

Zeitschrift:	Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber:	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band:	20 (1928)
Heft:	1
Artikel:	Wohlfahrtspflege in der schweizerischen Industrie
Autor:	Weber, Max
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-352331

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: 13.01.2026

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

gesinnungsmässig diesen Herren sehr nahesteht, nimmt gegen das Dinta und seine Politik Stellung.

Der «Kampf um die Seele des Arbeiters», wie die Unternehmer ihn selbst nennen, wird sich in den Betrieben abspielen, weniger in öffentlichen Versammlungen. Die Gewerkschaften selbst haben zwei Mittel, um erfolgreich diesen Bestrebungen zu begegnen. Sie werden einmal ihre Mitgliedschaften und Funktionäre über den neuen psychologischen Feldzug der Unternehmer aufklären müssen, sie werden ein zweites Mal daran zu arbeiten haben, den Stamm ihrer Betriebsvertrauensleute und Betriebsräte geistig so zu vervollkommen und durchzubilden, damit sie imstande sind, den psychologischen Beeinflussungsversuchen der Einsatz- und Organisations-Ingenieure entgegenzuwirken. Dieser «Kampf um die Seele» wird ein geistiger Kampf von Führerpersönlichkeiten sein. Es kommt darauf an, ob der von den Unternehmern zur Führung der Arbeiterschaft bestimmte und ausgebildete Ingenieur, oder der von den Gewerkschaften und von der Arbeiterschaft selbst gewählte Betriebsfunktionär oder der Betriebsrat die stärkere Führerpersönlichkeit sein wird, dem es gelingt, die Masse der Arbeitskollegen gegen die Spaltungsversuche des sozialen Gegenpielers zu schützen und zusammenzuhalten.

Wohlfahrtspflege in der schweizerischen Industrie.

Von Max Weber.

Die Wohlfahrtseinrichtungen, die sich in der schweizerischen Industrie vorfinden, sind sehr mannigfacher Natur und haben sehr verschiedene Ursachen wie auch verschiedene Zwecke. In einzelnen Betrieben, besonders in kleineren Familienunternehmungen, ist noch aus früheren Zeiten ein patriarchalisches Verhältnis geblieben, aus dem heraus gewisse Fürsorgeeinrichtungen entstanden. In andern, vornehmlich in den grossen Fabriken wurden Wohlfahrtsinstitutionen geschaffen mit der deutlichen oder verschleierten Absicht, die Arbeiterschaft möglichst eng an die Unternehmung zuketten und sie so von der gewerkschaftlichen Organisation fernzuhalten. Daneben gibt es aber auch zahlreiche Fälle, wo Fürsorgemassnahmen für das Personal getroffen wurden ohne diese gewerkschaftsfeindlichen Tendenzen; ja, manchmal sind sie direkt ein Ergebnis des gewerkschaftlichen Kampfes, wie z. B. Versicherungskassen gegen Alter und Invalidität. Das kommt zwar in der Regel nur in staatlichen, kommunalen und auch genossenschaftlichen Unternehmungen vor, wo nicht zu befürchten ist, dass mit solchen Einrichtungen ein Druck ausgeübt werde, wo ferner infolge Freizügigkeit oder Rückzahlung der Beiträge eine Garantie besteht,

dass das Personal nicht am Stellenwechsel gehemmt wird und wo gleichzeitig bestimmte Leistungen gesetzlich oder statutengemäss gesichert sind. Hier interessieren uns hauptsächlich die anderen Fälle, wo die Wohlfahrtseinrichtungen einen Teil der Arbeiterpolitik privatkapitalistischer Unternehmungen darstellen.

Auf eine Umfrage des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes über den Umfang und die Verbreitung der industriellen Wohlfahrtspflege ist leider von den meisten Verbänden und Lokalorganisationen nur ungenügend Material eingegangen, so dass auf eine auch nur annähernd vollständige Zusammenstellung dessen, was auf diesem Gebiet vorhanden ist, verzichtet werden muss. Es kann lediglich eine Uebersicht über die verschiedenen Arten der bestehenden Einrichtungen gegeben und auf einige typische Beispiele hingewiesen werden.

