

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund

**Band:** 38 (1946)

**Heft:** 11-12

  

**Artikel:** Die "Industrielle Demokratie" in Dänemark, Schweden und Finnland

**Autor:** Kocik, Albert

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-353261>

### **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:** 17.04.2026

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

# Die „Industrielle Demokratie“ in Dänemark, Schweden und Finnland

Von Albert Kocik, Kopenhagen.

Der Begriff «industrielle Demokratie» gehört zu jenen, die noch nicht eine allgemein anerkannte Bedeutung gefunden haben. Die meisten werden geneigt sein, hierunter Demokratie in den Betrieben zu verstehen. Die Bezeichnungen «Wirtschaftsdemokratie» und «industrielle Demokratie» werden oft wahllos durcheinander benutzt, indem das Gewicht nur auf die Demokratie im Wirtschaftsleben im allgemeinen gelegt wird, in der gleichen Weise, wie man von der Demokratie im politischen Leben spricht. Sicherlich ist es schwer, eine scharfe Grenze zwischen diesen beiden Begriffen zu ziehen. Im allgemeinen wird die Bezeichnung «industrielle Demokratie» auf die Bestrebungen anzuwenden sein, die bezwecken, den Arbeitern — entweder direkt im Betrieb oder durch die Gewerkschaft — Einfluss auf die Produktionsverhältnisse der einzelnen Betriebe oder des einzelnen Industriezweiges zu verschaffen, während unter dem Begriff Wirtschaftsdemokratie eine allgemeine demokratische Kontrolle der Wirtschaft, der Einfluss auf das gesamte Wirtschaftsleben zu verstehen wäre.

Die moderne Bewegung für industrielle Demokratie ist stark beeinflusst worden durch die Entwicklung in England während des Krieges, wo als ein Glied der Kriegsproduktionspolitik ein System der Produktionskomitees ausgebaut wurde mit dem Hauptzweck, eine Erhöhung der Produktion zu erzielen\*.

Es ist klar, dass in den Fällen, wo die Arbeiter sich wirklich an den Beratungen über die Produktionsverhältnisse beteiligen können, sie auch imstande sein werden, einen bedeutenden Einsatz zu leisten. Andererseits ist es aber auch klar, dass eine Voraussetzung dafür, dass dies tatsächlich geschieht, die ist, dass den Produktionskomitees auch Fragen unterbreitet werden, die bedeutungsvoll für die Produktion sind, das heisst, dass sie nicht nur als eine neue Instanz zur Behandlung der Arbeitsverhältnisse amten und lediglich Aufgaben übernehmen, die jetzt den Betriebsvertrauensleuten der Arbeiter zufallen. Mit anderen Worten:

Um die Arbeiter für eine Erhöhung der Produktion zu interessieren, ist es unbedingt erforderlich, dass handgreifliche Vorteile damit verbunden sind, denn es wäre zu viel verlangt, dass die Arbeiter sich für eine Verbesserung der Be-

---

\* Siehe «Gewerkschaftliche Rundschau» vom September 1945: «Die Werk-tätigen und der politische Aussendienst» (Seite 308—315).

triebsverhältnisse und die Erhöhung der Produktion einsetzen, wenn die hierbei erzielten Vorteile und Gewinne ausschliesslich dem Betriebsinhaber zufallen. Deshalb muss den Produktionskomitees Gelegenheit gegeben werden, auch die finanzielle Lage der Betriebe zu beurteilen, und sie müssen ebenfalls die Möglichkeit haben, sich mit den allgemeinen Verhältnissen der Arbeiter in dem Betrieb zu befassen.

Man kann fragen, ob die Einführung von Produktionskomitees nun auch wirklich als industrielle Demokratie bezeichnet werden kann. In der Form, in der diese Frage bisher behandelt worden ist, liegen die Dinge überall so, dass die Komitees nur *berate*nde *Befugnisse* besitzen. Die Befugnisse der Unternehmer, Entscheidungen in Produktionsfragen zu treffen, ist unangetastet geblieben. Man kann weiter die Frage stellen, ob es möglich sein wird, besonderes Interesse für derartige Komitees bei den Arbeitern zu wecken, wenn die beschliessenden Befugnisse auch weiterhin dem Unternehmer vorbehalten sind.

