Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 40 (1948)

Heft: 5

Artikel: Wirtschaftsdemokratie oder Mitbestimmungsrecht der Arbeit = Démocatie économique ou travail associé

Autor: Giroud, Emile

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353332

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: 11.07.2025

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

Wirtschaftsdemokratie oder Mitbestimmungsrecht der Arbeit

(Démocratie économique ou travail associé)

Die neuen Wirtschaftsartikel, die vom Volke am 6. Juli 1947 angenommen worden sind, enthalten unter Art. 34ter folgende Bestimmung:

> **« Der Bund ist befugt, Vorschriften aufzustellen:**
>
> ***b)*** **über das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere über die gemeinsame Regelung betrieblicher und beruflicher Angelegenheiten. »**

Aus diesem Text geht klar hervor, dass es sich nicht nur darum handelt, den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen oder von Abmachungen zur Sicherung des sozialen Friedens zu begünstigen. Man will viel mehr das Zustandekommen von Berufsgemeinschaften fördern, welche eine tiefgreifende Aenderung der Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit mit sich bringen.

Der Bundesrat hat dies in seiner Botschaft vom 3. August 1945 über die Revision der Wirtschaftsartikel unserer Bundesverfassung klar umschrieben. Er sagt (S. 17):

> **Im Zusammenhang mit der Revision der Wirtschaftsartikel kann es sich selbstverständlich vorerst nur darum handeln, die verfassungsrechtlichen Grundlagen zu schaffen, die für eine gedeihliche Weiterentwicklung und praktische Verwirklichung des Gedankens der Betriebs- und Berufsgemeinschaft als notwendig erscheinen. Die Regelung der Einzelfragen wird Gegenstand der Ausführungsgesetzgebung bilden und braucht deshalb nicht näher behandelt zu werden.**

Der Entwurf zu einem Bundesbeschluss, welcher der Botschaft folgte, handelte aber nicht nur von den « Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ». Diese Fassung wurde als ungenügend betrachtet, sollte der Bund in der Lage sein, die Postulate Robert, Ilg, Speiser, Favre usw. zu verwirklichen, das Recht des Zusammenschlusses der Arbeiter zu garantieren und die Verwaltung der Sozial- und Fürsorgefonds paritätischen Kommissionen aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern anzuvertrauen. Wir selbst haben diesen Standpunkt in der nationalrätlichen Kommission vertreten. Schlussendlich haben wir uns für den Text ausgesprochen, der am Anfang dieser Ausführungen steht und der zum definitiven Text wurde, nachdem Herr Bundesrat Stampfli aus-

drücklich erklärt hatte, diese Fassung sei elastisch genug, um dem Bundesrat zu erlauben, in allen Fragen, seien sie nun moralischer oder wirtschaftlicher Natur, Gesetze zu erlassen, welche mit der Regelung der Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit zusammenhängen.

Die Bundesverfassung bietet uns jetzt grosse Möglichkeiten. Vorschläge, wie nun davon Gebrauch gemacht werden soll, werden aber weder von den Behörden noch von den Arbeitgebern gemacht werden. Wenn die Gewerkschaften der Arbeiter und Angestellten nicht mit Vorschlägen kommen, so werden die Wirtschaftsartikel — auf sich belassen — nichts an den heutigen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ändern. Nun aber sollen diese Beziehungen nicht mehr das bleiben, was sie heute sind.

*

Es muss anders werden. Darüber scheint sich jedermann einig zu sein.

Die welschen Gewerkschafter haben es am 11. und 12. Oktober 1940 proklamiert, als sie die sogenannten « Thesen zur Berufsgemeinschaft » bereinigten.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund hat es am 16. Mai 1941 bestätigt, als er diese Thesen übernahm; sie unterbauten gewissermassen die grundsätzliche Erklärung des Kongresses vom Jahre 1933, die besagte:

> Die Gewerkschaften fordern in allen Industriezweigen eine umfassende Regelung der Arbeitsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge. Wo die Voraussetzungen hierfür gegeben sind, kann das auch geschehen durch Berufsgemeinschaften unter Wahrung der völligen Unabhängigkeit der beteiligten Organisationen.

Mit Recht kann man annehmen, dass dies auch die Ansicht zahlreicher Parlamentarier — und nicht der geringsten — ist, welche im Nationalrat in den Jahren 1943 und 1944 Postulate eingereicht haben, in denen der Bundesrat eingeladen wird, Vorschläge über den Ausbau der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet zu machen. Diese Postulate kamen zur Behandlung, als schon tausend Gesamtarbeitsverträge in unserm Lande in Kraft waren. Man kann daher füglich annehmen, dass die Postulanten nicht nur die Förderung des Abschlusses von Gesamtarbeitsverträgen im Auge hatten, sondern dass sie zudem der Ansicht waren, dass das Stadium des Vertrages als einfache Regelung der Arbeitsbedingungen durch die Ereignisse überholt sei und dass der Augenblick gekommen sei, den Arbeiter durch die Verwirklichung von eigentlichen Arbeitsgemeinschaften mehr am Leben des Betriebes und des Berufes teilhaben zu lassen.

Diese Ansicht wird auch von gewissen Arbeitgeberkreisen geteilt.