In Grossbetrieben sind häufig Fabrikantinen vorhanden, die entweder direkt zur Fabrik gehören oder als eine jedermann zugängliche Wirtschaft betrieben werden. Wenn der Arbeiter da ein billiges, gutes Essen bekommen kann, wird nichts dagegen einzuwenden sein, besonders wo dadurch ein weiter Weg vermieden werden kann. Aber es darf damit kein Druck ausgeübt werden und solche Konsumationsgelegenheiten (dazu gehört auch der gelegentlich stattfindende Verkauf billiger Waren, wie Brennmaterial, Kleiderstoffe usw.) sollen vor allem nicht etwa benutzt werden, um zu zeigen, mit welch niedrigem Lohn ein Arbeiter angeblich existieren könne. In neuerer Zeit ist die Leitung dieser Kantinen meistens dem «Schweizerischen Verband Volksdienst» übertragen.

Sehr weit verbreitet sind die Arbeiterwohnungen industrieller Unternehmungen. Es kann natürlich vorkommen, dass eine Fabrik solche Wohnungen bauen muss, damit die Arbeiter in der Nähe überhaupt Wohngelegenheit finden. In vielen Fällen geschieht das aber mit der Absicht, die Arbeiterschaft in Abhängigkeit zu erhalten. Diese Bindung an die Unternehmer ist viel weniger harmlos als durch Kantinen, denn meistens sind Arbeits- und Mietvertrag miteinander verbunden. Wer entlassen wird, hat auch die Wohnung zu verlassen, und zwar in derselben kurzen Frist. Das ist in Zeiten von Wohnungsmangel und Mietpreisseigerung unter Umständen für den Arbeiter noch härter als der Verlust der Arbeitsgelegenheit. Jedenfalls muss er die Entlassung doppelt fürchten und wird sich scheuen, irgend etwas zu unternehmen, das ihn diesem doppelten Risiko aussetzt. Die Arbeiterwohnungen werden übrigens von den Unternehmern noch in anderer schandbarer Weise als Druckmittel verwendet. So enthält der Mietvertrag einer ostschweizerischen Spinnerei die Bestimmung:

Wiedervermietung einzelner Teile der Wohnung seitens des Mieters darf nur mit Erlaubnis des Vermieters und an niemand anders als an Arbeiter seines Geschäftes stattfinden. Angehörige des Mieters oder Kostgänger, die anderswo als im Geschäft des Vermieters arbeiten, dürfen nicht in die Wohnung aufgenommen werden.

Das ist kein Mietvertrag mehr, sondern ein Menschenlieferungsvertrag. Derartige Bedingungen sind jedoch gar nicht so selten. Die Gewerkschaften müssen trachten, die sonst üblichen Bedingungen in diese Mietverträge hineinzubringen, aber selbst dann kann immer ein Druck ausgeübt werden, wo der Mietherr zugleich der Brotherr ist. Wie gross die Verbreitung von Arbeiterwohnungen ist, geht aus einer für die Landesausstellung 1914 veranstalteten Erhebung hervor, wonach in der Textilindustrie 90 Prozent der erfassten Betriebe solche Wohnungen besassen.

Als Mittel, um die Arbeiter in vermehrter Abhängigkeit zu halten, werden auch die Versicherungskassen gegen Alter, Invalidität, Krankheit, Tod häufig benutzt. Natürlich kommt es dabei sehr stark auf die konkreten Bestimmungen an. Da kommen alle Variationen von von der freiwilligen Unterstützung bis zur voll ausgebauten Alters- und Invalidenversicherung. Eine starke Förderung haben diese Versicherungen dadurch erfahren, dass die hiefür verwendeten Mittel von der eidgenössischen Kriegsgewinnsteuer befreit wurden.

