

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 12 (1920)
Heft: 4

Artikel: Neue Organisationsprobleme
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-351212>

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: 04.02.2026

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

Auch andere Organisationen, deren Mitglieder man nicht schlechtweg unter den landläufigen Begriff «Arbeiter» rubrizieren kann, treten aus ihrer bisherigen Indifferenz heraus und suchen Anschluss nach links. Die revolutionären Umwälzungen unserer Zeit sind nicht spurlos an ihnen vorübergegangen. Auch die Schweiz hat erlebt, dass bisher lammfromme Ange-

stelltenkategorien zu dem Kampfmittel des Streiks griffen, sich mit den Arbeitern solidarisch erklärten. Wir erinnern an den Streik der Bankangestellten in Zürich, den Streik der Angestellten der Maschinenfabrik Oerlikon und an den gemeinsamen Streik der Arbeiter und Angestellten der Kabelwerke in Cossonay. In der neuesten Zeit haben wir sogar eine Sperre der Union Helvetia über die Hotels im Bündnerland, die moralisch unterstützt wird vom Kartell der Angestelltenverbände, dem unter anderm der Werkmeisterverein, der kaufmännische Verein und der Technikerverband angehören.

Das alles sind bedeutsame Symptome für die Abkehr der Angestelltenorganisationen von ihren bisherigen Grundsätzen in bezug auf die wirksame Wahrnehmung ihrer Interessen.

Der erste Schritt hierzu war die Errichtung einer Föderation, des Kartells der Angestellten. Ob man nun will oder nicht, man ist gezwungen, auf der beschrittenen Bahn weiterzugehen. Ein Teil der Mitglieder drängt nach links, verlangt Anschluss an den Gewerkschaftsbund und energische gewerkschaftliche Tätigkeit. Der idyllische Zustand, dass im kaufmännischen Verein Unternehmer als Ehrenmitglieder sitzen, wird immer unhaltbarer.

Ein Teil der Angestellten, dem es schon lange nicht mehr wohl war bei der bürgerlichen Standesorganisation, hat sich mit Hilfe des V. H. T. L. in diesem Verband in einer besondern Gruppe organisiert. Der Zürcher Bankpersonalverband ist dem Gewerkschaftsbund beigetreten. Bereits zeichnet sich die Gründung eines Gesamtverbandes aller Kategorien des Handelsstandes unter der Flagge des Gewerkschaftsbundes aus dem Chaos ab. Ob andere Berufsgruppen von sich aus den Anschluss beim Gewerkschaftsbund finden werden, oder ob es auch da zu Absplitterungen kommen wird, kann noch nicht mit Sicherheit gesagt werden. Es wird das abhängen von der Aktivität dieser Organisationen. Die Aufnahmefähigkeit bestehender Angestelltenverbände in den Gewerkschaftsbund ist an sich nicht mehr strittig, sofern sie gewillt sind, den ganzen Schritt zu tun und sich auf den Boden der Statuten des Gewerkschaftsbundes zu stellen.

Nun aber zum Problem der Industrieorganisation im weitesten Sinn.

Bisher hat sich die Gewerkschaft darauf beschränkt, alle Lohnarbeiter der gleichen Branche oder der gleichen Industrie zu organisieren. Die Organisationsfähigkeit machte — mit wenigen Ausnahmen — halt beim «Vorgesetzten». Die Erkenntnis, dass auch dieser «Vorgesetzte» trotz seinem saubern Kragen ein Lohnarbeiter ist, bricht sich aber langsam Bahn und fördert das Gefühl der gleichgerichteten Interessen und der Solidarität aller gegen das kapitalistische System.

So einfach und logisch diese Erwägung nun ist, so schwer lösbar ist das Problem in der Praxis. Wir haben schon auf das Vertrauensverhältnis hingewiesen, in dem der Angestellte in der Regel zum Unternehmer steht und das seine Solidarisierung mit dem Arbeiter — von ganz besondern Ausnahmen abgesehen — verunmöglicht. Dazu kommt das Misstrauen der Arbeiter gegenüber dem «Stehkragenproletarier», das eben der besondern Stellung des letztern zum Betriebsinhaber entspringt und das der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit im Weg steht. Ein starkes Hindernis bildet aber auch der Berufsdünkel, eine heute trotz aller Aufklärung noch weitverbreitete Krankheit. Er ist nicht nur bei den «bessern» Angestellten, sondern auch bei alten, erprobten Gewerkschaftern zu finden. Diese Beobachtung ist bei jeder Fusion von Berufsverbänden zu machen. Es ist daher die Frage zu prüfen, ob die Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen nur im Rahmen einer Einheitsorganisation möglich ist und,

wenn nicht, ob man nicht lieber in gewissem Sinn getrennt marschiert, um vereint zu schlagen.