In dem vom «Nationalen Wiederaufbau» herausgegebenen Werk «Mensch und Arbeit in der schweizerischen Industrie» ist ein Kapitel der Berufsgemeinschaft gewidmet. Man liest dort unter anderm:

> Eine dauerhafte Annäherung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern scheint nur möglich zu sein, wenn dem Arbeiter das Recht eingeräumt wird, sowohl in den wirtschaftlichen wie in den sozialen Belangen mitzureden. Es ist falsch, zu meinen, der Arbeiter interessiere sich nur um seinen Lohn und die anderen Arbeitsbedingungen... Das Mitspracherecht des Arbeiters ist ganz gut vereinbar mit dem legitimen Wunsch des Arbeitgebers, seine persönliche Initiative zu wahren... Die Betriebs- und die Berufsgemeinschaft stehen in keinem Gegensatz; sie stellen ergänzende Institutionen dar. Die Grundlage und der Rahmen der Berufsgemeinschaft müssen in der Schweiz durch die Berufsorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gebildet werden, welche untereinander vertraglich gebunden sind und paritätische Organe besitzen. Diese Idee ruft noch, wir wissen es, ernst zu nehmende Einwände hervor... Aber man muss sich entscheiden! Eine grosse Aufgabe wartet unser: diejenige des Kampfes gegen die Gefahr eines neuen Grabens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer; diejenige der Verwirklichung einer wahren beruflichen Kameradschaft zwischen den ersteren und den letzteren... Geben wir den Berufs- und Branchenverbänden die Möglichkeit, von der Rolle einfacher Interessenvertreter hinüberzuwechseln in die Rolle der Träger der Wirtschaft und des sozialen Lebens. Mit dieser Lösung muss es vorwärts gehen, denn der gute Wille fehlt nicht, um solche neue Funktionen zu übernehmen und die Grundlagen einer loyalen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, durch die Vermittlung ihrer Organisationen, bestehen schon.

*

Letzthin (Juli 1947) hat die «Schweiz- Arbeitgeber-Zeitung» das Resümee eines Vortrages publiziert, den Herr Louis Maire, Direktor der Vereinigten Molkereien von Genf und Verfasser des Werkes «Au delà du salariat», vor einem Kreis von Genfer Arbeitgebern gehalten hat. In diesem Vortrag, der mit dem Titel «Le travail associé» («Arbeit mit Mitspracherecht») überschrieben war, sagte Herr Maire namentlich:

> Wenn man die Lebensbedingungen, welche das System der Lohnarbeit geschaffen hat, näher untersucht, so muss man zugeben, dass damit ein dauerndes und scharfes Klima für Konflikte geschaffen wurde... Der Aufstieg der mündig gewordenen Arbeiterklasse bewirkt, dass das gestellte Problem nicht aufgegeben wird, solange es nicht eine zufriedenstellende Lösung gefunden hat.
>
> Das System der Lohnarbeit erhält unter den Menschen einen Zustand der Unterordnung und damit des Mangels an Freiheit aufrecht. Ist der Arbeitsvertrag nicht ein Dienstvertrag? Bedeutet er nicht, dass der-

jenige, der Arbeitskraft mietet, denjenigen beherrscht, der sich vermietet?

Und man kann diese erste Frage stellen: Ist das Mieten wirklich die Formel, welche für die Beziehungen zwischen Menschen geeignet ist? Sollte das Mieten nicht für den Gebrauch der Tiere und der Dinge reserviert bleiben? Soll die einzige Formel, welche zwei Menschen, die an einer gemeinsamen Aufgabe arbeiten, nicht « Gemeinschaft » heissen, welche die Menschen auf ihrem wahren Boden vereinigt, jeder mit der gleichen Würde ausgestattet?

Muss man ferner nicht eine Gefahr sehen im Widerspruch zwischen dem System der Lohnarbeit, welches die Unterordnung aufrecht erhält und demjenigen, das wir uns gegeben haben auf politischem Gebiet, als wir die Gleichberechtigung im Stimmrecht einführten? Glaubt man auf die Länge und ohne Risiko für die Demokratie, an der wir hangen, diesen so wichtigen Sektor des menschlichen Lebens, den Sektor der Arbeit, den Sektor des Berufes, weit abseits vom grossen demokratischen Gesetz lassen zu können?

Das Problem muss von den Arbeitgebern energisch angepackt werden. Ohne von der geraden Linie abzuweichen oder auszukneifen, haben sie als Chefs bei dieser Aktion mitzuhelfen. Es geht um die Revision einer Lebensauffassung, die von den Ereignissen überholt ist, die, was noch wichtiger ist, von den Ideen überflügelt ist.

Nur in dem Mass, in welchem sie sich fähig zeigen werden, selber neue Wege zu gehen, werden sie noch den Titel « Chef » verdienen.

Wir werden aber nur zum Ziele kommen, wenn wir unsere Reform mit den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften unternehmen, und zwar in einem Geiste vollkommener Loyalität und guter Kameradschaft. Noch besser: in einem Geiste wahrer Freundschaft unter Bürgern.

Ohne die Mitarbeit der organisierten Arbeiterklasse würden die Versuche zur Reform plötzlich abbrechen und müssten zweifellos zu einem Misserfolg führen.

Die Reform an sich muss vollständig sein.

Wohl geziemt sich sehr oft ein schrittweises Verwirklichen. Stets aber muss man sich das Ziel vor Augen halten: die Arbeitnehmer teilhaben zu lassen an der Führung der Wirtschaft, und zwar auf allen Stufen, das heisst auf den vier folgenden Gebieten:

a) der nationalen Wirtschaft, durch die Einsetzung eines schweizerischen Wirtschaftsrates, der die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus allen Tätigkeitszweigen umfasst. Die Rolle dieses Rates besteht nicht darin, den Platz des politischen Parlamentes einzunehmen, wohl aber darin, dafür zu sorgen, dass die wichtigen Entscheide in den wirtschaftlichen Belangen durch die Gesamtheit der interessierten und kompetenten Kreise gefällt werden;

b) des Berufes, durch die Schaffung eines Netzes von Berufsgemeinschaften. In ihnen behandeln Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf gleichem Fuss ihre Probleme und bestimmen die allgemeinen Regeln, die im Berufsleben Geltung haben sollen. Eine solche Institution ermöglicht Kontakte, die nicht nur, wie bisher, zu Zeiten von Spannungen und Konflikten hergestellt werden. Jedermann weiss, dass die letzteren klugen Entscheiden nicht Vorschub leisten;

c) des Betriebes, in dem die «Betriebsgemeinschaft» wiedererstehen soll nach den Formeln, die nach der Eigenart des Betriebes ändern können und sollen, unter der Voraussetzung allerdings, dass die allgemeinen Regeln, welche von den Organen der vorgängig ins Leben gerufenen Berufsgemeinschaft festgelegt wurden, beachtet werden;

d) der Werkstatt oder der Abteilung, der man im Rahmen des Betriebes eine um so grössere Autonomie der Arbeit geben kann, als man den tiefen menschlichen Wert dieses Antriebes besser begriffen hat: die Freiheit und die persönliche Verantwortung.