Da und dort bestehen Fonds zur Unterstützung bedürftiger und invalider Arbeiter. Bei der Ausrichtung solcher Unterstützungen kann der Unternehmer natürlich volle Willkür walten lassen und sie ähnlich wie individuelle Gratifikationen als Zuckerbrot für Wohlverhalten verwenden. Das ist auch der Fall, wenn solche Unterstützungseinrichtungen den Namen Versicherung oder Pensionskasse tragen, solange die Leistungen ausschliesslich vom Unternehmer aufgebracht werden. Auch die Form ändert daran nichts. Ob es eine sogenannte Stiftung ist oder direkt aus dem Geschäftsergebnis ausgeschieden wird, ist nicht wesentlich, denn meistens ist der Verwaltungsrat der Firma oder eine Delegation aus seiner Mitte gleichzeitig Stiftungsrat. Die Unternehmung versteht es in der Regel sehr gut, die nötigen Sicherungen und Hintertürchen anzubringen.

Manchmal existieren überhaupt keine Statuten; wenigstens weiss die Arbeiterschaft nichts davon. In den Statuten wird wohl gewöhnlich festgesetzt, welche Leistungen dem Personal zufallen können, aber irgendwelchen Anspruch darauf kann es nicht erheben. Entweder können einzelne Bestimmungen nach freiem Ermessen geändert werden oder es kann jederzeit eine Statutorevision stattfinden, zu der die Arbeiterschaft natürlich nichts zu sagen hat; oder es ist der Vorbehalt angebracht, dass bei ungünstigem Geschäftsergebnis die Leistungen gekürzt oder sistiert werden können. Wie die Sache gemeint ist, zeigt z. B. eine Bestimmung im Reglement der Lebensversicherungs- und Alterfürsorgestiftung für die Arbeiter und Angestellten der Heberlein & Co., A.-G.: Wird ein Versicherter aus wichtigen Gründen, die ihm zum Verschulden gereichen, entlassen, so verwirkt er jeden Anspruch auf die Versicherung. Als wichtige Gründe gelten u. a. «Wider-

setzlichkeit, agitatorische Umtriebe gegen die Fabrikleitung, Aufwiegelung und Veranlassung zum Streik ».

Wesentlich günstiger sind die Bedingungen, wo auch die Arbeiter Beiträge an die Kasse leisten. Da muss ihnen wenigstens ein Mitspracherecht eingeräumt werden. Es gibt einzelne Alters-, Invaliden-, Witwen-, Waisen- und Krankenkassen mit recht weitgehenden Leistungen. Aber natürlich bleibt auch in diesen Fällen die Tatsache, dass beim Austritt aus dem Geschäft oder bei Entlassung die Versicherung aufhört. Ausnahmen kommen vor. So kann z. B. ein Arbeiter der Konservenfabrik Lenzburg, die ihr Personal bei einer Versicherungsgesellschaft versichert hat, bei freiwilligem Austritt die Versicherung selbst weiterführen; bei Entlassung dagegen (es werden fast wörtlich dieselben Fälle aufgezählt wie bei Heberlein) erlischt jeder Anspruch. Für die Krankenkassen besteht eine bundesgesetzliche Garantie der Freizügigkeit.

Statt Versicherungskassen haben einzelne Unternehmungen blosse Sparkassen. Teils werden von der Firma bzw. von ihrer Stiftung Spareinlagen gemacht, teils können oder müssen die Arbeiter einen Teil ihres Lohnes einlegen. Im ersten Fall hat der Arbeiter wiederum kein Anrecht auf Ausbezahlung. Die Stiftung Arbeiterfürsorge der Papierfabrik Biberist zahlt das angesammelte Sparkapital zwar auch aus an Ausgetretene bei mindestens 6 Dienstjahren (aber nur zu 25 %, erst nach 25 Dienstjahren zu 100 %), jedoch kann die Auszahlung erst im Alter von 60 Jahren verlangt werden. Eine Zwangssparkasse ist ganz kürzlich vom Ebauche-Trust eingeführt worden für alle Unverheirateten bis zum 25. Altersjahr; bei jedem Zahltag werden einfach 5 % vom Lohn abgezogen; Rückzahlungen können nur aus speziellen Gründen verlangt werden; dagegen muss hier die Auszahlung beim Verlassen des Geschäfts anstandslos bewilligt werden.