Die Frage ist durchaus berechtigt, denn es gibt unzweifelhaft viele Arbeiter, die meinen werden, dass *ausschliesslich berate*nde *Komitees nicht dem entsprechen, was man gewünscht hat*. Die Forderung auf industrielle Demokratie ist ja dem Wunsche und Drang der Arbeiter nach grösserer Freiheit und Selbständigkeit entsprungen. Es ist der Gedanke, über alle diese Dinge mitreden zu können, der hinter der Forderung auf industrielle Demokratie liegt. Nicht weil man so sehr an dem Begriff der industriellen Demokratie hängt, sondern weil er ein bestimmtes Verlangen verkörpert: ein menschliches Bedürfnis nach *Mitbestimmungsrecht*.

Auf der anderen Seite muss zugestanden werden, dass es nicht angeht, wichtige Fragen der Produktion durch Abstimmungen zu entscheiden. Die Entwicklung in Russland hat die Notwendigkeit einer verantwortlichen Betriebsleitung gezeigt, und diese Tatsache wurzelt nicht zum mindesten in rein produktionstechnischen Ursachen, in der Spezialisierung und der Arbeit im Grossbetrieb, die erfordern, dass eine Trennung zwischen den verschiedenen Aufgaben der wirtschaftlichen Tätigkeit vorgenommen wird, so dass die Frage der Demokratie oder Nicht-Demokratie innerhalb des einzelnen Betriebes gleicherweise aktuell ist in einer Gesellschaft mit *privatem Eigentumsrecht* an den Produktionsmitteln als auch in einer *sozialistischen Gesellschaft*.

Damit soll nicht behauptet werden, dass die Arbeiter sich in einer Gesellschaft, wo der Produktionsgewinn dem privaten Unternehmer zufällt, mit dem gleichen Interesse für die Erweiterung der Produktion einsetzen können wie in einer Ordnung, wo der Gewinn der Allgemeinheit zufällt. *Rein technisch* gesehen, gelten jedoch hier und dort auf wesentlichen Gebieten die gleichen Bedingungen für die Leitung eines Betriebes.

Können daher Produktionskomitees von wesentlichem Interesse für die Arbeiter sein in einer Gesellschaft, wo die Betriebe überwiegend in privater Hand sind? Besteht nicht eine naheliegende Gefahr darin, dass die Arbeiter ihr Interesse bald verlieren werden, wenn sie ohne exekutive Befugnisse sind?

Diese Gefahr ist vorhanden. Sie ist um so grösser, je höher die Erwartungen geschraubt werden. Wenn man dagegen im voraus über die Begrenzung der Aufgaben im klaren ist, ist viel eher die Möglichkeit vorhanden, etwas lebensfähiges Neues für die Wirtschaft im Verhältnis zwischen Arbeitern und Unternehmern zu schaffen. Es darf jedoch kein Zweifel darüber bestehen, dass hier eine sehr schwierige Aufgabe vorliegt.

Man kann darüber streiten, inwieweit die Einführung von Produktionskomitees oder ähnlichen Vorkehrungen als «industrielle Demokratie» bezeichnet werden kann. Formell erhalten die Arbeiter keinen grösseren Einfluss, aber in Wirklichkeit wird es sich sicherlich zeigen, dass eine erweiterte Möglichkeit der Arbeiter, sich an den Erörterungen der Produktionsverhältnisse des Betriebes zu beteiligen, faktisch auch zu grösserem Einfluss führen wird. Und die praktischen Ergebnisse sind ja für die Arbeiterbewegung immer entscheidend gewesen.

Nachstehend geben wir eine Uebersicht über die Entwicklung der industriellen Demokratie in Dänemark, Schweden und Finnland.

### Dänemark.

Das Wirtschaftsprogramm der dänischen Arbeiterbewegung enthält einen Abschnitt über «industrielle Demokratie», in dem die Forderung auf Einführung von Produktionskomitees erhoben wird. Durch diese Komitees sollen die Arbeiter und Angestellten Vorschläge und Ideen technischer und organisatorischer Art, die die Produktion erhöhen und zu einer ständigen Verbesserung des nationalen Wirtschaftslebens führen, unterbreiten können. Die Arbeiter und Angestellten sollen dadurch grösseres Interesse für das Wirtschaftsleben erhalten, und es soll eine bessere Zusammenarbeit zwischen Arbeitern und Unternehmern erzielt werden.