Europa, bedroht von Mächten oder von mächtigen Kontinenten, ist es sich schuldig, den Rahmen der technischen Zivilisation zu sprengen und eine wirklich menschliche Zivilisation zu schmieden. In den Belangen der Arbeit wie auf allen andern Gebieten muss Europa aufbauen auf der doppelten Anerkennung der menschlichen Persönlichkeit und der schicksalhaften Gemeinschaft und übergehen zum System des Mitbestimmungsrechtes der Arbeit.

Nur durch eine solche Anstrengung, die übrigens ungeheuer ist und jeden von uns persönlich angeht, wird Europa die eigene Zivilisation retten.

Grundsätzliches

In der Zeitschrift «Esprit», Heft Nr. 2, 1946, stellt Herr Deschenaux, Professor an der Universität Freiburg, das Problem wie folgt:

Das Grundgesetz des gegenwärtigen Regimes bezweckt, den Arbeiter vom Werk der Schaffung materieller Werte auszuschliessen, indem er durch den Lohn am Produkt seiner Hände desinteressiert wird. Die Idee, welche jede Reform der Gesellschaft in wirtschaftlichen Belangen beherrschen muss, ist: dem Arbeiter jenen Platz zu geben oder wiederzugeben, auf den er kraft der Rolle, die er in der Produktion der zivilisatorischen Werte spielt, Anrecht hat. Das ist nur möglich, wenn das Band vom Produzenten zum Produkt wieder hergestellt wird durch die Abschaffung des Systems der Lohnarbeit, wenn man darunter versteht: Aneignung — durch die Inhaber des Kapitals — der durch Arbeit geschaffenen Werte. Die kapitalistische Gesellschaft hält dem untätigen Element der Produktion — wir meinen das immobile und passive Kapital — ein mobiles, lebendiges Entgelt zu: den Profit. Aber der lebendigen und schöpferischen Arbeit hält diese kapitalistische Gesellschaft einen fixen, leblosen und passiven Entgelt zu: den Lohn. Es ist klar, dass diese «Ordnung» gerade umgekehrt sein muss. Das Produkt der Arbeit muss, unter dieser oder jener Form, den Arbeitern zukommen. Damit übernehmen sie die Verpflichtung, die Verleiher des investierten Kapitals zu entschädigen, und zwar zu einem Ansatz, welcher dem Wert des geleisteten Dienstes entspricht.

Die Wiedereingliederung des Arbeiters in die Gesellschaft, wirtschaftlich gesehen, und in die Gesellschaft überhaupt, ist nur unter dieser

Bedingung möglich. Diese Bedingung nicht annehmen wollen, heisst auf die Möglichkeit selbst des sozialen Friedens verzichten, denn der Friede kann nur auf der Gerechtigkeit aufgebaut werden.

*

Das mag sehr revolutionär anmuten. Und doch ist darin nichts Neues enthalten. Schon im Jahre 1919 haben die Vertragspartner, welche die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) geschaffen haben, proklamiert, dass « die Arbeit nicht einfach als Ware oder Handelsartikel betrachtet werden soll », und im Jahre 1944 hat die Konferenz von Philadelphia diese grundsätzliche Erklärung von 1919 feierlich bestätigt und für die Internationale Arbeitsorganisation die Verpflichtung anerkannt, unter den verschiedenen Nationen der Welt das Zustandekommen von Programmen zu fördern, welche zu verwirklichen geeignet sind:

Die Möglichkeit für alle, angemessen teilzuhaben an den Früchten des Fortschrittes auf dem Gebiete des Lohnes und des Verdienstes.

Die tatsächliche Anerkennung des Rechtes auf kollektive Verhandlung und die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern für die ständige Verbesserung der Organisation der Produktion sowie die Mitarbeit der Arbeiter und Angestellten an der Ausarbeitung und an der Verwirklichung der Sozial- und Wirtschaftspolitik.

Dieses Programm findet sich in der folgenden Erklärung des Internationalen Arbeitsamtes zusammengedrängt:

Die Zukunft der Demokratie hängt in sehr grossem Masse ab von der glücklichen Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen den Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einerseits und der Behörden andererseits. Es handelt sich in Wahrheit darum, auf das wirtschaftliche und soziale Gebiet die demokratischen Prinzipien und Methoden zu übertragen, welche sich auf politischem Gebiet bewährt haben. Es ist dies eine wesentliche Voraussetzung für die Erhaltung der politischen Demokratie.

Nationalisierungen oder Mitspracherecht?

Ob man will oder nicht, ob es einem gefällt oder nicht, das Problem der Arbeitervertretung in den Verwaltungs- und Kontrollorganen der Betriebe und der Berufe ist gestellt. Die privilegierte Situation, die im gegenwärtigen Regime dem Kapital eingeräumt ist, kann nicht mehr verteidigt werden. Viele denken schon, dass die Arbeit das Vorrecht über das Kapital haben sollte, weil die Arbeit das Werk der Menschen ist, während das Kapital nur eines der Elemente ist, welche im Dienste der Arbeit zur Befriedigung der menschlichen Bedürfnisse stehen. In Erwartung dieses Vorrechtes der Arbeit über das Kapital erheben sich in der Schweiz wie in den andern Ländern zahlreiche Stimmen dafür, dass die Arbeit endlich die Anerkennung geniesse, welche sie ver-

dient. Um die Arbeit zu rehabilitieren und um der Arbeiterklasse eine grössere Sicherheit zu gewährleisten, ist man in Frankreich, England und in grösserem Maßstab im Osten zu ausgedehnten Nationalisierungen geschritten. In den frei gebliebenen Sektoren, wie in Belgien und in den skandinavischen Ländern, sind durch gesetzliche Erlasse oder durch direkte Verständigung zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen Betriebsvorstände eingesetzt worden, welche weitgehende Befugnisse besitzen.