Ohne es eigentlich zu merken, haben wir in den Gewerkschaftsbund eine Organisation bekommen, die alle Merkmale einer einheitlichen Industrieorganisation aufweist, den Schweiz. Eisenbahner-Verband. In ihm sind nicht nur alle Kategorien vertreten, sondern «Untergebene» und «Vorgesetzte» der verschiedensten Grade. Der Umstand, dass sie es mit *einem* gewaltigen unpersönlichen Unternehmer, dem Staat, zu tun haben, hat sie trotz ihrer verschiedenen Stellung zusammengeführt.

Man sieht, trotz der anscheinenden Einfachheit unserer gewerkschaftlichen Organisationsformen ein Auf und Nieder von Fachvereinen, Industrieverbänden, Einheitsverbänden, Standesorganisationen. Manche gefestigt und zielbewusst, andere tastend, Anschluss suchend. Bald beschränkt auf bestimmte Aufgaben, bald mit weitgesteckten Zielen.

Es wäre ohne Zweifel ein gewaltiger moralischer Erfolg der Arbeiterbewegung, wenn sie Hand- und Kopfarbeiter in grossen Industrieorganisationen vereinigen könnte. Das ist aber vorläufig noch Zukunftsmusik. Der Kampf um die Einheitsorganisation selber würde die Kräfte der Gewerkschaften derart absorbieren, dass die eigentlichen Aufgaben vernachlässigt werden müssten. Wir glauben aber, es ist hier von den Eisenbahnern zu lernen. Auch ihre Organisation wurde stückweise, nach Kategorien aufgebaut. Jede suchte ihren eigenen Weg, bis schliesslich alle zu der Ueberzeugung kamen, dass nur durch vereinte Kraft durchgreifende Erfolge möglich sind.

Unsere Hauptaufgabe muss es daher sein, den Boden für die Zukunft vorzubereiten. Die Organisationen der Angestellten müssen wir zu uns herüberziehen und sie für unsere Forderungen und unsere Kämpfe interessieren. Besondere Konkurrenzorganisationen sollten aber nur errichtet werden, wenn keine Aussicht dafür vorhanden ist, eine bestehende Standesorganisation zu gewerkschaftlicher Umorientierung zu bringen.

Wir haben die Auffassung, dass die Einheitsorganisation sehr schwer erreichbar ist, dass aber auch ohne sie, durch die zweckmässige Zusammenarbeit der Verbände auf dem Boden des Gewerkschaftsbundes, tüchtige Arbeit geleistet werden kann.

Die Freunde der Einheitsorganisation denken vor allem an die Zukunft. Sie wollen, dass die Gewerkschaften Vorarbeit für die Sozialisierung leisten. Sie wollen alle Kräfte zusammenspannen. Sofern man den nahen Sieg des Sozialismus erwartet, ist das durchaus richtig. Man kann mit den Arbeitern allein keine neue Gesellschaft organisieren. Die Arbeiter können nicht in dem Sinn die «Produktion übernehmen», dass Meister, Techniker, Kaufleute einfach aus dem Betrieb ausscheiden und Arbeiter an deren Stelle treten. Jeder füllt den Platz aus, für den er sich kraft Bildung und Befähigung eignet, alle zusammen aber arbeiten nicht mehr für irgendeinen Kapitalisten, sondern für die Allgemeinheit.

In Deutschland wird gegenwärtig die Frage der Schaffung einer Einheitsorganisation im Baugewerbe lebhaft diskutiert. Die Vorbedingungen dafür scheinen nicht schlecht. Der Bedarf an Wohnbauten ist sehr gross, die Unternehmungslust des Privatkapitals sehr gering. Gemeinden und Genossenschaften müssen in die Lücke springen, weil eben dem Wohnbedürfnis Rechnung getragen werden muss.

