

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 46 (1954)  
**Heft:** 9

**Artikel:** Die Freie Gewerkschafts-Akademie in Asien  
**Autor:** Lauermann, K. Werner  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-353656>

### **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:** 06.03.2026

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

Produktionstechnik und Industrieleitung, so mögen sie darin einen Schritt sehen, durch den die ausschließliche Leitung und Kontrolle der Wirtschaft durch die Beauftragten des Finanzkapitals und ihre Direktoren verkürzt wird.

\*

Es ist in diesem Artikel die Aufgabe und ihre Begrenzung aufgezeigt worden, so wie sie der TUC sieht und wie die englischen Gewerkschaften an ihrer Bewältigung arbeiten. Es soll der englischen Arbeiterbewegung ein großes Heer von gewerkschaftlichen Funktionären zur Verfügung gestellt werden, die sachverständig die Probleme der Industrieleitung nicht nur diskutieren, sondern auch zu ihrer Lösung beitragen können. Wenn diese Etappe erreicht ist, so ist damit die wirtschaftliche und soziale Entwicklung nicht abgeschlossen. Die jüngste Geschichte der englischen Gewerkschaftsbewegung lehrt, daß sie sehr wohl mit ihrer Macht dem sozialen Fortschritt Antrieb zu geben weiß.

*K. F. Bieligh, London.*

## Die Freie Gewerkschafts-Akademie in Asien

In Kalkutta, der größten Stadt Asiens, geographisch im Mittelpunkt Südostasiens, hat der Internationale Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) seine erste Internatsschule für die Ausbildung von Gewerkschaftsfunktionären erreicht. Das dringende Verlangen nach einer solchen Akademie kam von den Arbeitern der verschiedenen Länder dieses riesigen Raumes. Durch die rasche Erfüllung dieser Forderung, mit Priorität gegenüber so mancher anderen dringenden Aufgabe, hat der IBFG nicht nur gezeigt, welch große Bedeutung die freie Weltgewerkschaftsbewegung dem Kontinent Asien beimißt, sondern hat auch den weltweiten Charakter seiner Organisation unter Beweis gestellt. Alle bisherigen «Internationalen» der Arbeiterschaft, im politischen wie auch im gewerkschaftlichen Feld, waren leider nur zu oft auf den Westen oder gar nur auf Europa beschränkt. In Uebereinstimmung mit seinem wirklich internationalen Charakter ist der IBFG in Regionalorganisationen gegliedert, die den spezifischen Problemen der verschiedenen Teile der Welt gerecht werden können. Die Stärkeren helfen dabei den noch Schwachen. Durch einen Sonderbeitrag der Mitglieder angeschlossener Organisationen in den entwickelteren Teilen der Welt wurde ein Spezialfonds geschaffen, der die Aktivitäten in den unentwickelteren unterstützt. Die Gewerkschaftsakademie für Asien ist ein Produkt dieser internationalen Arbeitersolidarität, an der auch der Schweizer Gewerkschaftskollege seinen Anteil hat.

Gewerkschaftliche Erziehungsarbeit ist die stärkste Notwendigkeit der Arbeiterbewegung in den unterentwickelten Ländern. Die Ge-