Das System der Betriebsräte oder der Produktionskomitees im modernen Sinne des Wortes hat in Dänemark bis jetzt keinen Eingang gefunden, hingegen besteht ein gut ausgebautes System der Betriebsvertrauensleute. In den meisten Betrieben amten von den Arbeitern ernannte Vertrauensleute, die befugt sind, im Namen ihrer Kollegen deren Wünsche und Klagen der Betriebsleitung zu unterbreiten und für Abhilfe zu sorgen. Die meisten Tarifverträge enthalten Bestimmungen über Rechte und Pflichten der Vertrauensleute und gewähren diesen Schutz gegen Massregelungen jeder Art. Vertrauensleute dürfen zum Beispiel

nicht ohne zwingende Gründe entlassen werden. In vielen Fällen sind Arbeitgeber, die sich gegen diese Bestimmungen verstossen haben, vom **Arbeitsgericht** zu hohen Geldbussen als Schadenersatz an Vertrauensleute für unrechtmässige Entlassung verurteilt worden. Dieses System der Betriebsvertrauensleute arbeitet so zufriedenstellend, dass in Arbeiterkreisen gewisse Zweifel darüber laut geworden sind, ob die Einführung von Produktionskomitees tatsächlich der richtige Weg sei, das heisst ob ein Ausbau des Vertrauensmännersystems nicht vorzuziehen wäre und die gleichen Resultate zeitigen würde.

Anlässlich der diesjährigen Lohnbewegung ist in der Metallindustrie ein Schritt in der Richtung der Einführung von Produktionskomitees gemacht worden, indem die beiden Parteien sich verpflichteten, den Arbeitern und Arbeitgebern zu empfehlen, zur Förderung der Produktion sowie zwecks Modernisierung der Betriebsrichtungen jeden Monat gemeinsame Sitzungen der Betriebsleitung und der Betriebsvertrauensleute abzuhalten, um betriebstechnische und andere Fragen ähnlicher Art zu behandeln. In diesen Sitzungen sollen den Vertrauensleuten auch Mitteilungen gegeben werden über die zukünftigen Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Vereinbarung bestätigt ausdrücklich das Recht der Vertrauensleute, ungebührliche Anstellungen und Entlassungen zu beanstanden.

Die Verbände der Metallindustrie sind sogar im Begriff, ihre Mitglieder für diese neue Aufgabe zu schulen, um auf diese Weise allmählich die Schranken niederzureissen, die die Unternehmer um die Betriebe aufgebaut haben.

Auch auf dem in diesem Jahre abgehaltenen Kongress des Gewerkschaftsbundes ist die Frage der industriellen Demokratie behandelt worden. In diesem Zusammenhange beschloss der Vorstand des Bundes die Einsetzung einer kleinen Kommission zur Untersuchung der Frage und zur Ausarbeitung geeigneter Vorschläge. Der Arbeitgeberverband hat eine Kommission mit derselben Aufgabe eingesetzt. Es besteht die Absicht, später Verhandlungen zwischen den beiden Spitzenorganisationen aufzunehmen, um zu versuchen, eine Lösung dieses ganzen Fragenkomplexes zu ermöglichen. Eine Lösung auf dem Wege der Gesetzgebung ist bei der gegenwärtigen politischen Machtverteilung nicht zu erwarten.

## Schweden.

Im Jahre 1938 ist zwischen dem Schwedischen Gewerkschaftsbund und dem Arbeitgeberverband ein sogenannter **Rahmenvertrag** abgeschlossen worden, der als eine Ergänzung der allgemein geltenden kollektiven Tarifverträge gedacht ist. Der Zweck war die Schaffung einer einheitlichen und planmässigen Ordnung des Verhältnisses zwischen den Gewerkschaften und den organisierten Arbeitgebern. Gleichzeitig hat es sich aber auch um einen Ver-

such gehandelt, die Verantwortung beider Spitzenorganisationen gegenüber der Allgemeinheit festzulegen. In fünf Hauptabschnitten wurden Regeln für die Form der Tarifverhandlungen, der Entlassungen, der Begrenzung der wirtschaftlichen Kampfhandlungen und der Vermeidung allgemein schädlicher Konflikte festgelegt. Weiter wurde die Einsetzung einer aus je drei Vertretern bestehenden Arbeitsmarktkommission vereinbart, die die höchste und entscheidende Instanz zur Schlichtung aller Streitfragen ist.

Es würde zu weit führen, auf die einzelnen Bestimmungen dieses Uebereinkommens, das die schwedische Gewerkschaftsbewegung als einen prinzipiellen Durchbruch und als Einleitung einer neuen Rechtsgrundlage in den Betrieben betrachtete, näher einzugehen. Wir beschränken uns daher auf einen Hinweis auf eine Bestimmung, die mit der Frage der industriellen Demokratie eng verbunden ist, nämlich das Mitbestimmungsrecht der Gewerkschaft oder des von ihr ernannten Betriebsvertreters bei vorübergehenden oder dauernden Entlassungen. Jeder Unternehmer ist laut dieser Bestimmung verpflichtet, acht Tage vor den geplanten Entlassungen der Gewerkschaft oder dem von ihr ernannten Betriebsvertreter Mitteilung hiervon zu machen und, falls dies gewünscht wird, über diese Frage zu verhandeln. Wird keine Einigung erzielt, so wird die Frage der Arbeitsmarktkommission zur Entscheidung unterbreitet. Diese Bestimmung ist mit Recht als wichtiger Fortschritt betrachtet worden und entsprach auf seiten der Arbeiter einem lang gehegten Wunsche. Es kann hinzugefügt werden, dass ausser der hier genannten Kommission später auch ähnliche gemeinsame Kommissionen der beiden Spitzenorganisationen zur Behandlung von Unfallverhütungs- und Lehrlingsfragen eingesetzt worden sind.