So ist das Baugewerbe dazu gekommen, die Frage der Sozialisierung eigentlich zuerst ernsthaft zu diskutieren. Soll ein praktisches Resultat dabei herauskommen, so müssen Hand- und Kopfarbeiter zusammenwirken.

In der Metallindustrie in Deutschland wird die Einheitsorganisation ebenfalls diskutiert. Der letzte Verbandstag der Metallarbeiter in Stuttgart hat sich grundsätzlich auf den Boden der Einheitsorganisation gestellt. Die Formel lautet: Ein Industriezweig, ein Verband aller in der gleichen Industrie beschäftigten Hand- und Kopfarbeiter.

Betrachtet man das Problem von allen Seiten, so ergibt sich, dass insbesondere im Hinblick auf die Sozialisierungsprobleme die Einheitsorganisation ein erstrebenswertes Ziel ist. Trotzdem darf man nicht in Verkenning der Hemmungen, die der Verwirklichung dieses Zieles entgegenstehen, das Hauptgewicht der Propaganda auf dieses Gebiet verlegen. Der Boden ist da noch steinig und unfruchtbar, die Ernte wäre schlecht. Ehe die Einheitsorganisation in den grossen Industrien verwirklicht werden kann, müssen die Angestellten zum Klassenbewusstsein erwachen und selber kräftige Kampforganisationen schaffen, die denen der Arbeiter in nichts nachstehen.



Das Betriebsrätegesetz in Deutschland.

II.

Ein Betriebsrat kann durch Beschluss eines Bezirkswirtschaftsrats bzw. des Schlichtungsausschusses auf Antrag des Arbeitgebers oder mindestens eines Viertels der wahlberechtigten Arbeitnehmer aufgelöst werden wegen gröblicher Verletzung seiner Pflichten. In diesem Fall kann der Bezirkswirtschaftsrat bzw. Schlichtungsausschuss einen vorläufigen Betriebsrat berufen. In gleicher Weise kann die Mitgliedschaft eines einzelnen Mitgliedes des Betriebsrats aus gleichen Gründen gelöscht werden. Im übrigen erlischt die Mitgliedschaft im Betriebsrat durch Niederlegung, Beendigung des Arbeitsvertrags und Verlust der Wahlbarkeit. An Stelle eines ausgeschiedenen Mitgliedes tritt dessen Ersatzmann aus der Reihe der nicht gewählten, aber noch wählbaren Personen derselben Wahlvorschlagsliste, der das ausscheidende Mitglied entnommen war.

Zum Schutz der Mitglieder der Betriebsvertretungen bestimmt § 95, dass der Arbeitgeber oder seine Vertreter die Arbeitnehmer weder in der Ausübung des Wahlrechts zu den Betriebsvertretungen, noch in der Uebernahme und Ausübung der Funktionen in diesen Vertretungen beschränken oder deswegen benachteiligen darf. Nach § 96 darf der Arbeitgeber das Dienstverhältnis eines solchen Mitgliedes nur kündigen oder ein solches Mitglied in einen andern Betrieb nur versetzen mit Zustimmung der Betriebsvertretung. Ausnahmen hiervon sind zugelassen bei Entlassungen, die auf gesetzlicher, tarifvertraglicher oder durch Schiedsspruch auferlegter Verpflichtung beruhen, ferner bei Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebes erforderlich sind und bei fristlosen Kündigungen aus einem zur kündigungslosen Aufhebung des Dienstverhältnisses berechtigenden Grund. Vor der Vornahme von Entlassungen wegen Stilllegung des Betriebs hat sich der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat ins Benehmen zu setzen. Gegen Entlassung aus einem der im Gesetz vorgesehenen Gründe kann Einspruch erhoben werden, wenn diese Gründe nicht angegeben werden oder wenn die angegebenen Gründe nicht zutreffen. Wird eine solche Entlassung durch gerichtliches Urteil oder Entscheidung des Schlichtungsausschusses als ungerechtfertigt erklärt, so gilt die Kündigung als zurückgenommen. Versagt die Betriebsvertretung ihre Zustimmung zur Kündigung eines ihrer

Mitglieder, so kann der Schlichtungsausschuss auf Anruf von Seiten des Arbeitgebers die fehlende Zustimmung ersetzen. Erweist es sich aber, dass der Arbeitgeber ein Betriebsratmitglied in der Uebernahme oder Ausübung seiner Funktionen beschränkt oder es deshalb benachteiligen will, so darf der Schlichtungsausschuss der Kündigung nicht zustimmen.