Die Schweiz ist ein kleines Land und umgeben von Ländern, deren wirtschaftliche Struktur eine tiefgehende Veränderung erfährt. Sie wird dieser fundamentalen Veränderung der Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit nicht entrinnen.

Wenn die Arbeiter die Hoffnung behalten, dass sie in nächster Zeit in den Rang des Mitbestimmenden in der Verwaltung der Betriebe und der Berufe kommen — einziges Mittel, um die gerechte Verteilung der Früchte gemeinsamer Arbeit vorzunehmen —, so werden die Nationalisierungen sich nicht ihrer besondern Gunst erfreuen. Aber wenn diese Hoffnung enttäuscht wird, werden sie ihre Blicke immer mehr nach Osten wenden, wo eine Wirtschaftsdemokratie im Aufbau ist, die von weitem gesehen ihren geheimen Aspirationen entspricht. Es wäre Selbstbetrug, wollte man dieses tiefe Verlangen der Volksmassen leugnen oder herabmindern, dieses Verlangen nach einem neuen Regime, das ihnen die wirtschaftliche Souveränität bringen soll, die unerlässliche Ergänzung zur politischen Souveränität. Man muss im Gegenteil, solange man es im Geiste der Verständigung tun kann, zusammen die besten Mittel suchen, um schrittweise diese Gleichheit zwischen Kapital und Arbeit zu erreichen.

Welches sind die Wege dazu?

Die « Bewegung junger französischer Arbeitgeber » (« Mouvement des jeunes patrons de France »), eine Vereinigung, die jetzt schon mehr als 5000 Mitglieder zählt, hat in der Lösung dieses Problems einen grossen Schritt vorwärts getan. Dabei inspiriert sie sich von folgenden Ueberlegungen und Grundsätzen:

> Die Funktion des Meisters und Arbeitgebers muss in neuem Lichte erfasst werden; sie muss vom engen Konservativismus befreit werden, in dem sie noch steckt. Es muss dieser Funktion ihre Grösse wiedergegeben werden, in jeder Beziehung, auf allen Gebieten. Der « junge Arbeitgeber » kann seinen Betrieb nicht als ein Ganzes betrachten, aber auch nicht sein Vorwärtskommen als wesentlich, noch weniger seine Autorität als absolut. Für ihn soll das Geld nicht Ziel, sondern Mittel sein. Die Produktion hat wirklich einen Wert, wenn sie zum Wohlbefinden der Gesellschaft beiträgt. Der Gewinn ist nicht mehr ein filziges Ideal, sondern buchhalterisch gesehen der Ausdruck eines Erfolges, Frucht der Mitarbeit aller und wovon jeder den Teil haben soll, der ihm zukommt.

Das Unbehagen unserer Zeit hat seinen Ursprung in der Tatsache, dass der Arbeiter sich in seinem Fabrikat nicht mehr erkennt, denn die Arbeit wurde von einem andern gedacht, angefangen und vollendet. Von der Poesie der Arbeit keine Spur mehr! Mit den Arbeitergewerkschaften muss man das Mittel suchen, um die Berufsgemeinschaft wieder erstehen zu lassen.

Was den Betrieb anbelangt, genügt es nicht, dass er den Teilhabern zugänglich ist, es muss noch darüber gewacht werden, dass seine Früchte angemessen unter alle verteilt werden.

Der Ertrag des Betriebes resultiert aus der Differenz zwischen den Ausgaben und den « äusseren » Einnahmen, das heisst den Einkünften aus dem Verkauf der veredelten oder fabrizierten Produkte und den Ausgaben, die zur Fabrikation benötigt wurden. Die Löhne sind in diesen Ausgaben nicht eingerechnet, denn sie stellen nichts anderes dar als eine Anzahlung auf den Ertrag des Betriebes. Weil der Arbeiter nicht ein Jahr auf seinen Anteil warten kann, erhält er alle 14 Tage Anzahlungen, die nach den Richtlinien der Gesamtarbeitsverträge berechnet sind. Das Kapital hingegen, das warten kann, bezieht seine «Entlöhnung» erst bei Abschluss des Geschäftsjahres. Nach Abschluss der Jahresrechnung schreitet man zu den Investitionen und Abschreibungen in Anlehnung an die Vorschriften, welche die Berufsgemeinschaft aufgestellt hat, und dann erhält das Kapital seinen « Lohn ». Ist ein Saldo vorhanden, so geht er an die Arbeit als zusätzlicher Lohn. So ist der Arbeiter direkt interessiert am guten Gang des Betriebes und an der gemachten Anstrengung. Das Kapital ist als Ware betrachtet und der Vorrang ist der Arbeit gelassen. Sie ist von den beiden das einzige menschliche Element.

*

Ohne sich durch Worte und Formeln abschrecken zu lassen, geht die « Bewegung junger französischer Arbeitgeber » direkt zum Ziel. In der Direktion: gleiche Rechte für Arbeit und Kapital; in der Verteilung des Ertrages der Zusammenarbeit beider Elemente: zuerst die Arbeit, die das menschliche Element darstellt, nachher das Kapital, das als eine Ware behandelt wird — es ist auch nichts anderes — und als solche für die geleisteten Dienste bezahlt wird. Um diese Idee zu verwirklichen, sind die Berufsgemeinschaften beauftragt, die allgemeinen Richtlinien aufzustellen, die auf den Beruf als solchen Bezug nehmen, währenddem die Berufsgemeinschaften den Ertrag der gemeinsamen Anstrengung entsprechend dieser allgemeinen Richtlinien zu verteilen haben.

