Zeitschrift: Wohnen

Herausgeber: Wohnbaugenossenschaften Schweiz; Verband der gemeinnützigen Wohnbauträger

Band: 26 (1951)

Heft: 12

Artikel: Unser Arbeitgeber ist eine Genossenschaft

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-102322

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: 16.07.2025

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

zogen, die meistens Unterhaltungscharakter haben, aber dennoch Zweck und Ziel der Genossenschaftsbewegung in den Vordergrund stellen.

Diese Zusammenarbeit hat sich sehr gut bewährt. Sie ist der Ausdruck des gemeinsamen Willens, die Gleichgesinnten vereint auftreten und sich behaupten zu lassen. Das Intergenossenschaftliche Komitee von Winterthur ist eine Institution, die sozusagen kostenlos funktioniert. Die Arbeiten werden verteilt, und nur die Veranstaltungsspesen müssen von den Mitgliederorganisationen als Propagandakosten übernommen werden. Dieses Gemeinschaftswerk kann, wenn auch auf andere Art, so doch überall ins Leben gerufen werden. Voraussetzung dazu ist der Wille zur gemeinsamen Tätigkeit.

(«Schweizerischer Konsumverein»)

Unser Arbeitgeber ist eine Genossenschaft

Mit mißtrauischen Blicken verfolgte der Polier, wie ich da auf dem Bauplatz umherschnüffelte. Sah ich wohl aus wie ein Gerüstkontrolleur, der unangemeldet kommt – oder wie der Büroangestellte eines Architekten? Aber als ich dann meldete, «ich wolle nur ein paar Photoaufnahmen für die Zeitung machen», da ließ man mich lächelnd gewähren, und überall wurde weitergehämmert, gepickelt, geschaufelt und gewerkt.

Mit diesem Neubau hatte es eine besondere Bewandtnis. Maurer und Bauarbeiter, Maler und Gärtner waren hier an der Arbeit, welche alle *Angestellte einer Genossenschaft* sind: der Genossenschaft «Bau-Werk» Winterthur.

Das «Bau-Werk» ist nicht der größte soziale Baubetrieb in der Schweiz — es gibt größere. Aber es ist vielseitig. Es umfaßt heute:

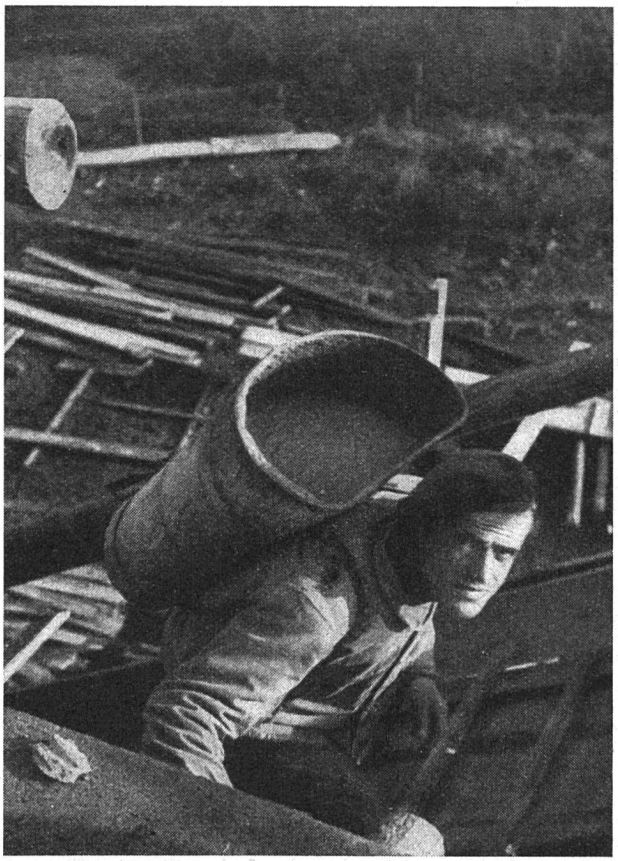
eine Kaminfeger- und Dachdecker-,
eine Gartenbau-,
eine Maler- und
eine Hoch- und Tiefbau-Abteilung.

Das «Bau-Werk» ist eine noch junge Genossenschaft – und gerade weil sie noch jung ist, interessiert sie uns heute. Eine Genossenschaft zu gründen, ist nicht schwer – sie in den ersten Jahren gesund zu erhalten, braucht aber den vollen Einsatz tüchtiger Fachleute und den Willen, den Boden einer gesunden Kalkulation nie zu verlassen. Das war auch beim «Bau-Werk» so. Vor allem darf man von einer Produktivgenossenschaft, die mit bescheidenen finanziellen Mitteln anfangen muß, nicht gleich zu Beginn Wunder erwarten. Wer in einer Genossenschaft angestellt wird, für den sind nicht, wie das oft die Meinung von Außenstehenden ist, die sorglosen Tage angebrochen.