werkschaften der industrialisierten Länder wuchsen gemeinsam mit dem Kapitalismus heran, sie lernten durch Experiment und bittere Erfahrung. Hier in Asien kam der Kapitalismus, in einer bereits hochentwickelten Form, im Gefolge imperialistischer Mächte, oder – in seinem einheimischen Sektor – er bringt die Methoden moderner Industrie in eine noch tief feudalistische Gesellschaft. Die Regierungen soeben erst selbständig gewordener Staaten kopieren die Sozialgesetzgebung und das Arbeitsrecht der Länder des Westens und ratifizieren einige der Konventionen des Genfer Internationalen Arbeitsamtes. Aber all das bleibt auf dem Papier, wenn keine starke Gewerkschaftsbewegung vorhanden ist. Es kann sogar zum Hemmnis einer Entwicklung werden, wenn ausschließlich die Rechtsanwälte das gesamte Gebiet der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen beherrschen, wenn alles im Gerichtshof entschieden wird und kein Raum bleibt für direkte Verhandlungen und im freien Uebereinkommen abgeschlossene Tarifverträge. Wenn man dann noch den hohen Grad des Analphabetentums in Betracht zieht; die Massenarbeitslosigkeit, die jeden in Arbeit Stehenden um seinen Posten zittern und Maßregelungen fürchten läßt; die politische Zersplitterung der Arbeiterbewegung und so vieles andere, dann kann man sich ein ungefähres Bild von der Größe der Aufgabe und der Schwierigkeit der Probleme machen, vor denen die Gewerkschaften hier draußen stehen. Sie brauchen, dringender als alles andere, geschulte Funktionäre. Der glühende Agitator genügt nicht. Der gute Organisator wird gebraucht, der gewissenhafte Administrator, der volkswirtschaftlich, juristisch, diplomatisch ausgebildete Unterhändler, der außerdem noch Erzieher (in der Volks- und Arbeiterbildung), Sozialarbeiter (zur Organisierung gegenseitiger Hilfe) und Genossenschafter (zur Errichtung von Konsum-, Kredit-, Baugenossenschaften) sein soll.

Die Aufgabe ist so groß und der Mangel an geschulten Funktionären so stark, daß *eine* Gewerkschaftsakademie für all die Länder Südostasiens mit ihren Hunderten von Millionen Einwohnern nur einen ganz bescheidenen Beitrag leisten kann. Im ersten Jahr ihres Bestehens hat sie in drei dreimonatigen Kursen 73 Kollegen aus acht Ländern des Fernen Ostens aufnehmen können. Im einzelnen war die Zusammensetzung wie folgt:

|                 |   |   |   |   |    |                       |
|-----------------|---|---|---|---|----|-----------------------|
| Ceylon          | . | . | . | . | 4  |                       |
| Hongkong        | . | . | . | . | 5  |                       |
| Indien          | . | . | . | . | 32 | (davon eine Kollegin) |
| Japan           | . | . | . | . | 4  | (davon eine Kollegin) |
| Malaia          | . | . | . | . | 11 |                       |
| Pakistan        | . | . | . | . | 8  |                       |
| Philippinen     | . | . | . | . | 2  |                       |
| Thailand (Siam) | . | . | . | . | 8  | (davon eine Kollegin) |

Der geringe Prozentsatz der Frauen entspricht ihrer noch schwachen Anteilnahme an der Gewerkschaftsarbeit. Im mohammedanischen Pakistan zum Beispiel sind nur 0,8 Prozent der Mitglieder Frauen.

Die Anzahl der Bewerbungen um Teilnahme an den Kursen ist erheblich größer und ein wirklicher Beweis für das Bedürfnis, das überall besteht. Aber die Mittel sind beschränkt, und der Teilnahme von Kollegen aus anderen Ländern, zum Beispiel Korea und Formosa, Burma und Indonesien, stellten sich zunächst noch unüberwindliche technische und organisatorische Schwierigkeiten entgegen.