Eine schweizerische Lösung

In der Schweiz regt die Arbeiter-Gewerkschaftsbewegung, die sich schon lange mit diesem Problem befasst, die Schaffung von Berufsgemeinschaften an.

Die Berufsgemeinschaft ist keine Zwangsjacke, in welche wir etwa alle Berufe, auf einen Nenner gebracht, hineinzwängen wollen. Ihre Struktur ist elastisch genug, um sich den Besonderheiten

jedes Berufes anzupassen. Sogar was die Festsetzung der Arbeitsbedingungen anbelangt, gehen wir von der Auffassung aus, dass es wenig Berufe gibt, für welche es möglich ist, für die ganze Schweiz verbindliche Einheitslöhne festzusetzen. Wenn die Arbeit die gleiche ist, so sind doch die Lebensbedingungen und die Gebräuche von einem Ort zum andern verschieden, und wir können und sollen diese regionalen Veschiedenheiten nicht ausser acht lassen. Uebrigens beweisen die vielen regionalen Verträge und Abkommen, die in Anlehnung an die Landesabkommen zustande kamen, dass man sich in unsern Kreisen von einem gesunden Föderalismus inspiriert. Angestrebt wird nicht die Einheit, sondern die Ordnung in der Vielheit.

Die Grundlage der Berufsgemeinschaft ist das Gesamtabkommen, das die arbeitsbedingten Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einer Berufsbranche und die rechtlichen Beziehungen zwischen den repräsentativsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen der Branche regelt und das das Procedere des Einigungs- und Schlichtungsverfahrens für die Erhaltung des Arbeitsfriedens festlegt.

Die Organe der Berufsgemeinschaft sind:

a) die gemischte Betriebskommission (sofern sie einem Bedürfnis entspricht, was nicht in allen Berufen der Fall ist), bestehend aus Vertretern der Direktion, des leitenden Personals, der Angestellten und der Arbeiter. Es kann sich hier nicht mehr um Arbeiterkommissionen handeln, denn die diesen neuen Organen zugeteilten Befugnisse gehen über die Festlegung der Arbeitsbedingungen hinaus. Die Gesamtheit des Personals des Betriebes muss vertreten sein;

b) die regionalen und nationalen paritätischen Kommissionen (je nach dem Geltungsbereich des Abkommens oder dem Charakter der zu erfüllenden Aufgaben), bestehend aus Delegierten der Berufsverbände, welche das Abkommen unterzeichnet haben.

Ihre Befugnisse umschliessen nebst der Festlegung der Arbeitsbedingungen und der Löhne (Dauer der Arbeit, Stundenplan, Ferien, Löhne, Tarifieren der Stückarbeit und Akkordarbeit, Familienzulagen usw.):

1. die Kontrolle über die Innehaltung der Abmachungen und Verträge;
2. die Aufsicht über die Lehrlingsausbildung;
3. die Organisation von Fortbildungskursen für Erwachsene;
4. die Kontrolle der Verwaltung der Familienzulagenkassen, der Ferienausgleichskassen (wo eine Ausgleichskasse besteht) usw.;

5. die Kontrolle der Verwaltung der Kranken- und Altersversicherungskassen usw.;
6. die Kontrolle der Verwaltung der Fürsorgefonds (Stiftungen);
7. den Schutz des Berufes gegen unlautere Konkurrenz;
8. die Interventionen bei den Behörden;
9. die Regelung der Produktion und die Vorsorge gegen die Arbeitslosigkeit;
10. die Festlegung der Preispolitik im weitesten Sinne des Wortes;
11. die rationelle Organisation der Arbeit, die Förderung der persönlichen Initiative und die Ermutigung zu Erfindungen zwecks Erlangung eines gesteigerten Ertrages und der Einsparung von Rohstoffen;
12. Festlegung:
    a) der « Entlöhnung » des Kapitals;
    b) der Amortisationspolitik, der Anlegung von Reserven, der Investitionen usw.;
    c) die Verteilung der Ueberschüsse unter die beiden Elemente: Arbeit und Kapital.

Dieses Programm soll nicht leichtsinnig ausgelegt werden. Um unsern Gedanken noch besser zu umschreiben, lassen wir zu jedem Punkt einige Kommentare folgen:

Ad 1. Es handelt sich hauptsächlich um die Abkommen zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Wenn die Interessen der Gemeinschaft es verlangen, werden die Abkommen mit den Lieferanten ebenfalls der Kontrolle der paritätischen Organe unterstellt.

Ad 2. In einigen Berufen lässt die Kontrolle der Lehrlingsausbildung sehr zu wünschen übrig, weil sie von Experten ausgeübt wird, die nicht über genügende Fachkenntnisse verfügen oder weil sie Meistern übertragen wird, die schlecht am Platze sind, Freunden Bemerkungen zu machen oder in das Geschäft der Konkurrenten zu gehen. In andern Berufen ist die Aufsicht paritätischen Kommissionen übertragen und tatsächlich von Arbeiterexperten ausgeübt, wenigstens was die Zwischenexamen anbelangt. Ueberall dort, wo die Gewerkschaften zur Ueberwachung des Lehrlingswesens herangezogen wurden, hat sich eine Hebung des beruflichen Könnens der Arbeiter gezeigt. Dieses Postulat ist also vertretbar, weil gemeinnützig.

Ad 3. Die ständige Verbesserung von Maschinen und Werkzeugen und der Technik verlangt von der Arbeiterschaft ebenfalls ein ständiges Sichanpassen. Diese Fortbildungskurse sind also unerlässlich. Sollen sie jedoch gut besucht sein, so ist erste Bedingung, dass sie paritätisch und ausser Bereich eines direkten Einflusses des Betriebes organisiert sind.

