

Zeitschrift: Rote Revue : sozialistische Monatsschrift
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 5 (1925-1926)
Heft: 1

Artikel: Die Arbeiterfrage in den Genossenschaften
Autor: Schifferstein, Jean
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-329143>

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: 23.12.2024

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

Jugendorganisation. Jetzt fanden Neugründungen statt in Aarburg und Thun. Ferner kommt hinzu die sozialistische Jugend des Kantons Tessin mit ungefähr 400 Mitgliedern. In Zürich ist ebenfalls ein Fortschritt zu verzeichnen; haben sich doch die drei sozialistischen Jugendsektionen: sozialistische Jugend, tessinische sozialistische Jugend Zürich und Freischar zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammengeschlossen. Das Zentralkomitee ist ununterbrochen in Kontakt mit einzelnen Genossen und Parteisektionen aus der ganzen Schweiz. So kann man hoffen, daß weitere Neugründungen in Bälde folgen.

Unsere Aufgabe, die arbeitende Jugend zusammenzufassen und in eine sozialistische Jugendorganisation — im Zeitalter des Sportes — zu bringen, ist schwer und dornenreich. Was die jüngeren Genossen wünschen, ist nur eine tatkräftige Unterstützung durch die Parteigenossen. Die sozialdemokratische Partei ist die Zukunftspartei. Die Zukunft gehört der Jugend. Deshalb rütteln wir die Arbeiterjugend auf und organisieren sie in der sozialistischen Jugendorganisation.

Die Arbeiterfrage in den Genossenschaften.

Von Jean Schifferstein.

Die Gewerkschaften haben in ihrer überwiegenden Mehrheit die Bedeutung der Genossenschaftsbewegung für den Befreiungskampf der Arbeiterschaft erkannt. Sie betrachten es deshalb als eine ihrer ersten Pflichten, für die Ausbreitung und Vertiefung des Genossenschaftsgedankens zu wirken. Dabei ist ihnen viel daran gelegen, die Genossenschaftler zur restlosen Deckung ihres Bedarfes in den Verkaufsläden der Genossenschaften zu erziehen. Die Gewerkschaften haben aber nicht nur ein Interesse an der immer größeren Ausdehnung des Genossenschaftswesens, sondern ein nicht minder großes an der Regelung der Arbeiterfrage. Diese spielt für die Gewerkschaften eine bedeutende Rolle. In dem Tageskampf der Gewerkschaften gegen die kapitalistischen Unternehmungen ist das Resultat des Kampfes leider nur zu oft die Möglichkeit der nackten Existenzfristung. Die brutalen Formen der kapitalistischen Ausbeutung können in den wenigsten Fällen gemildert werden. Das Streben der Gewerkschaften, in den Genossenschaften eine andere Regelung der Arbeiterfrage zu erreichen, ist aus diesem Grunde für die Gewerkschaften von besonderer Bedeutung. Das allein ist aber nicht maßgebend. Die Genossenschaften, die sich innerhalb der kapitalistischen Wirtschaftsordnung entwickeln müssen, haben den schärfsten Konkurrenzkampf auszuhalten. Sie können diesen nur dann erfolgreich bestehen, wenn in ihren Betrieben die Arbeitsleistung auf das höchste gesteigert ist.

Zur Steigerung der Arbeitsleistung können verschiedene Methoden in Anwendung gebracht werden. In den primitiv geleiteten kapitalistischen Betrieben versucht man, die Steigerung der Arbeitsleistung durch Antreiberei, Bußen, Entlassungen und dergleichen Mittel

zu erreichen. Der moderne Großbetrieb verzichtet auf diese Mittel. Den Leitern ist bekannt, daß man selbst mit der schärfsten Anwendung dieser Mittel die Höchstleistung nicht zu erzielen vermag. Maßgebend ist heute die wissenschaftliche Betriebsführung. Sie kennt nur das eine Ziel, die Höchstleistung, die die menschliche Maschine hervorzubringen imstande ist, zu erforschen. Die Rückwirkung dieser Methode auf den menschlichen Körper fällt dabei außer Betracht. Untersucht wird noch nicht einmal, ob ihre Anwendung zu bestimmten krankhaften Erscheinungen führe. Daß der Arbeiter auch ein Seelenleben besitzt und daß die Arbeitsleistung hier ihren tiefsten Niederschlag findet, wird von der wissenschaftlichen Betriebsführung nicht in Berechnung gezogen. Außer den hier genannten Mitteln gibt es selbstverständlich noch eine Menge andere: Entfaltung des egoistischen Erwerbstriebes usw., auf die wir hier raumeshalber nicht eintreten können.