Im Herbst 1945 sind innerhalb der genannten Arbeitsmarktkommission allgemeine Verhandlungen zwischen den beiden Spitzenorganisationen über die Frage der industriellen Demokratie aufgenommen worden. Bereits früher war diese Frage Gegenstand einer öffentlichen Diskussion, indem das Nachkriegsprogramm der schwedischen Arbeiterbewegung in seinem abschliessenden Programmpunkt die Forderung auf einen erweiterten Einfluss der Arbeiter auf die Leitung der Produktion als Teil einer Demokratisierung des Wirtschaftslebens erhoben hatte. Den Arbeitern und Angestellten soll die Möglichkeit gegeben werden, auf die technischen und wirtschaftlichen Verhältnisse der Betriebe einwirken zu können, um damit grössere Sicherheit und Fortschritt im Arbeitsverhältnis zu schaffen und die Betriebe in die Lage zu versetzen, höhere Löhne zu zahlen. Dadurch soll wiederum grösseres positives Interesse für Produktionsfragen erzielt werden, was zur Voraussetzung hat, dass die Arbeiter mit den technischen und wirtschaftlichen Problemen der Betriebe vertraut werden. Sie sollen mitverantwortlich werden für die Leitung der Be-

triebe und Sicherheit dafür erhalten, dass die technischen und wirtschaftlichen Fortschritte der Produktion auch ihnen zugute kommen.

In einzelnen Unternehmen wurden im ersten Nachkriegsjahre Produktionskomitees gebildet, um eine Zusammenarbeit in gewissen Fragen zu ermöglichen, so zum Beispiel in den Eisenwerken. Mit Geltung vom 1. Mai 1945 ist weiter mit den Betrieben der Wehrmacht ein Vertrag über die Einführung von Produktionskomitees abgeschlossen worden. Am 25. Juni 1946 konnten die bereits erwähnten Verhandlungen zwischen dem Gewerkschaftsbund und dem Arbeitgeberverband mit dem Ergebnis beendet werden, dass ein Abkommen über die Einführung von Produktionskomitees getroffen wurde, das jedoch der Zustimmung der kompetenten Instanzen bedurfte. Die Zustimmung ist bereits erfolgt: auf Seite der Gewerkschaften auf der am 21. August abgehaltenen Ausschusssitzung des Gewerkschaftsbundes. Am 31. August erfolgte die Unterzeichnung des Abkommens durch Vertreter des Gewerkschaftsbundes und des Arbeitgeberverbandes. Gleichzeitig wurde ein Abkommen ungefähr des gleichen Inhaltes zwischen dem Arbeitgeberverband und der Spitzenorganisation der Angestellten abgeschlossen, so dass jetzt alle drei Spitzenorganisationen dem Abkommen beigetreten sind. Nachstehend geben wir die Hauptpunkte dieses Abkommens wieder.

Die beiden Spitzenorganisationen verpflichten sich, dafür zu wirken, dass das Abkommen in freier Vereinbarung als Kollektivvertrag zwischen den angeschlossenen Organisationen Geltung erhält. In dem Umfange, wie dies geschieht, wird das Abkommen mit Rechtswirkung gemäss dem Gesetz über Kollektivverträge bindend für den Gewerkschaftsbund und den Arbeitgeberverband. Das Abkommen erhält nur Gültigkeit für solche Unternehmen, in denen mindestens die Hälfte aller Arbeiter Verbänden angehören, die sich dem Abkommen angeschlossen haben. Es steht mit andern Worten den einzelnen angeschlossenen Verbänden frei, ob sie sich dem Abkommen anschliessen wollen oder nicht; aber es kann wohl angenommen werden, dass die Verbände der Empfehlung der Bundesleitung Folge leisten werden. Sowohl für die Spitzenorganisationen als auch für die einzelnen Verbände, die dem Abkommen beitreten, gilt das Abkommen bis auf weiteres mit sechsmonatiger Kündigungsfrist.