Ad 4. So seltsam es auch klingen mag, gibt es aber doch noch eine ganze Zahl von beruflichen Kassen zur Ausrichtung von Familienzulagen, in denen die Arbeiter kein Mitspracherecht haben, während es sich doch in Wirklichkeit um die Verteilung eines Teils ihres Lohnes handelt. Das gleiche gilt auch für die Ausgleichskassen für Lohnausfall und für Ferien. Diese Kassen, die die Betriebe einer gleichen Branche umfassen, sollten durch die Delegierten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen der Branche kontrolliert werden. Man muss sich die Gewohnheit zur restlosen Zusammenarbeit nehmen, in den kleinen wie in den grossen Dingen.

Ad 5. Gleiche Bemerkung wie für Punkt 4. Weil es sich jedoch meistens um Betriebskassen handelt, sollte die Kontrolle durch eine Delegation der Betriebskommission ausgeübt werden.

Ad 6. Das Obligationenrecht überbindet den Kantonen — diese übertragen die Verpflichtung den Gemeinden — die Pflicht, alle Fürsorgeeinrichtungen mit Stiftungscharakter zu überwachen. Es ist kaum übertrieben, zu sagen, dass diese Kontrolle praktisch gleich Null ist. Die neuen Wirtschaftsartikel erlauben nun dem Bund, diese Aufgabe an die Berufsorganisationen zu übertragen, bzw. an die paritätischen Kommissionen oder an die Betriebskommissionen, je nach dem Fall. Die Kollektivverträge sollen diese Möglichkeit ebenfalls vorsehen.

Die Punkte 7, 8 und 9 bedürfen keiner speziellen Kommentare. Es handelt sich hier um Massnahmen, für welche es im Interesse der Organisation beider Teile liegt, zusammenzuarbeiten.

Ad 10. Es handelt sich nicht darum, den Preis jedes fabrizierten Gegenstandes zu bestimmen, wie man es anlässlich des Postulates Robert glauben machen wollte; dies ist Sache der technischen Büros und der Kalkulatoren. Es geht darum, paritätisch die Preispolitik festzulegen, von der sich der Beruf und die Betriebe inspirieren sollen, unter Berücksichtigung der Möglichkeit der verschiedenen Märkte, der Devisenkurse, der Handelsverträge und der Zollpolitik der in Frage stehenden Staaten. Vor 25 Jahren hat man in einer wichtigen Exportindustrie unseres Landes eine Preispolitik nach unten praktiziert, die unserer Wirtschaft unnötigerweise Verluste von Hunderten von Millionen Franken brachte. Niemals wären solche Fehler begangen worden, wenn die Arbeiter hätten mitreden können. So aber mussten sie den Gegenschlag in Form von unüberlegten Lohnsenkungen ertragen. Die Preispolitik ist zu wichtig, als dass sie der Beurteilung einer einzigen Partei überlassen werden könnte. Wenn zudem, was heute allgemein der Fall ist, diese Politik in hohem Masse durch die Wirtschaftsmassnahmen des Staates beeinflusst wird, so ist kein Grund vorhanden,

warum die Behörden nur den Standpunkt der Arbeitgeber anhören sollten.

Ad 11 und 12. Unserer Auffassung nach ist Punkt 11, womit eine grössere Arbeitsleistung angestrebt wird, eng mit Punkt 12 verbunden, welcher darauf ausgeht, eine angemessene Verteilung des Ertrages der Arbeit zu erwirken.

In allen Ländern wird das Problem Preis-Lohn mit grosser Aufmerksamkeit verfolgt. Die Arbeiterklasse nimmt es nicht mehr auf sich, in so bescheidenen Verhältnissen wie bisher zu leben, wenn sie anderseits zusehen muss, wie immer grössere Kreise anderer sozialer Schichten ungehindert ihre zunehmende Wohlhabenheit zur Schau tragen. Dabei ist sich die Arbeiterschaft bewusst, dass eine fühlbare Vermehrung ihres Einkommens ohne Vermehrung der Menge der produzierten Güter zur Inflation führt, das heisst dass das Steigen der Preise früher oder später den durch Lohnsteigerungen errungenen Gewinn leider wieder wettmacht.

Soll man deswegen alle Hoffnung auf die Verbesserung der Lage der Arbeiterklasse verlieren? Mitnichten. Es ist durchaus möglich, eine fühlbare Produktionssteigerung durch die Einführung eines Systems des «kollektiven Mitinteressierens» zu erreichen, wie man in Frankreich sagt. Die Stück-, Akkord- oder Prämienarbeit ist schon ein Mittel, um den flinken, oder nur den tätigeren und findigeren Arbeiter zu belohnen. Zu den Individualprämien haben einzelne Betriebe das System der Kollektivprämie eingeführt, die den Mannschafts- oder Equipengeist fördert und eine bessere Arbeit garantiert, als sie durch die Individualprämie allein erreicht werden könnte. Aber das genügt nicht, um vom Arbeiter das Beste zu erreichen. Oft läuft er Gefahr, seine Prämie reduziert zu sehen, wenn er ein gewisses Höchstlohnniveau erreicht, das vom Betriebsinhaber willkürlich festgesetzt wurde, dem es allerdings in diesem Falle voll und ganz an Psychologie mangelt; er weiss auch, dass der grösste Teil des Profites, der aus seiner grossen Anstrengung resultiert, den Anteil des Kapitals anschwellen lässt.

Ferner ist klar, dass viele Arbeiten nicht anders entlöhnt werden können, als wenn sie mit der Zeit bemessen werden. Das ist insbesondere für die Kader und das Büropersonal der Fall, deren Zahl in den modernen Betrieben zunimmt. Um Höchstleistungen zu erreichen, müssen Mittel und Wege gefunden werden, um auch das technische und administrative Personal zu interessieren.