Wenn der zahlenmäßige Beitrag einer solchen Akademie nur ein so kleiner sein kann, dann wird die Frage der richtigen Auswahl entscheidend wichtig. Das Prinzip muß sein, diejenigen auszubilden, die dann in ihren Ländern und Bewegungen andere ausbilden können. Die Größe der Aufgabe erfordert, daß von oben angefangen wird – mit der Ausbildung der Lehrer, mit der Schulung von Kollegen, die bereits in verantwortlichen Positionen arbeiten. Niemand wird aufgenommen, der nicht bereits Erfahrungen in der praktischen Gewerkschaftsarbeit hat und von seiner nationalen Organisation empfohlen wird. Die Kosten des dreimonatigen Aufenthaltes in Kalkutta und einen Teil der Fahrtkosten (besonders bei denen, die Tausende von Meilen kommen) übernimmt der IBFG. Für den Verdienstausschlag und den andern Teil der Reisespesen muß der Teilnehmer, meist mit Hilfe seiner Organisation, selbst eine Regelung finden. Dies alles beschränkt natürlich den Kreis derer, die kommen können. Gerade die verantwortlichen Funktionäre finden es oft sehr schwer, sich auf drei Monate freizumachen. Schwache Organisationen, die eine Schulung ihrer Funktionäre besonders brauchen würden, können sich die finanzielle Belastung nicht leisten. So mancher gute Kollege muß deshalb leider wegbleiben. Das Feld der Kandidaten verengert sich noch mehr dadurch, daß die Kenntnis des Englischen eine notwendige Voraussetzung ist. Es ist die einzige verbindende Sprache, nicht nur zwischen den verschiedenen asiatischen Ländern, sondern selbst noch innerhalb eines so riesigen Landes wie Indien, in dem erst ganz langsam im Hindi eine Nationalsprache heranwächst. An sie wird man erst herankommen, wenn die aus der Akademie zurückkehrenden Gewerkschafter die Bildungsarbeit in ihren Muttersprachen fortsetzen. Die Akademie in Kalkutta und die Regionalorganisation des IBFG in Asien will ihnen dabei helfen. Ein enger Kontakt mit allen ehemaligen Teilnehmern soll aufrechterhalten werden, und die Herausgabe von Schulungsmaterial in all den Sprachen Asiens sowie die Entsendung von Referenten für Kurse soll ihnen behilflich sein.

Das Personal der Akademie, einschließlich des Leiters und der Dozenten, besteht ausschließlich aus Asiaten. Lediglich für das erste Jahr des Aufbaus wurde auf den besonderen Wunsch der asiatischen

Kollegen der Schreiber dieser Zeilen, der seine gewerkschaftliche Schulung in Deutschland, der Tschechoslowakei und England genossen hat, als Berater zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus findet die Akademie die bereitwilligste Hilfe der verschiedensten Institutionen und Organisationen, deren Funktionäre und Vertreter auf ihren Reisen durch den Fernen Osten als Gastdozenten ihr Wissen und ihre Erfahrung den Teilnehmern vermitteln. In diesem Zusammenhang müssen insbesondere die internationalen Gewerkschaftsföderationen erwähnt werden und das Genfer Internationale Arbeitsamt, dessen Arbeit gerade in den unterentwickelten Ländern von größter Bedeutung ist. (Für den einsamen Europäer bringen dessen Vertreter zusätzlich noch die Gelegenheit, von der schönen Schweiz zu schwärmen und vom Kontrast ihrer kühlen Höhenluft zur feuchtheißen Schwüle des tropischen Gangesdeltas.)

Alles, was gelehrt wird, steht in unmittelbarer Beziehung zur praktischen gewerkschaftlichen Arbeit oder – besser ausgedrückt – gibt Anregungen für diese Arbeit und weiteres Studium. Drei Monate sind so kurz und das Gebiet so gewaltig, daß kaum mehr erreicht werden kann. Am Anfang steht die elementarste Gewerkschaftskunde: Was ist eine Gewerkschaft – und was ist sie nicht? Nicht nur die Kommunisten haben den Charakter der Gewerkschaften verfälscht und sie zu rein politischen Organisationen gemacht oder, wo sie die Macht haben, zu Instrumenten staatlicher Disziplinierung und Regimentierung der Arbeiter. Auch von vielen anderen Seiten her ist die Gewerkschaft in Gefahr, in falscher Richtung abgedrängt zu werden. Alle möglichen Parteien möchten sie zu einem Anhängsel machen, ehrgeizige Politiker sie zum Sprungbrett für ihre Karriere benützen, Regierungen ihre sozialpolitischen Unterlassungssünden durch sie decken lassen. Und in vielen Fällen bleibt sie ein kleines Aktionskomitee für unkoordinierte Kämpfe oder erschöpft sich als Unterstützungskasse und Prozesse führende Anwaltskanzlei. Und gerade in diesem Teil der Welt verknüpft sie oft ihre Tätigkeit mit allen möglichen religiösen, rassischen, nationalistischen Ideologien, die sie zur kommunalistischen Sekte machen und eine wirkliche gewerkschaftliche Massenorganisation nicht zur Entwicklung kommen lassen.