Das Abkommen bestimmt, dass in allen Betrieben, die in der Regel mindestens 25 Arbeiter beschäftigen, ein Produktionskomitee errichtet werden soll, sofern dies von der Betriebsleitung oder der betreffenden lokalen Gewerkschaft gefordert wird. In Betrieben, die mindestens vier Arbeiter über 21 Jahre beschäftigen, kann die lokale Gewerkschaft zwei Vertreter ernennen.

In den Fällen, wo ein Unternehmen mehrere Betriebe an verschiedenen Orten umfasst, wird jeder Betrieb als Betrieb im Sinne

des Abkommens betrachtet, während durch örtliche Verhandlungen festgestellt werden soll, ob mehrere Betriebe desselben Unternehmens am gleichen Ort als eine Produktionseinheit zu betrachten sind.

Das Produktionskomitee ist ein Organ für Information und Zusammenarbeit und hat folgende Aufgaben:

1. eine dauernde Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und den im Betrieb Beschäftigten aufrechtzuerhalten und die bestmögliche Produktion zu erzielen;
2. den Beschäftigten Einsicht in die technischen und wirtschaftlichen Bedingungen des Betriebes und in die Produktionsergebnisse zu geben;
3. für die Sicherheit im Arbeitsverhältnis sowie für Sicherheit, Gesundheit und Gedeihen im Betrieb zu wirken;
4. die berufliche Ausbildung im Betrieb zu fördern sowie für gute Produktions- und Arbeitsverhältnisse zu sorgen.

In bezug auf die P r o d u k t i o n wird bestimmt, dass das Komitee alle Fragen der Technik, der Planung und der Entwicklung der Produktion behandeln soll. Der Unternehmer ist zu diesem Zweck verpflichtet, laufend Mitteilung über die Produktionsverhältnisse, geplante Umstellungen oder andere wichtige technische Veränderungen im Betrieb, in der Betriebsführung oder den Arbeitsverhältnissen zu machen.

Die Vertreter der Arbeiter und Angestellten sind berechtigt, Vorschläge und Anregungen zu diesen Fragen zu unterbreiten. Falls ein Arbeiter oder Angestellter Vorschläge oder Anregungen betr. Aenderungen oder Verbesserungen der Arbeitsmethoden, usw. macht, hat er Anrecht darauf, diese Vorschläge oder Anregungen dem Produktionskomitee zur Beurteilung zu unterbreiten. Macht der Unternehmer von diesen Vorschlägen Gebrauch, so soll das Komitee die Frage erwägen, ob dem Arbeiter oder Angestellten eine Vergütung zu gewähren ist.

Der Unternehmer soll, wenn dies ohne Schaden für den Betrieb geschehen kann, dem Komitee regelmässige Mitteilungen über die K o n j u n k t u r l a g e und die voraussichtliche w i r t s c h a f t l i c h e Entwicklung in der betreffenden Industrie machen, ferner über die finanzielle Lage, die Gewinn- und Verlustbilanz, usw. Auf Wunsch des Unternehmers obliegt den Komiteemitgliedern Schweigepflicht für alle derartigen Informationen. Die Arbeitervertreter können gleichfalls Anträge betreffend das Finanzgebaren und andere finanziellen Fragen stellen.

Fragen betreffend Stilllegung, bzw. wesentliche Einschränkung des Betriebes sollen dem Komitee rechtzeitig zur Behandlung vorgelegt werden. Kündigung, bzw. Entlassung von Arbeitern mit mindestens neunmonatiger Beschäftigungsdauer sollen dem Komitee unter Angabe der Namen dieser Arbeiter vierzehn Tage vorher mitgeteilt werden. An der Beratung dieser Fragen können die An-

gestelltenvertreter sich nicht beteiligen. Bei Wiedereinstellungen sollen die wegen Betriebseinschränkung entlassenen Arbeiter bevorzugt werden.

Das Komitee soll sich mit den Fragen der Unfallverhütung, der sanitären Verhältnisse und der Lehrlingsausbildung beschäftigen, für Aufrechterhaltung von Ordnung und Disziplin während der Arbeit sowie für ein gutes Einvernehmen zwischen dem Unternehmer, Arbeitern und Angestellten wirken. Es wird ausdrücklich hervorgehoben, dass das Komitee sich nicht mit Streitfragen betreffend Auslegung der Kollektivverträge, bzw. mit solchen, die Arbeitsbedingungen betreffen, beschäftigen darf, die in normaler Weise von den Gewerkschaften gemäss geltender Verträge oder Praxis behandelt werden.

