Schweiz als Protest gegen das vom Bundesrat erlassene Truppenaufgebot erklärten Proteststreiks legte die gesamte Arbeiterschaft der Klägerin die Arbeit nieder. Drei Tage später brach der Generalstreik aus, worauf die Arbeiter am 12., 13. und 14. November wiederum von der Arbeit fernblieben. In diesem Verhalten ihrer Arbeiter erblickte die Klägerin einen doppelten Bruch des Gesamtarbeitsvertrages und klagte den Verband auf Zahlung des doppelten Betrages der abgemachten Konventionalstrafe ein. Der Verband beantragte die Abweisung der Klage, weil die Strafe laut Vertrag nur verfallen gewesen wäre, *wenn es zu einer Kollektivstreitigkeit über den Gesamtarbeitsvertrag gekommen wäre*. Diese Voraussetzung treffe nicht zu. Die Arbeiter hätten nur ihre *Dienstverträge* verletzt, eine Verletzung des Gesamtarbeitsvertrages sei dagegen nicht eingetreten. Der Gesamtarbeitsvertrag regle nur die Arbeitsbedingungen, unter denen spätere Dienstverträge abgeschlossen werden müssen; dagegen sei er nicht Dienstvertrag und begründe insbesondere keine Arbeitspflicht. Wenn daher die Arbeiter der Klägerin von der Arbeit wegblieben, um ihre politische Ueberzeugung zu manifestieren, so lasse das den Gesamtarbeitsvertrag unberührt. Ohne eine besondere Abmachung statuieren der Gesamtarbeits-

vertrag auch nicht eine *absolute*, sondern nur eine *relative* Friedenspflicht, die Pflicht, *nicht gegen das im Vertrag Geregelte anzukämpfen*. Die Konventionalstrafe könnte zudem nur gefordert werden, wenn eine Vertragsverletzung zu Unrecht vorgekommen wäre, während das Verhalten der Arbeiterschaft durch die Grundsätze der Solidarität, deren Missachtung in Arbeiterkreisen ehrlos mache, geboten gewesen sei.

Trotz dieser rechtlichen Einwände hat der Appellationshof des Kantons Bern die Klage zugesprochen, davon ausgehend, dass die Arbeiter der Klägerin den Gesamtarbeitsvertrag gebrochen, indem sie die darin aufgestellten Bestimmungen über die Arbeitszeit missachtet haben. Dieser Vertragsbruch wurde dadurch nicht entschuldigt, dass die besondere Moral der Gesellschaftsschicht, welcher die Arbeiter angehören, den Streikbruch als unmoralisch bezeichne. Massgebend sei die herrschende Auffassung, nach der in erster Linie der Grundsatz des Vertrages treu beobachtet werden müsse.

Gegen dieses Urteil hat der Verband die Berufung an das Bundesgericht ergriffen und Abweisung der Klage beantragt. In der Begründung der Berufung wird im wesentlichen die Stellungnahme vor kantonalen Instanz bestätigt. Die Klägerin hat andererseits Abweisung der Berufung angetragen und den Standpunkt eingenommen, der Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrages begründe unter den Vertragsparteien eine *allgemeine* Friedenspflicht, es sei also während der Vertragsdauer jede Arbeitseinstellung verboten. Das vorinstanzliche Urteil müsse deshalb bestätigt werden.

Das Bundesgericht kommt zu dem entgegengesetzten Schluss. In den Erwägungen zu seinem Urteil nimmt es einen Standpunkt ein, der sich vollständig mit dem des angeklagten Verbandes deckt: Durch die Streiks vom November 1918 seien zwar die Dienstverträge gebrochen, dagegen sei der Gesamtarbeitsvertrag damit *nicht* verletzt worden. Eine absolute Friedenspflicht lasse sich aus dem Gesamtarbeitsvertrag *nicht* ableiten. Die gegenteilige Auffassung der klägerischen Firma stehe im Widerspruch mit der geltenden Rechtsanschauung, nach der *«von einem Vertragsbruch durch Streiks nur die Rede sein könne, soweit eine solche Kampfhandlung sich gegen den Vertrag richte, d. h. eine Aenderung desselben anstrebe»*. Das Bundesgericht bezieht sich hier auf massgebende Rechtslehrer, die Praxis des deutschen Reichsgerichts sowie auf unsern Geeszentwurf über die Ordnung des Arbeitsverhältnisses. Natürlich stehe es den Vertragsparteien frei, ausdrücklich die allgemeine Friedenspflicht zu statuieren. Geschieht dies nicht, wie im vorliegenden Fall, so beschränke sich die Friedenspflicht nur auf die Verhältnisse, die *im Vertrag geregelt sind*. Der Beklagte habe zwar allgemein für die Erfüllung des Vertrages durch die Arbeiter einzustehen, die Konventionalstrafe aber soll er nur bezahlen müssen, *«wenn er ungerechtfertigterweise eine Kollektivstreitigkeit anhebt, die sich gegen den Vertrag richtet»*. Die beiden Streiks müssten danach erklärt worden sein, um eine Aenderung des Vertrages zu bewirken oder um einer unrichtigen Auslegung des Vertrages zur Anerkennung zu verhelfen. Statt dessen bezweckten die klägerischen Arbeiter, als sie die Arbeit niederlegten, *«lediglich eine Manifestation gegen die behördlichen Massnahmen (Militäraufgebot), eine Demonstration aus politischen Gründen. — Ein Streit über den Vertrag bestand also nicht»*.

Demnach erkennt das Bundesgericht: *Die Berufung wird gutgeheissen, das vorinstanzliche Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen*. Die Klägerin wird zur Zahlung aller Gerichtskosten im kantonalen wie im bundesgerichtlichen Verfahren verurteilt und hat