Die Genossenschaften können sich zur Steigerung der Arbeitsleistung keiner der hier erwähnten Methoden bedienen. Sie müssen, so schwierig das auch sein mag, die Höchstleistung durch die Entfaltung der Arbeitsfreudigkeit erreichen. Das ist nicht so einfach und die allerwenigsten der heutigen Leiter unserer Genossenschaften sind fähig, mit dem genannten Mittel das Personal zur vollen Entfaltung seiner geistigen und körperlichen Fähigkeiten zu veranlassen.

In den Genossenschaften müssen die Arbeitsbedingungen vorbildlich sein. Die Arbeitszeit muß kurz und der Lohn ein hoher sein. Die sozialen Einrichtungen müssen über das hinausgehen, was die kapitalistischen Betriebe gezwungen oder freiwillig ihren Arbeitern gewähren.

Die Leiter der Genossenschaften können sich diesen Selbstverständlichkeiten nicht entziehen, sie könnten es auf die Dauer auch dann nicht, wenn die Gewerkschaften keine Forderungen mehr stellen würden. Der Grundgedanke der Genossenschaftsbewegung verlangt gebieterisch, daß das Personal in jeder Beziehung günstig gestellt ist, womit keineswegs gesagt sein soll, daß die Aufgabe der Genossenschaften darin zu bestehen hat, eine besondere Arbeiteraristokratie zu schaffen. Dafür ist übrigens reichlich vorgesorgt, da die in der Genossenschaft wirkenden Kräfte das nicht zulassen.

Wir haben bereits darauf verwiesen, daß die wenigsten Leiter der Genossenschaften die Fähigkeiten besitzen, die notwendig sind, um die Arbeitsfrage in den Genossenschaften einer richtigen Lösung entgegenzuführen. Diese Behauptung stützt sich nicht auf eine theoretische Formel. Sie ist das Ergebnis der in einem guten Jahrzehnt gesammelten Erfahrungen als Leiter der Bewegungen der Genossenschaftsangestellten. In einem Jahrzehnt praktischer Betätigung lernt man die Schäden kennen. Man kommt mit Menschen zusammen, die Gefühl für die Nöte und Leiden der Arbeiter haben, deren innerstes Bestreben darauf gerichtet ist, der Menschheit zu dienen, und man lernt auch Menschen kennen, denen jedes Verständnis für das Innenleben des Arbeiters abgeht. Gefühllos wird nach den überlebten Methoden der kapitalistischen Wirtschaftsform verfahren. Der Angestellte wird

als eine unpersönliche, rein mechanische Produktionskraft, als ein Stoffproblem bewertet. Der Bürokratismus, der in den kapitalistischen Betrieben sein Unwesen treibt, wird in der Genossenschaft von den dort wirkenden Beamten weiter kultiviert. Daß dabei der Arbeiter als Mensch zu kurz kommt und innerlich verbittern muß, wird nicht beachtet.

Es soll nicht bestritten werden, daß die Genossenschaften heute einen schweren Stand haben. Verschiedene Faktoren, die ihnen früher eine Ueberlegenheit gegenüber den kapitalistischen Betrieben sicherten, sind heute ausgeschaltet. In dieser Phase der Entwicklung drängt sich die Pflicht auf, im engsten Kontakt mit dem Personal den Schwierigkeiten zu begegnen. Voraussetzung hierzu ist, daß die Leitung der Genossenschaft in die Hände von Menschen gelegt wird, die mit Menschen umzugehen verstehen. Es gibt recht tüchtige Kaufleute, die ausgezeichnet zu rechnen und kalkulieren verstehen, von der Behandlung des Personals jedoch haben sie keinen Hochschein. Die Kunst, die Arbeitsfreudigkeit zu wecken, geht ihnen ab. Mitunter gibt es auch Leiter, die es an Höflichkeit nicht fehlen lassen, dabei aber so höflich sind, daß die Angestellten bei ihrem Erscheinen es vorziehen, in weitem Bogen auszuweichen, um ihrer Höflichkeit zu entgehen. Man übersieht, daß die Kunst, Menschen zu behandeln, gar nicht in erster Linie auf den Umgangsformen beruht. Einem massiv vorgehenden Vorgesetzten gelingt es zuweilen weit besser, das unbedingte Vertrauen der Angestellten zu erwerben. Lauterkeit und Ehrlichkeit, gepaart mit genossenschaftlicher Ueberzeugungstreue, das sind die Eigenschaften, mit denen die Leiter der Genossenschaften ausgestattet sein müssen, wollen sie das Vertrauen des Personals erwerben und erhalten. Einem Vorgesetzten mit diesen Eigenschaften wird es nicht schwer fallen, jene Vorkehrungen zu treffen, die notwendig sind, die Schaffensfreude des Personals zu heben. Er wird jedem Konflikt zu begegnen wissen und es niemals dazu kommen lassen, daß sich das Personal in Versammlungen mit den Zuständen in der Genossenschaft befaßt und die Funktionäre der Gewerkschaften mit der Behebung betraut. Die Tatsache, daß es Genossenschaften gibt, bei denen Jahre vergehen, bis ein Funktionär der Gewerkschaften einmal vorspricht und daß diesen andere gegenüberstehen, bei denen die Konflikte mit der Arbeiterschaft einen ständigen Beratungspunkt bilden, beleuchtet mehr wie alles andere, wo der Hebel angelegt werden muß.