Das «kollektive Mitinteressieren» zielt nun gerade darauf hin, das gesamte Personal eines Betriebes am guten Ergebnis teilhaftig werden zu lassen. Es ist eine Produktionsprämie

der Gesamtheit, jedoch in Form einer Gewinnbeteiligung, da sie nicht beim Zahltag ausgerichtet wird, sondern bei Abschluss des Geschäftsjahres, im Moment, wo das Ergebnis bekannt ist.

Dieses System wird in Frankreich in ungefähr tausend Betrieben angewendet. Wenn diese Zahl, verglichen mit der sehr grossen Anzahl Betriebe dieses Landes, beim ersten Blick auch klein erscheint, so ist doch zu sagen, dass das Stadium der vereinzelten Versuche vorbei ist und dass dieses System angesichts einer raschen Entwicklung seit 1946 als Ausgangspunkt zu einer Bewegung grösseren Stiles werden kann. Ob diese Bewegung an Boden gewinnt, weil man hofft, mit ihr weitere Nationalisierungen zu vermeiden, ist einerlei; die Hauptsache ist, dass die soziale Gerechtigkeit auf ihre Rechnung kommt. England und die nordischen Länder verbreiten ebenfalls dieses System des «kollektiven Mitinteressierens», und fast überall war im Anschluss daran eine erhebliche Steigerung der Produktion zu verzeichnen.

Diese Zunahme der Produktion ist nicht nur das Ergebnis einer zusätzlichen Anstrengung des Arbeiters oder des Angestellten, sondern vielmehr dasjenige des Interesses, das der eine wie der andere seiner Arbeit widmet, sowie der Rationalisierungsmassnahmen, die von den Arbeitnehmern selbst vorgeschlagen werden, um den eigenen Aufwand zu vermindern und die Leistung zu steigern.

Aus Gründen der Konkurrenz auf dem internationalen Markt und weil dieses Mittel erlauben würde, Lohn und Verdienst noch zu steigern, ohne dass dadurch die Preise beeinflusst würden, stellt sich dieses Problem ebenfalls in der Schweiz. Besser wäre es, dieses Problem gemeinsam zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zu lösen, als das Heil von der Intervention des Staates zu erwarten. Wird dies gelingen? Das hängt viel von den Arbeitgebern ab.

Erste Versuche

Die Idee gewinnt an Boden, und schon haben uns Betriebsleiter und Direktoren mitgeteilt, dass sie den Versuch wagen wollen. Sie haben lange Zeit gemeint, dass die Gratifikationen an Weihnachten oder im Frühling, deren Höhe vom Ergebnis des Jahresabschlusses abhing und deren Betrag von Jahr zu Jahr verschieden war, diesen Zweck erfüllen. Kontakte mit den Arbeitern haben sie belehrt, dass diese Gratifikationen nicht in dem Masse geschätzt sind, wie sie es erwarteten. In der Tat lieben die Arbeiter diese Form von Beteiligung nicht; sie erinnert zu sehr an Almosen oder an einen verabscheuten Paternalismus. Die Arbeiter sagen sich: Gleiche Leistungen — gleiche Würde. Die Arbeit ist für den guten Gang eines Betriebes mindestens ebenso unerlässlich wie das

Kapital. Warum hat denn das Kapital immer den Vorrang, sei es in der Direktion, sei es bei der Verteilung der Gewinne? Dieses Privileg muss verschwinden.

Soll der Versuch gelingen, sollen die Arbeiter und Angestellten daraus wirklich die Genugtuung schöpfen, auf die sie Anrecht haben, so muss man mutig den Schritt tun und ihre Vertreter im Verwaltungsrat mitreden lassen oder wenigstens einer Delegation des Personals Bilanz und Rechnung des Geschäftsjahres unterbreiten, damit sie genau Einblick erhalten kann in die Verwendung und Verteilung der Gewinne, die aus der Arbeit aller resultieren.

Wir kennen einen bedeutenden Betrieb des Juras, dessen Direktor sich jedes Jahr im Frühling ein Vergnügen daraus macht, der Arbeiterkommission, bevor er vor den Verwaltungsrat tritt, die Bilanz des verflossenen Geschäftsjahres zu zeigen. Dabei weist er darauf hin, dass er so handelt, weil er der Auffassung ist, dass die Arbeit mehr als das Kapital die Grundlage zum günstigen Ergebnis bildet. Diese Geste hat im Personal eine ungeheure Genugtuung ausgelöst, dessen Delegation sich nach und nach mit den Zahlen vertraut gemacht hat und jetzt etwas von der Amortisationspolitik, von der Reserveäufnung und von den Grundsätzen der Verteilung versteht. Jetzt geht die Delegation bereits bis zu Vorschlägen, die der Direktor dem Verwaltungsrat unterbreitet. So bildet sich eine wahre Zusammenarbeit zwischen Arbeit und Kapital, zum grössten Nutzen des Betriebes.

Gerade kürzlich hat ein Bundesrat erklärt: « Wenn man sich jetzt weigert, das Problem der Beteiligung der Arbeiter anzupacken, befürchte ich, dass man in der Schweiz den günstigen Moment für die Verankerung eines dauerhaften sozialen Friedens verpasst. Später müssen wir diese Probleme, die nun einmal gestellt sind, unter viel schwierigeren Umständen lösen, weil dann die Atmosphäre auf beiden Seiten gespannt sein wird. »

Antwort auf einige Einwände

a) Diejenigen, die der Meinung sind, nichts solle ändern, versuchen die Berufsgemeinschaft der Betriebsgemeinschaft entgegenzustellen und umgekehrt. Es ist ein amüsantes Spiel für Theoretiker. In der Uhrenindustrie zum Beispiel, die bekanntlich in bezug auf Fabrikation und Verkaufsbedingungen die grösste Einheit darstellt und wo die kleinen Betriebe noch zahlreich sind, ist es klar, dass die hauptsächlichsten Befugnisse den paritätischen Kommissionen übertragen werden müssen, die für die einzelnen Zweige eingesetzt worden sind, zum Beispiel für Gehäuse, Zifferblatt, Rohwerke, Assortimente, Uhrenfabrikation usw.