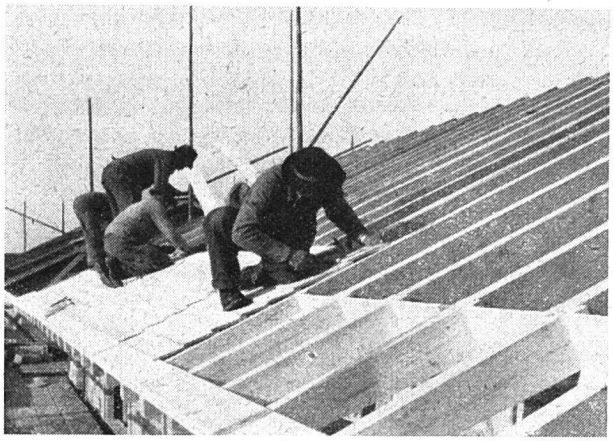
Was erwarten die Genossenschafter von ihrem Unternehmen? Ich glaube, etwas vom Wichtigsten dieser Erwartungen wird sein: Seriöse Kalkulation – Ausschaltung der Profitabsicht. Gewiß muß die Genossenschaft nach einwandfreien kaufmännischen Grundsätzen geleitet werden. Aber die Offerten, welche von der Genossenschaft ausgearbeitet werden, sollen nicht noch einen «Gewinnzuschlag» enthalten, der irgendwie aus dem Handgelenk geschüttelt wird. Immer wieder erlebt man es, daß bei einer Ausschreibung alle Offerten gleich hoch eingegeben werden – der Unternehmerverband hat sie ausgearbeitet. Eine Überprüfung, ob die Offerte den «gerechten Preis» fordert oder ob sie übersetzt ist, wird in den seltensten Fällen möglich sein. Wenn aber die eigene Genossenschaft eine Offerte selbständig berechnet, so kann man sich auf die Zahlen verlassen. In diesem Sinne wird auch auf dem Gebiete der Produktion die Genossenschaft «*preisregulierend*» wirken können.

Was erwartet der *Arbeitnehmer* von seiner Genossenschaft? In erster Linie eine gerechte Entlöhnung. Der Lohn soll nicht davon abhängig sein, wie sich gerade zurzeit das Kräfteverhältnis zwischen Gewerkschaft und Unternehmerverband gestaltet, sondern mit fortschreitender Rationalisierung der Produktion soll auch der Lohn des Arbeiters steigen. Der Genossenschaftsarbeiter erwartet aber auch eine Verwirklichung des Mitspracherechtes in Betriebsangelegenheiten. Der «Stand» des Unternehmens soll für ihn kein Geheimnis sein. Er will als Mensch behandelt sein und nicht als Unkostenfaktor. Auf dem Bauplatz ist ja noch das üblich, was man gelinde gesagt mit «rauher Sprache» bezeichnen könnte. Es gibt Vorgesetzte und Unternehmer, die können furchtbare Tyrannen und Antreiber sein, und «wenn es dir nicht mehr paßt, kannst du gehen!» Diese Ansprüche: gerechter Lohn, ausreichende Sozialleistungen, Menschenwürde, darf der Genossenschaftsangestellte mit Recht stellen.

Aber wir haben schon erwähnt, daß der Arbeiter von seiner Genossenschaft nicht nur fordern darf. Er hat ihr seine Arbeitskraft mindestens so intensiv zur Verfügung zu stellen, wie es in einem anständigen Privatbetrieb der Fall ist. Für «Flohner» ist die Genossenschaft nicht da, denn gerade wenn man eine gewisse Freiheit, Verantwortung und die Abschaffung jedes Antreibersystems verlangt, muß ein Mindestmaß



Ein Arbeiter der Abteilung «Hoch- und Tiefbau» des «Bau-Werk«



Das «Bau-Werk» hat auch eine Abteilung Dachdeckerei

von Verantwortungsbewußtsein bei jedem Einzelnen da sein.

Auch in der Genossenschaft gibt es Vorgesetzte. Von ihnen wird nicht nur berufliche Tüchtigkeit verlangt, sondern eben auch jene Charaktereigenschaften, welche nötig sind, um auch den Untergebenen als Menschen zu achten, ihm ein großes Maß an Freiheit und Selbständigkeit zuzugestehen und einen gewissen «Teamgeist» zu schaffen. Wenn der Vorgesetzte hier versagt, dann besteht gerade in der Genossenschaft die Gefahr, daß der «Meister» nicht mehr voll genommen wird, und jeder macht, was er will. Befehlen ist leicht, richtig befehlen und Vorbild sein ist schon schwerer. Wenn Unfähigkeit zur Betriebs- und Personalführung nicht durch die Machtstellung als Betriebseigentümer verdeckt werden kann, wird sie allzu offensichtlich.