Von nicht minderer Bedeutung ist die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Hier ist schon viel gesündigt worden. Trotz der gegenseitigen Versicherung der Unentbehrlichkeit und der Notwendigkeit des gegenseitigen Zusammenarbeitens mußte sich, sofern man die realen Tatsachen reden läßt, die Gewerkschaft ihre Anerkennung erkämpfen. „Ueber das Wohl und Wehe der bei uns beschäftigten Angestellten entscheiden wir. Hierzu ist die Mitwirkung einer Gewerkschaftsorganisation nicht erforderlich.“ Diese und ähnliche Redensarten mußte jeder Gewerkschaftsfunktionär, der sich mit der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen der Genossenschaftsangestellten zu

befassen hat, dem der Abschluß der Tarifverträge für diese Branche übertragen ist, duzendmal anhören. Auch heute, wo sich der Vertragsgedanke in den Privatbetrieben durchgesetzt hat, muß die Gewerkschaft immer noch Anstrengungen machen, um die primitivsten Rechte der Angestellten vertraglich zu sichern. Diese Art der Regelung der Anstellungsbedingungen ist nicht geeignet, bei dem Personal das Selbstbewußtsein zu wecken, in ihm den Glauben heranreifen zu lassen, daß es in den Genossenschaften die Klassenunterschiede der kapitalistischen Wirtschaftsform nicht gibt.

Die Frage des Mitbestimmungsrechtes in einer auf der Gleichberechtigung fußenden Form hat sich bis jetzt nur ganz vereinzelt durchzusetzen vermocht. Wo dies geschehen ist, erfolgte die Durchsetzung der Forderung unter dem Druck der Gewerkschaften. Wenn sich jede und sei es auch die einfachste Forderung der Gewerkschaften erst dann Geltung zu schaffen vermag, wenn die Machtmittel der Gewerkschaften in den Vordergrund gestellt werden, dann kann sich der Geist, der zu einer brüderlichen Zusammenarbeit die Voraussetzung bildet, nicht entfalten. Man mag vor der Welt bei jeder passenden Gelegenheit noch so oft erklären: wir erstreben auf getrennten Wegen das gleiche hehre Ziel — die Befreiung der Menschheit von dem fluchwürdigen System der kapitalistischen Wirtschaftsordnung — im Innern bleiben dennoch die Träger beider Richtungen der Bewegung wegen ihrer grundsätzlich verschiedenen Einstellung zu der Arbeiterfrage Gegner.