Die Produktionskomitees bestehen aus Vertretern der Arbeiter, der Angestellten und des Unternehmers. Die Zahl der Arbeitervertreter beträgt, je nach der Grösse des Betriebes, drei bis sieben, die Zahl der Angestelltenvertreter zwei bis drei. Der Unternehmer kann höchstens die gleiche Zahl von Vertretern ernennen wie die Arbeiter.

Bei der Wahl der Arbeitervertreter haben alle Arbeiter, die einem Verbandsangehörigen, der dem Abkommen zugestimmt hat, Stimmrecht. Das gleiche gilt für die Angestellten. Wahlberechtigt sind alle Arbeiter über 21 Jahre, die soweit als möglich ein Jahr im Betrieb beschäftigt gewesen sein sollen. Es wird festgestellt, dass die zu wählenden Arbeitervertreter Verantwortlichkeitsgefühl besitzen, einen guten Leumund haben und mit den Arbeits- und Betriebsverhältnissen vertraut sein müssen.

Wenn nichts anderes vereinbart wird, wird der Vorsitzende des Komitees unter den Vertretern des Unternehmers gewählt. In diesem Falle wird der zweite Vorsitzende von den übrigen Vertretern ernannt. Sitzungen finden jedes Vierteljahr statt. Auf Wunsch einer der Parteien können ausserordentliche Sitzungen mit dreitägiger Frist einberufen werden. Die Sitzungen finden ausserhalb der Arbeitszeit statt, und es wird eine Vergütung von sechs Kronen pro Sitzung gewährt. Sitzungen während der Arbeitszeit sollen ohne Lohnausfall erfolgen. Alle Unkosten werden vom Unternehmer bestritten, der auch für geeignete Sitzungsräume zu sorgen hat. Bei der Behandlung besonderer Fragen können Sachverständige zu den Sitzungen hinzugezogen werden. Es obliegt dem Komitee, die Arbeiter und Angestellten über das Ergebnis der Arbeit zu unterrichten. Informationen über die Lage und das Geschäftsgebaren der Betriebe dürfen nicht weitergegeben werden.

Das Abkommen sieht auch eine Erweiterung der allgemeinen Aufgaben der Arbeitsmarktkommission vor, und zwar soll diese

1. die Tätigkeit der Produktionskomitees fördern und diese beraten;

2. die ständige Zusammenarbeit zwischen den Unternehmern und Arbeitern sowie die Produktion und die Wohlfahrt der Beschäftigten fördern;
3. Fragen erörtern, die von allgemeiner und grösserer Bedeutung für die Wirtschaft sind.

Im gewissen Umfange obliegt es ferner der Kommission, Streitfragen betreffend die Auslegung des Abkommens zu behandeln und zu entscheiden.

Wie bereits bemerkt, soll das Abkommen zunächst von den angeschlossenen Organisationen gutgeheissen werden. Dies wird voraussichtlich bei der kommenden allgemeinen Tarifvertragsbewegung, die Ende des Jahres ihren Anfang nimmt und im Frühling abgeschlossen sein wird, geschehen. Das Abkommen wird demnach in den einzelnen Berufen und Industriezweigen schrittweise in Kraft treten. Es ist ein neues Gebiet der vielseitigen Wirksamkeit der modernen Gewerkschaftsbewegung, das hier betreten wird. Hoffentlich werden die Ergebnisse dieser bedeutungsvollen Neuordnung des Verhältnisses zwischen Unternehmern, Arbeitern und Angestellten in den Betrieben so sein, dass später ein Ausbau der industriellen Demokratie erfolgen kann.

#### F i n n l a n d.

Während man in N o r w e g e n und S c h w e d e n versucht hat, das Problem der industriellen Demokratie auf dem Wege der freien Vereinbarung zu lösen, hat man in Finnland den Weg der Gesetzgebung beschritten. Der Grund hierfür dürfte in erster Linie in der bisherigen Schwäche der finnischen Gewerkschaftsbewegung und in dem nur wenig ausgebauten System der Kollektivverträge zu suchen sein. Erst nach der Beendigung des Krieges erlebte die finnische Gewerkschaftsbewegung ihren endgültigen Durchbruch. Vor dem zweiten Weltkrieg zählte der Gewerkschaftsbund nur rund 80 000 Mitglieder. Die meisten Unternehmer, besonders in der Grossindustrie, weigerten sich damals, die Gewerkschaften anzuerkennen und Tarifverträge mit ihnen abzuschliessen. Nach dem Kriege haben die dem Finnischen Gewerkschaftsbund angeschlossenen Verbände ihre Mitgliederzahl auf über 300 000 erhöhen und im grösseren Umfange die Lohn- und Arbeitsbedingungen tariflich regeln können. Die gewerkschaftlichen Organisationen sind jedoch auch heute noch nicht genügend gefestigt und haben noch nicht dieselbe Stärke und Festigkeit sowie denselben Einfluss im Wirtschaftsleben erreicht wie die Gewerkschaftsbewegungen der übrigen nordischen Länder. Die Gegensätze zwischen Arbeitern und Unternehmern und deren Organisationen sind grösser und treten schärfer hervor, weshalb denn auch hier die Frage der industriellen Demokratie nur auf dem Wege der Gesetzgebung ihre Lösung finden konnte.