Der Klärung der Begriffe über Weg und Ziel folgt eine ebenso elementare Behandlung der Organisations- und Administrationsprobleme. Wie kommt man an Arbeiter heran, die nicht lesen können? Wie kommt man von den unzähligen kleinen Gewerkschaften, die nur auf betrieblicher Ebene bestehen, zu einheitlichen und schlagkräftigen Fach- oder Industrieverbänden? Wie macht man die Gewerkschaft zu einer demokratischen Organisation, die nicht von der Persönlichkeit eines Führers, der ein «Außenseiter» ist, allein beherrscht wird? Wie schafft man die notwendige finanzielle Basis, und – ganz besonders wichtig – wie verwaltet man die spärlichen Mittel,

die von Arbeitern kommen, die an der Grenze des Existenzminimums leben? Und das heißt dann: nicht nur Vorträge und Diskussionen und gegenseitiger Erfahrungsaustausch, sondern es heißt auch praktische Uebung im öffentlichen Sprechen, in Versammlungsleitung, in Buchführung usw.

Einen großen Raum im Arbeitsprogramm nehmen die Fragen von kollektiven Tarifverhandlungen ein. Gerade in Ländern, in denen staatliche Intervention an ihre Stelle tritt, ist es nötig, dies als die Grundlage aller Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen zu etablieren. Echte Gewerkschaften brauchen die freie Verhandlungstätigkeit wie die Luft zum Atmen – aber Kollektivverhandlungen brauchen ihrerseits starke, repräsentative, verantwortungsbewußte Gewerkschaften. Auch hier geht es nicht nur um die Diskussion des Prinzips, sondern mehr noch um das Suchen nach einem Weg, um es durchzusetzen, um praktisches Wissen über die Möglichkeiten und Methoden, um die Technik der Verhandlungen. In diesem Zusammenhang wird dann der Frage des Streiks große Beachtung geschenkt. In vielen Fällen wird das ureigene demokratische Grundrecht der kollektiven Arbeitsniederlegung von Regierungen bestritten und durch gesetzliche Bestimmungen eingeengt. In anderen Fällen wieder wird der Streik leichtfertig gehandhabt oder zu nichtgewerkschaftlichen Zwecken mißbraucht. Die Geschichte der Arbeiterbewegung, besonders in den Ländern Asiens, ist voll von Beispielen wilder und opferreicher Kämpfe, in denen eine unvorstellbare Verbitterung sich entlud und die doch oft im Endeffekt sinnlos waren, weil zu wenig Ueberlegung und keine ziel- und verantwortungsbewußte Organisation hinter ihnen stand.

Um verhandeln zu können, muß man um die Tatsachen wissen. In vielen Stunden beschäftigen wir uns deshalb mit volkswirtschaftlichen Fragen. Im Bewußtsein, daß die Gewerkschaften kein sektionelles Interesse vertreten und die Arbeiter eng verbunden sind mit dem wirtschaftlichen Gesamtzustand ihres Volkes, werden diese Fragen ernsthaft behandelt. In Asien sind das besonders die Probleme der Industrialisierung, der Arbeitsbeschaffung für die arbeitslosen oder unterbeschäftigten Millionen, die aus nationalen Wurzeln entspringende Tendenz, sich vom ausländischen Kapital freizumachen und – nicht zuletzt – die Beispiele der russischen und chinesischen Industrialisierung auf der einen und der vorausgegangenen japanischen auf der anderen Seite. Inwieweit sind dies leuchtende, nachahmenswerte oder warnende Beispiele? Es wird weitgehend von der Entscheidung der Arbeiter und ihrer Gewerkschaften abhängen, welchen Weg die nichtkommunistischen Länder Südostasiens gehen werden: den des Totalitarismus mit militärischem oder kommunistischem Vorzeichen oder einen Weg, der Planung und Freiheit miteinander zu verbinden sucht. Und von der Entscheidung dieser Länder hängt vielleicht das Schicksal der ganzen Welt ab.