Die Verwaltung dieser Wohlfahrtseinrichtungen ist in der Regel ganz in den Händen der Unternehmer. Allenfalls werden einige Arbeitervertreter als Statisten in den Stiftungsrat gewählt. Freilich gibt es auch Versicherungskassen mit weitgehendem Mitspracherecht der Arbeiterschaft. Besonders die Krankenkassen werden vielerorts ganz vom Personal selbst verwaltet.

Die Arbeitslosenversicherungskassen, an die die Unternehmer Beiträge leisten, bedürfen hier keiner näheren Erörterung, da sich die Gewerkschaftspresse in der letzten Zeit genug mit ihnen befasst hat.

Systeme von Gewinnbeteiligung, wie sie in Amerika und England vorkommen, gibt es in der Schweiz sozusagen nicht. Es sind schon da und dort ähnliche Experimente gemacht, aber meistens wieder aufgegeben worden. In einer Reihe von Unternehmungen ist es dagegen üblich, am Jahresschluss Gratifikationen auszurichten, die auch einigermassen nach dem Geschäftsergebnis bemessen werden. Gewöhnlich werden die Gratifikationen jedoch

nur an die Angestellten verteilt; sie erreichen vielleicht etwa 2 bis 5 % des Jahreseinkommens.

Wenn von der Arbeiterpolitik der Unternehmer die Rede ist, müssen auch die sogenannten **Arbeiterkommissionen** erwähnt werden, die von der Fabrikleitung eingesetzt werden, damit sie die Wünsche des Personals zur Geltung bringen können. Es handelt sich dabei freilich nicht um ein **Mitspracherecht**, sondern nur um den Schein eines solchen. Der Zweck wird in einem typischen Statut einer solchen Arbeiterkommission folgendermassen umschrieben: « Durch gegenseitige Aufklärung und Besprechung soll ein friedliches Zusammenwirken und die Hochhaltung des Vertrauens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erleichtert werden. » Die « Aufklärung » seitens der Arbeiterschaft ist der Direktion erwünscht, solange es um Bagatellen geht wie die Anbringung eines Veloständers oder um Dinge, die den Arbeitsverlauf beeinträchtigen könnten, wie z. B. Streitigkeiten unter dem Personal, oder auch die Verteilung der Arbeitszeit oder die Ansetzung von Zugsverbindungen. Sobald aber Arbeitszeit- oder Lohnfragen zur Diskussion gestellt werden, wird die Arbeiterkommission beiseitegeschoben. Meistens wird es ja gar nicht so weit kommen, da die Kommissionsmitglieder gar nicht wagen dürfen, sich in Gegensatz zur Direktion zu stellen. Anders ist die Lage, wenn hinter den Arbeitervertretern eine starke gewerkschaftliche Organisation steht. Dann hat jedoch die Fabrikleitung kein Interesse an einer Arbeiterkommission und verzichtet lieber darauf. Ob und wie weit die Arbeiterschaft im Betrieb etwas Wesentliches mitzureden hat, hängt natürlich vom Einfluss ihrer Organisation ab. Um die Gewerkschaften gar nicht aufkommen zu lassen, werden von Zeit zu Zeit Versuche gemacht zur Gründung **gelber** Arbeiterorganisationen. Ueber die früheren Bestrebungen dieser Art, insbesondere über die **Machenschaften Pechotas**, orientiert ja die vom Schweizerischen Metallarbeiter-Verband herausgegebene Broschüre von F. Széll-Fröhlich über die « Geschichte der gelben Schutztruppe der Arbeitgeberverbände der Schweiz ». Nach dem Kriege haben die Unternehmerverbände bekanntlich versucht, die Organisation mit dem ironischen Namen « Verband freier Schweizer Arbeiter » wieder aufzupäppeln, aber mit ebensowenig Erfolg wie früher. Sie vermochten nur in einigen Betrieben der Ostschweiz und im Kanton Solothurn einzudringen, wo die Unternehmer unter Anwendung aller möglichen Druckmittel bisher die Gewerkschaften fernhalten konnten. Ausserdem sind in einer Reihe von Unternehmungen die Angestellten zu Hausverbänden zusammengeschlossen, die jedoch keine grosse Rolle spielen.