Das finnische Gesetz über Produktionskomitees ist am 1. September dieses Jahres in Kraft getreten und ist mit Strafbestimmungen versehen. Verstöße gegen das Gesetz werden mit Geldbussen oder Gefängnis bestraft.

Nach dem Gesetz sollen in jedem Industriebetrieb Produktionskomitees errichtet werden, falls in dem vorhergehenden Kalenderjahr vor Inkrafttreten des Gesetzes mindestens 120 000 Arbeitsstunden ausgeführt worden sind, das heisst also Betriebe, die im Jahresdurchschnitt mindestens 50 Arbeiter und Angestellte beschäftigt haben. Produktionskomitees können jedoch auch in kleineren Betrieben gebildet werden, falls zwischen dem Unternehmer und den Arbeitern hierüber eine Verständigung erzielt werden kann.

Die Tätigkeit der Komitees wird vom Sozialministerium geleitet und überwacht, das gleichfalls alle Streitfragen betreffend die Bildung von Produktionskomitees zu entscheiden hat. Zu diesem Zwecke soll im Sozialministerium eine beratende Zentralkommission eingesetzt werden, die aus einem Vorsitzenden, einem Vizevorsitzenden und sechzehn Mitgliedern besteht, von denen vier die Unternehmer, acht die Arbeiter, zwei die Angestellten und zwei die Landwirtschaft vertreten sollen. Das Amt des Vorsitzenden der Kommission wird vom Minister bekleidet, zu dessen Tätigkeitsgebiet die Produktionskomitees gehören, während der Vizevorsitzende eine unparteiische und von beiden Parteien unabhängige Person sein soll.

Während in Schweden die Arbeitsmarktkommission, also eine gemeinsame Instanz der Arbeiter- und Unternehmerorganisationen, die höchste Instanz ist, handelt es sich in Finnland um eine amtliche Stelle, die Zentralkommission. Diese umfasst auch Vertreter der Angestellten und Landwirte. Bei den Angestellten ist dies selbstverständlich, da das Gesetz nicht nur Unternehmer und Arbeiter, sondern auch Angestellte umfasst. Wenn auch Vertreter der Bauern in die Zentralkommission eingeschaltet sind, so erklärt sich dies aus der Tatsache, dass die Zentralorganisation der Bauern gewisse Industriebetriebe besitzt und leitet. Alle Unkosten der staatlichen Zentralkommission werden aus Staatsmitteln bestritten.

Die Tätigkeit der Produktionskomitees ist lediglich beratender Natur. Sie haben keine beschliessenden Befugnisse. Der Rahmen ihrer beratenden Befugnisse ist jedoch sehr weit gesteckt. Sie sollen alle von der Betriebsleitung gegebenen Informationen sowie alle von den einzelnen Mitgliedern erhobenen Fragen betreffend die Organisation und Produktion der Betriebe behandeln und untersuchen, in welcher Weise die Produktion gefördert und erhöht werden kann. Sie sollen alle Fragen betreffend die Aufrechterhaltung der Arbeitsdisziplin prüfen und die rationelle Anwendung der Brennstoffe und Rohmaterialien kontrollieren, um Verschwendung zu verhindern.

Eine Aufgabe, die mit dem wirtschaftlichen Krisenzustand in Finnland im Zusammenhang steht, ist die Planung von Massnahmen, um die Versorgung der Beschäftigten mit Ausrüstungsgegenständen und Lebensmitteln zu erleichtern. Ausserdem sollen sie die berufliche und technische Ausbildung fördern und die Freizeit organisieren (eine Aufgabe, die eigentlich ausserhalb der Hauptaufgaben der Komitees liegt).

Das Gesetz enthält keine genauen Bestimmungen betreffend die Anstellung und Entlassung von Arbeitern. Es wird nur gesagt, dass die Komitees alle Fragen betreffend die Sicherheit des Arbeitsverhältnisses zu behandeln und die sanitären Verhältnisse im Betrieb zu überwachen haben.