Im Gewerbe, das meist nur kleine Betriebe umfasst, werden die regionalen und nationalen paritätischen Kommissionen für die vorstehenden Aufgaben ziemlich allein in Frage kommen.

Hingegen werden diese gleichen Aufgaben in der Metall-, in der chemischen und in der Lebensmittelindustrie nach ihrer Natur und Lage auf die Betriebskommissionen und paritätischen Landeskommissionen verteilt werden müssen.

Man soll dem Betrieb überlassen, was er besser machen kann als der Beruf, und dem Beruf anvertrauen, was er unbestritten besser anpacken wird als der einzelne Betrieb.

Der Schweizer Arbeiter wie der Arbeitgeber lieben die Freiheit zu sehr, als dass sie sich Verhaltungsmassnahmen aufdiktieren lassen, die nicht dem gesunden Menschenverstand und dem guten Glauben entspringen würden.

Berufsgemeinschaften und Betriebsgemeinschaften sollten nicht gegeneinander ausgespielt werden. Sie ergänzen sich. Der Gemeinschaftsgeist wird sich nicht zur Höhe emporschwingen können, wenn er an der Basis fehlt, wie er auch nicht unten herrschen wird, wenn er in den obern Stockwerken fehlt. Aber man soll die Betriebsgemeinschaft, wie wir sie sehen, nicht mit dem Paternalismus verwechseln, dank dessen gewisse Betriebsleiter die berufliche Organisation ausschalten oder sie wenigstens entkräften möchten.

b) Die Berufsgemeinschaft ist nicht ein starres Gebilde. Keiner ihrer Vorkämpfer hat je daran gedacht, dass die paritätischen Kommissionen sofort mit den nötigen Befugnissen ausgestattet würden, um alle oben erwähnten Punkte zu behandeln.

Aber man muss einmal beginnen und kühn das Stadium des gewöhnlichen Gesamtarbeitsvertrages verlassen. Mit gutem Willen und richtigem Sinne handeln, bevor soziale Störungen uns gegeneinander aufbringen, nur weil wir uns nicht verstanden haben, kann schon von Anfang an gute Arbeit geleistet werden.

c) Einige befürchten, unter den Arbeitern und Angestellten nicht die fähigen Menschen zu finden, die in nützlicher Weise die Funktion eines Delegierten in den Verwaltungs- und Kontrollorganen erfüllen können.

Wir teilen diese Befürchtungen nicht. Unter den Arbeitern gibt es intelligente Kräfte, die bisher keine Gelegenheit hatten, sich zu entfalten und zum Ausdruck zu kommen. Bei andern, auch wenn ihnen höhere Bildung abgeht, fehlt doch der gesunde Sinn keineswegs, und ihr Wille zu lernen ist sehr gross, wenn man ihnen Gelegenheit dazu gibt. Glänzende Erfahrungen haben den Beweis dafür in Betriebs- und paritätischen Kommissionen erbracht. Uebrigens spricht auch niemand davon, ihnen sofort alle Verantwortung zu übertragen, aber man beginne einmal, die paritätischen Organe von unten bis oben einzusetzen und vermehre nach und nach ihre Befugnisse. Die Versager werden automatisch ausgeschieden, und bald werden die Arbeitgeber von einer Schar von Dele-

gierten umgeben sein, deren Mithilfe sie selber hochschätzen werden.

Wir möchten abschliessend eindrücklich darauf hinweisen, dass unsere Vorschläge bezwecken:

die Lage der Arbeiterschaft durch die Einführung des Systems des « kollektiven Mitinteressierens » zu verbessern;

die Produktion zu steigern, um so eine Senkung der Preise per Einheit zu erwirken;

in harmonischer Weise und im Geiste der sozialen Gerechtigkeit die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit zu regeln.

Gemeinschaft für ganze Industrien

Die einzelnen Berufe, die eine Berufsgemeinschaft nach Branchen besitzen, können auf einer strikten paritätischen Grundlage eine allgemeine Gemeinschaft für die Industrie bilden, der sie angehören (Baugewerbe, Uhrenindustrie, Tabakindustrie usw.).

Diese Gemeinschaft eines ganzen Industriezweiges wird sich mit den Aufgaben befassen, welche in gleichem Masse alle beteiligten Berufsgemeinschaften interessieren; die letzteren wahren jedoch die nötige Autonomie zur Verfolgung ihrer besondern Ziele.

Wirtschaftsrat

Die paritätischen Delegationen der regelrecht konstituierten Berufsgemeinschaften werden die Interessen der Produzenten-Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Schosse des Wirtschaftsrates vertreten, dem zudem Vertreter der landwirtschaftlichen Produzenten, der Konsumenten und der Wissenschaft angehören. Dieser Wirtschaftsrat wird vom Bund jedesmal befragt, wenn eine Intervention der Behörden in wirtschaftlichen oder sozialen Belangen nötig wird.

Die Rolle des Staates

Vorausgesetzt, dass diese Entscheide nicht dem allgemeinen Wohl zuwiderlaufen, wird der Staat die Gesamtarbeitsverträge, Abkommen oder schriftlichen Abmachungen, für welche die zuständigen paritätischen Kommissionen einen solchen Entscheid verlangen, allgemeinverbindlich erklären.

Der Staat wird die regelrecht konstituierten paritätischen Organe in allen wirtschaftlichen und sozialen Fragen, in denen seine Intervention angerufen wird, konsultieren. Mit allen Mitteln wird der Staat das Bestehen solcher Organe fördern, indem er ihnen die Ausführung wirtschaftlicher und sozialer Aufgaben überträgt.

Emile Giroud