Die bisherigen Beispiele handelten von der Arbeiterpolitik innerhalb des Betriebs. Daneben sind die Unternehmer bestrebt, die Arbeiter auch in ihrem Leben **außerhalb der Fabrik**, in ihrer Freizeit, in ihrem Heim, in ihrem Vereinsleben usw. zu beeinflussen, wenn auch diese Tendenzen in unserem Lande bis

heute noch nicht so deutlich zutage treten wie beispielsweise in Deutschland.

Am leichtesten ist es, diesen Einfluss auf die Lehrlinge geltend zu machen; das geschieht weniger direkt, durch eine über die berufliche Ausbildung hinausgehende Jugendpflege, als indirekt, indem z. B. die Lehrlinge über ihre Vereinszugehörigkeit Aufschluss geben müssen. Dass keine Mitglieder von Gewerkschaften oder sozialistischen Jugendorganisationen geduldet werden, bedarf kaum der besonderen Erwähnung.

Ueber die Mädchenheime, eine Spezialität der schweizerischen Textilindustrie zur Ausbeutung junger weiblicher Arbeitskräfte, orientiert ein besonderer Artikel dieses Heftes.

Die geistige Beeinflussung der Arbeiterschaft beschränkt sich im allgemeinen auf einige Lesezimmer und Bibliotheken. Eigentliche Bildungsveranstaltungen der Unternehmer, wie Kurse, mit Ausnahme von Koch- und Haushaltungskursen für Arbeiterinnen und Arbeiterfrauen, sind uns nicht bekannt; das wird den Volkschulen überlassen. Die Sportbewegung wird von einzelnen Firmen sehr gefördert, wohl in der richtigen Erkenntnis, dass dadurch die Arbeiterbewegung konkurreniert werden könne. Diese Tendenzen beschränken sich aber auf die Angestellten, denen an einigen Orten Tennis- oder andere Sportplätze zur Verfügung gestellt werden; es gibt auch besondere Hausklubs für den Sportbetrieb. Die Angestellten werden darin, wie übrigens auch in andern Dingen, absichtlich anders behandelt als die Arbeiter, aus ähnlichen Erwägungen wie die Unteroffiziere an einem Anlass der Offiziere teilnehmen dürfen, damit sie mit den Soldaten keine Solidarität empfinden.

Ein besonderes Kapitel bilden die Werkzeitzungen. Eigene Werkzeitungen werden von den schweizerischen Industriellen nicht herausgegeben.* Dagegen lassen mehrere Grossunternehmungen ihrer Arbeiter- und Angestelltenschaft ein unterhaltendes Wochenblatt unentgeltlich zustellen. So wird für das Personal von Landis & Gyr A.-G. in Zug und der Schuhfabrik Bally das «Schwyzerhüsli», Sonntagsblatt zur Unterhaltung und Belehrung, abonniert. Der Hauptzweck ist einmal der, die Arbeiterpresse von den Arbeiterfamilien fernzuhalten. Ausserdem gelingt es auf diese Weise, den Arbeitern neben der literarisch ganz wertvollen Kost des «Schwyzerhüsli» allerlei Zugemüse zu servieren, das für sich allein nicht gekostet würde. Die vier Umschlagseiten sind nämlich für Mitteilungen und Artikel der Firma reserviert. In der Geschäftszeitung von Landis & Gyr finden sich neben geschäftlichen Bekanntmachungen zahlreiche politische Artikel. Vom Mai bis Dezember 1926 erschien z. B. jeden Monat ein Aufsätzchen gegen das Getreidemonopol. «Arbeiten und Sparen werden die wirt-