Geldstrafe bis 2000 Mark oder Haft verwirkt der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer in der Ausübung des Wahlrechts zu den Betriebsvertretungen oder in der Uebernahme oder Ausübung der Funktionen der Betriebsvertretung beschränkt oder sie deshalb benachteiligt, oder bei der erstmaligen Wahl der Betriebsvertretung nicht den vorgeschriebenen Wahlvorstand bestellt, ferner der Arbeitgeber, der der Betriebsvertretung vorsätzlich nicht Aufschluss über alle den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge gibt, die Lohnbücher und die zur Durchführung von Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen nicht vorlegt, nicht vierteljährlich einen Bericht über den Gang und die Lage des Unternehmens und des Gewerbes im allgemeinen und über die Leistungen des Betriebes und den zu erwartenden Arbeitsbedarf im besondern vorlegt und in Betrieben mit mindestens 300 Arbeitnehmern oder 50 Angestellten, sofern die Führung von Handelsbüchern vorgeschrieben ist, nicht alljährlich eine Betriebsbilanz und eine Betriebsgewinn- und Verlustrechnung vorlegt und erläutert. Die gleiche Strafe trifft die Vertreter des Arbeitgebers. Ungleich höhere, nämlich Gefängnisstrafe bis zu 1 Jahr und Geldstrafe bis zu 10,000 Mark tritt ein, wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter in diesen vorgeschriebenen Aufschlüssen, Unterlagen, Berichten und Ueberichten bestimmt falsche Tatsachen angeben oder richtige Tatsachen unterdrücken, zum Zweck der Täuschung und in der Absicht, den Arbeitnehmern Schaden zuzufügen. Aber auch der Arbeitgeber wird gegen unredliche Betriebsratmitglieder geschützt, denn mit Geldstrafe bis zu 1500 Mark wird bedroht, wer unbefugt vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihm als Angehörigen einer Betriebsvertretung bekannt wurden, offenbart. Die Strafe erhöht sich auf Gefängnis bis zu einem Jahr und Geldstrafe bis 3000 Mark, wenn die Uebertretung der Schweigepflicht in der Absicht, den Arbeitgeber zu schädigen oder sich bzw. einem andern einen Vermögensvorteil zu verschaffen, begangen wurde.

Das « Korrespondenzblatt » leitet die Besprechung des Gesetzes mit folgenden Worten ein:

Es hat lange gedauert, ehe das Gesetz über Betriebsräte unter Dach und Fach gebracht werden konnte, und kein Gesetz ist so schwer umkämpft worden wie dieses. Schon um die Idee des Rátesystems war monatelang vor seiner Entstehung ein heisser Kampf entbrannt. Kämpfe gingen seiner verfassungsmässigen Verankerung voraus, Kämpfe begleiteten seinen parlamentarischen Werdegang, und die Januarschlacht vor dem Reichstagsgebäude war das Finale. Auch nach der gesetzlichen Feststellung werden die Kämpfe noch nicht abgeschlossen sein, denn jetzt erst muss das neue Gesetz um die Seele des Volkes ringen, muss in die Praxis übergeführt und zum Gemeingut der Arbeiterschaft werden. Das wird bei dem fanatischen Widerstand, den die unabhängigen und kommunistischen Anhänger des Rátesystems dem Betriebsrätegesetz entgegenstellen, keine leichte Aufgabe sein. Erst wenn dieser Widerstand gebrochen ist, wird an eine geordnete Durchführung des neuen Gesetzes zu denken sein.

Die « Soziale Praxis » schreibt:

« Wir haben nie ein Hehl daraus gemacht, dass wir die Betriebsräte, soweit ihre Funktionen wesentlich über diejenigen guter Arbeiterausschüsse hinausgehen,