Dann dürfen wir auch nicht vergessen, daß die heute bestehenden Genossenschaften sich in der kapitalistischen Wirtschaft zu behaupten haben, in welcher meistens derjenige Unternehmer Sieger bleibt, welcher über unbeschränkte Geldmittel verfügt. Das genossenschaftliche Bauunternehmen aber wird von den privaten Unternehmern mit wenig Ausnahmen als «böser Feind» betrachtet. Vor allem in der ersten Zeit

Der «Bau-Werk»-Kaminfeger turnt wie ein Akrobat auf dem Dach herum

wird deshalb jeder soziale Baubetrieb mit finanziellen Schwierigkeiten zu rechnen haben. Nicht nur profitieren die privaten Bauunternehmer von Vorzugspreisen ihrer Lieferanten, Vorzugspreise, die der Genossenschaft nicht zugestanden werden. Dazu kommt noch, daß Privatunternehmen unter Umständen absichtlich zu niedrig kalkulieren können, um die Offerten der Genossenschaft auszustechen. Die Genossenschaft aber darf sich nicht auf dieses Glatteis hinausführen lassen.

Das «Bau-Werk» ist heute über diese Anfangsschwierigkeiten hinaus. Von Anfang an mußte darauf geachtet werden, zu einer möglichst rationellen Betriebsführung zu kommen. Die Nachteile der erwähnten Vielseitigkeit des «Bau-Werks» sind nur scheinbar. Gewiß kann man einwenden: sich auf einen speziellen Betrieb konzentrieren. Bei geschickter Organisation verwandeln sich die vermeintlichen Nachteile der Vielseitigkeit in Vorteile. Dem Unternehmen steht ein verantwortlicher Geschäftsleiter vor, dem eine moderne Büroorganisation zur Verfügung steht. Diese Büroorganisation wird von allen Betriebsabteilungen gemeinsam benützt. Wo für eine einzelne Abteilung beispielsweise ein Bürofräulein nicht «rentiert», da muß sich der Abteilungsleiter mit allzuviel unproduktiver Kleinarbeit abgeben. Kann die Büroorganisation aber für mehrere Abteilungen gleichzeitig arbeiten, dann können Spezialistinnen und Spezialisten eingestellt werden, deren Arbeitskraft dann voll ausgenützt wird. Auch ein Magaziner kann beispielsweise für alle Abteilungen zusammen beschäftigt werden. Maschinen, Lagerräume, Geräte, Transportmittel . . . das alles kann gemeinsam benützt werden. Das «Bau-Werk» konnte in den wenigen Jahren seiner Tätigkeit einige moderne Maschinen anschaffen: Kran, Betonmaschinen, Rasenmähmaschine, Automobil usw., die eine Rationalisierung des Betriebes möglich machen. Selbstverständlich mußte das für diese Anschaffungen benötigte Kapital sukzessive erarbeitet werden, denn nur ein kleiner Teil des Betriebskapitals kann durch die Anteilscheine zusammengesteuert werden. Die im Baugewerbe leider üblichen langen Zahlungsfristen, besonders bei Subventionsbauten, wo die Subventionsabrechnungen oft lange auf sich warten lassen, bringen es mit sich, daß Zehntausende von Franken ausstehend sind und im Betrieb nicht eingesetzt werden können.

Qualitätsarbeit! Qualitätsarbeit wird von der Genossenschaft unbedingt verlangt, und das «Bau-Werk» hat bewiesen, daß es Qualitätsarbeit leisten kann. Auftraggeber sind nicht nur Baugenossenschaften, sondern auch die Stadt Winterthur und Privatleute. Bei öffentlichen Bauten hat das «Bau-Werk» einige größere Aufträge übernehmen können und diese sehr gut ausgeführt.

Im «Bau-Werk» wird Leistungslohn bezahlt. Es gibt Genossenschaften mit «Einheitslohn». Leider hat sich dieses System nicht durchaus bewährt, auch dort nicht, wo absolute Kollegialität unter den Arbeitern herrscht. Der Tüchtige und Fleißige darf erwarten, daß er, der der Genossenschaft mehr gibt, auch entsprechend höher entlöhnt wird. Aber auch in der Wirtschaft selbst soll der «Leistungslohn» gelten. Es gibt fortschrittliche Privatbetriebe, die sich den Grundsatz «Vorzügliche Leistung» sowohl in bezug auf die Ausführung der Arbeit wie auch für die Entlöhnung der Arbeiter zum Leitsatz gemacht haben. Die Genossenschaft aber steht und fällt mit diesem Prinzip der vorzüglichen Leistung. Der «Leistungslohn» der Genossenschaft wird darin bestehen, daß ihre Arbeit geschätzt wird, und daß durch ihr Beispiel immer größere Teile der Wirtschaft zu ihrem Prinzip übergehen: Verläßlichkeit, Abschaffung der Profitsucht, Wille zum Dienen, gute und gerechte Entlöhnung der Angestellten, Förderung der Arbeitsfreude, genügende Sozialleistungen. *Martel Gerteis.*