Die Produktionskomitees haben weiterhin eine Aufgabe, die besondere Aufmerksamkeit verdient, weil sie dazu beitragen kann, die Grenzlinien zwischen den Befugnissen der Komitees und den Gewerkschaften zu verwischen. Die Komitees sollen nämlich als Organ erster Instanz zur Beilegung (Schlichtung) aller Streitigkeiten zwischen Arbeitern und Unternehmern amten und im übrigen bestrebt sein, den Arbeitsfrieden zu fördern. Allerdings wird auch gesagt, dass, falls der Kollektivvertrag Bestimmungen über die Behandlung derartiger Fragen enthält, die Komitees sich nicht mit diesen Fragen beschäftigen dürfen, falls ein Mitglied Einspruch dagegen erhebt. Ohne Zweifel kann diese Gesetzesbestimmung leicht zu einer bedauerlichen Zwiespältigkeit zwischen Produktionskomitees und Gewerkschaften führen, besonders auch deshalb, weil das Gesetz nicht vorschreibt, dass die Arbeiter- und Angestelltenvertreter einer Gewerkschaft angehören müssen.

Eine Stärkung der Stellung des Produktionskomitees bedeutet die Bestimmung, wonach das Komitee während der Arbeitszeit jederzeit Zutritt zum betreffenden Industriebetrieb hat und von dessen Leitung alle Informationen, die für die Behandlung einer bestimmten Frage notwendig sind, fordern kann. Falls die Betriebsleitung dies wünscht, obliegt den Komiteemitgliedern Schweigepflicht für alle erhaltenen Auskünfte.

Die Zahl der Vertreter der Komitees schwankt je nach der Grösse der Betriebe. In Betrieben, die im Jahresdurchschnitt bis zu 100 Arbeiter und Angestellte beschäftigen, ernennt der Unternehmer zwei, die Arbeiter ernennen drei und die Angestellten einen Vertreter, in Betrieben mit über 100 Beschäftigten ernennt der Unternehmer drei, die Arbeiter ernennen fünf und die Angestellten zwei Vertreter. Angestellte im Sinne des Gesetzes sind Ingenieure, Betriebsleiter, Büropersonal und andere intellektuelle Arbeiter.

Die Vertreter des Unternehmers werden von der verantwortlichen Leitung des Betriebes ernannt, während die Vertreter der Arbeiter und Angestellten in geheimer und schriftlicher Wahl gewählt werden. Stimmberechtigt sind alle Arbeiter und An-

gestellten mit dreimonatiger Beschäftigungsdauer im Betrieb. Die Wahl, die auf Grund des Proporztes erfolgt, wird von dem Vertrauensmann der Arbeiter, bzw. Angestellten angeordnet. Sind solche Vertrauensmänner nicht vorhanden, oder entstehen Meinungsverschiedenheiten über die Durchführung der Wahlen, so bestimmt der Sozialminister über das Verfahren.

Wählbar sind alle Arbeiter und Angestellten über 21 Jahre, die mindestens ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind und sich während dieser Zeit in ihrer Arbeit tüchtig gezeigt haben. Die Mitglieder der Komitees sowie deren Stellvertreter dürfen nicht ohne zwingende Gründe entlassen werden. Vom Unternehmer ist dem Komitee vier Wochen vor Inkrafttreten der geplanten Entlassung eines Mitgliedes Mitteilung zu machen.

Die Komitees sollen mindestens einmal pro Vierteljahr zu einer Sitzung zusammentreten. Findet die Sitzung während der Arbeitszeit statt, so darf kein Lohnausfall erfolgen. Für Sitzungen, die ausserhalb der Arbeitszeit stattfinden, haben die Mitglieder Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe der Hälfte des Betrages, der den Mitgliedern der staatlichen Zentralkommission zusteht. Alle Unkosten werden vom Unternehmer bestritten, der auch geeignete Räume zur Verfügung zu stellen hat.

Die Arbeit der Komitees wird vom Vorsitzenden und vom Sekretär geleitet. Die Amtszeit des Vorsitzenden beträgt ein Jahr und wird abwechselnd von einem Vertreter des Unternehmers und der Arbeiter bestritten. Falls die Vertreter des Unternehmers und der Arbeiter sich hierüber verständigen können, kann der Vorsitzende oder der Sekretär auch unter den Vertretern der Angestellten ernannt werden. Es ist eine Voraussetzung, dass, falls der Vorsitzende unter den Vertretern der Betriebsleitung gewählt wird, der Sekretärposten einem Arbeitervertreter zufällt und umgekehrt.

Es kann noch hinzugefügt werden, dass die Wahlen der Produktionskomitees in den Monaten September-Oktober stattfinden.