* Die technischen Mitteilungen, die zum Beispiel bei Brown, Boveri & Co. erscheinen und vom Personal zu ermässigtem Preis bezogen werden können, fallen unseres Erachtens nicht unter den Begriff Werkzeitung.

schaftlichen Schwierigkeiten überwinden » ist ferner ein sehr beliebtes Thema. Es wundert uns, dass die Neue Helvetische Gesellschaft, die Herausgeberin des « Schwyzerhüsli », sich nicht schämt, ihr Sonntagsblatt derart missbrauchen zu lassen. Aber eben, für Geld ist alles zu haben.

Schliesslich sei noch erwähnt, dass an verschiedenen Orten Kinderkrippen und Kleinkinderschulen von Industrieunternehmungen unterstützt werden, sei es durch einen regelmässigen Beitrag oder durch Deckung des Defizites oder durch Uebernahme sämtlicher Kosten.

Diese Uebersicht zeigt, dass die Wohlfahrtseinrichtungen, überhaupt die ganze Arbeitspolitik der schweizerischen Grossindustrie, sich noch ziemlich in den traditionellen Bahnen bewegt. Zweifellos bedeuten diese Einrichtungen ein schweres Hemmnis für die gewerkschaftlichen Bestrebungen, bessere Arbeitsbedingungen zu erkämpfen, da die Arbeiter bei der geringsten Opposition fürchten müssen, die bisherigen Vergünstigungen werden ihnen entzogen. Anderseits darf die Bedeutung dieser Wohlfahrtspflege auch nicht überschätzt werden. Wo die Arbeiterschaft die Pflicht der Solidarität erfasst hat und sich organisiert, ist das Zuckerbrot der Unternehmer so wenig zu fürchten wie die Peitsche, während eben da, wo die Arbeiter die Notwendigkeit des Zusammenschlusses noch nicht erkennen, derartige Mittel der Unternehmer leicht verfangen und es den Gewerkschaften noch schwieriger machen, Fuss zu fassen.

Das wirksamste Kampfmittel der Gewerkschaften gegen diese Arbeiterpolitik des Unternehmertums ist neben dem Ausbau der eigenen Unterstützungseinrichtungen die Aufklärung und Erziehung. Es ist kein Zufall, dass die schweizerische Unternehmerpresse, hauptsächlich die « Arbeitgeber-Zeitung », in letzter Zeit den Bildungsbestrebungen der Arbeiterschaft so grosse Aufmerksamkeit widmet. Die Dinta-Methoden der deutschen Schwerindustrie sollen anscheinend auch nach der Schweiz verpflanzt werden. Den Auftakt dazu gibt ein Artikel der « Schweiz. Arbeitgeber-Zeitung » (1927, Nr. 33) über die « Hygiene der sozialen Bewegung ». Darin wird ausgeführt, es werde immer mehr erkannt, dass « das Rezept der sozialen Beruhigung » nicht auf dem Gebiet der materiellen Sozialfürsorge liege; « eine geistige Sozialfürsorge kann allein noch Besserung schaffen » (sie ist dazu noch billiger, denken sich die Kapitalisten). Es wird daher den schweizerischen Grossindustriellen sehr empfohlen, nach deutschem Muster « Erwachsenenbildung als betriebstechnische Massnahme » zu betreiben. Nun, sie mögen versuchen, ob sie mit dieser kapitalistischen Seelenfängerei etwas erreichen. Die Antwort der Arbeiterbewegung wird lauten: Wir gehen mit verdoppeltem Eifer an unsere eigene Bildungsarbeit.