Die am meisten zu Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Genossenschaften führende Frage, die der Festsetzung des Lohnes, soll hier nicht unerörtert bleiben. Gegenwärtig vollzieht sich die Festsetzung des Lohnes der Angestellten in den Genossenschaften, wo sich die Gewerkschaften Anerkennung verschafft haben, nicht viel anders als in den kapitalistischen Betrieben: Aufstellung der Forderungen durch das Personal, Vertretung der Forderungen durch die Gewerkschaftsfunktionäre, lang andauernde Verhandlungen, Beobachtung gegenseitiger Zurückhaltung, Androhung gewerkschaftlicher Kampfmaßnahmen oder, wenn die Verständigung bereits soweit gediehen ist, letzter Entscheid durch ein freigewähltes unparteiisches Schiedsgericht. Die ganze Prozedur, wie sie sich abspielt, verrät den schon erwähnten inneren Gegensatz, der seine tiefere Ursache in der Borenthaltung der Gleichberechtigung hat. Würde man dem Personal die Rechte einräumen, bei allen die Genossenschaften berührenden Fragen und Problemen mitzuberaten und zu bestimmen, dann könnte es nicht vorkommen, daß selbst dem eigenen Personal jedes Beurteilungsvermögen über die innere Finanzkraft der Genossenschaft, in der es beschäftigt ist, abgeht. Hätte man ein Personal, das mit allen Einzelheiten vertraut ist, dann müßten alle Forderungen, die die Weiterentwicklung einer Genossenschaft hemmen, schon bei Beginn einer Bewegung ausscheiden. Ein so mit dem Leben der Genossenschaft verwachsenes Personal würde in den Zeiten, wo dies erforderlich ist, die notwendige Zurückhaltung üben. Es würde dabei auch

die Maßnahmen vorkehren, die zur Erreichung einer wichtigen Ent-
löhnung nicht zu umgehen sind. Solange man jedoch an den über-
lieferten Formen der kapitalistischen Betriebsleitung festhält und dem
Personal nur Scheinrechte einräumt, die höchstens geeignet sind, den
Grad des Abhängigkeitsverhältnisses der Lohnarbeiterschaft zu mildern,
solange wird die Lohnfrage in den Genossenschaften genau so eine
Machtfrage bleiben wie in den kapitalistischen Betrieben. Tritt jedoch
in der Genossenschaft an die Stelle der heute noch üblichen Beherrschung
die volle Gleichberechtigung und tritt man einmal aus dem Gedanken-
kreis heraus, daß der Angestellte sich um die internen Fragen der
Genossenschaftsbewegung nicht zu kümmern hat, dann wird die Ar-
beiterfrage in einem für die Gewerkschaft und Genossenschaften wür-
digen Sinne ihre Regelung erfahren.

Der Angestellte wird an dem Leben der Genossenschaft regen
Anteil nehmen und alles aufbieten, seine Kräfte voll in den Dienst
der Bewegung zu stellen.

Die 26. Legislaturperiode.

Von Ernst N o b s.

Die „Rote Revue“ hat vor drei Jahren zum ersten Male eine
gedrängte Uebersicht über die Verhandlungen des schweizerischen
Nationalrates und die schweizerischen Volksabstimmungen in der
25. Legislaturperiode gebracht. Der Presse, wie dem Politiker und
Agitator im besonderen kommt ein solcher sehr gedrängter Ueberblick um
so erwünschter, als wir etwas derartiges in unserer politischen Publi-
zistik noch nicht besitzen. Eine chronologische Zusammenstellung der
Nationalratsverhandlungen für den Zeitraum einer Wahlperiode er-
möglicht in der Ausführung, wie wir sie in der September-Nummer
der „Roten Revue“, Jahrgang 1922, veröffentlicht haben, nicht bloß
eine rasche Orientierung über parlamentarische Daten, sondern auch
über alle wichtigeren parlamentarischen Vorkommnisse und die Stellung-
nahme der Fraktionen, wie auch der Exekutive, bestimmter politischer
Persönlichkeiten. Nicht berücksichtigt wird in dieser parlamentarischen
Chronologie der Ständerat. Das ist sicher ein Mangel. Immerhin wird es
besser sein, einmal wenigstens für den Nationalrat einen Abriss drei-
jähriger Tätigkeit zu geben als gar nichts. Für später mag diese Auf-
zählung nach jeder Richtung erweitert und vervollständigt werden.

Beigefügt sei noch, daß in meinem letzten Ueberblick über „Drei
Jahre schweizerische Politik“ die noch in die vorletzte Legislaturperiode
fallenden Verhandlungen vom September 1922 nicht einbezogen
werden konnten, weil die Publikation schon auf den 1. September
erschien. Ich hole (um eine v o l l s t ä n d i g e Darstellung zu er-
reichen) dies heute nach. Der diesmalige Ueberblick über die Legis-
laturperiode wird insofern nicht vollständig sein, als die Verhand-
lungen der Septembersession 1925 ebenfalls noch nicht vorlagen und
deshalb hier nicht berücksichtigt werden konnten. Ebenfalls sind ab-
sichtlich unerwähnt geblieben alle Verhandlungen über Geschäfte ohne