Arbeitsrecht und Sozialgesetzgebung werden eifrig studiert. In einer Serie von Vorträgen und Arbeitsgruppen wird das Rüstzeug erarbeitet, das dem Gewerkschaftsfunktionär ermöglichen soll, sich im Gewirr der Klauseln zurechtzufinden, dem Arbeiter zu seinem Recht zu verhelfen und das Beste für ihn herauszuholen.

Aus dem Gesagten geht bereits hervor, daß mehr vom Kursusteilnehmer verlangt wird als vom Studenten, der im wesentlichen Vorlesungen hört. In Seminaren und kleinen Arbeitsgruppen, in praktischen Uebungen, Fabrikbesichtigungen und Kontakten zu lokalen Gewerkschaftsgruppen wird die Betonung auf das Konkrete und die Praxis gelegt. Am Ende der drei Monate steht kein Examen und kein Diplom. Die Gewerkschaftsakademie will niemandem in seiner persönlichen Karriere helfen und gibt keinen Befähigungsnachweis zur Anwartschaft auf einen Posten. Die Prüfung wird nach der Rückkehr durch die praktische Arbeit in der Bewegung selbst abgelegt werden müssen. Dort wird sich zeigen, ob die Arbeit der Akademie erfolgreich war und der Teilnehmer Nutzen daraus gezogen hat.

Ein Jahr, mit drei Kursen, ist eine zu kurze Zeit, um darüber entscheiden zu können, ob das Arbeitergeld, von dem diese Schule finanziert wird – und kein einziger Rappen kommt aus einer anderen Quelle – gut angelegt ist und hohe Zinsen bringt. Was man aber ohne jedes Zögern schon sagen kann, ist, daß diese Institution einem ungeheuer großen Bedürfnis entspricht und daß die Teilnehmer mit größtem Ernst an der Arbeit sind. Viele von ihnen haben erhebliche Opfer auf sich genommen, um nach Kalkutta zu kommen. Sie haben den Verlust ihres Arbeitsplatzes oder zumindest erheblichen Lohnausfall auf sich genommen, monatelange Trennung von ihrer Familie, ungewohnte Kost und ein besonders ungesundes Klima. Viele Stunden drücken sie wieder die Schulbank und mühen sich in oft ungewohnter geistiger Arbeit. Und auch der Strom der Briefe der Zurückgegangenen ist beachtlich. Sie berichten von ihren Aktivitäten und fragen um Rat. Der eine will Hilfe bei der Aufstellung eines Schulungsprogramms, der andere bittet um Material darüber, wie andere Gewerkschaften Unterstützungskassen aufziehen, um für seine eigene Organisation etwas Ähnliches zu versuchen. Wieder andere senden Informationen über Aktionen der Mitgliederwerbung, die sie unternommen haben, oder über Schritte zu organisatorischer Vereinigung ihrer Bewegungen, die sie vorantreiben möchten.

Wenn man, um objektiv zu sein, auch von den Schwierigkeiten sprechen soll, dann erhebt sich vor allem die Frage, ob und wie weit es möglich ist, einen gemeinsamen Nenner für die Gewerkschaftsbewegungen des ganzen Fernen Ostens zu finden. Für die Kollegen von Indien, Pakistan und Ceylon ist die Problematik im allgemeinen die gleiche. Aber schon in Malaia ist die Lage anders. Dort sind die Gewerkschaften weder parteipolitisch gespalten noch organisatorisch so zersplittert, und die Intervention des Staates wirkt sich anders

aus. Noch größer wird die Verschiedenheit, wenn man Japan und Thailand – als die beiden Extreme – heranzieht. Die hohe Entwicklung der japanischen Gewerkschaften entspricht der in den westlichen Ländern. Kollektivverträge sind die Regel, und sogar die Frage des betrieblichen Mitbestimmungsrechts steht auf der Tagesordnung. Dort ist es das Problem der politischen Spaltung der Arbeiterschaft in Rechtssozialisten, Linkssozialisten und Kommunisten, die – in die Gewerkschaften hineingetragen – deren Entwicklung hemmt. In Thailand wiederum, einem Staat, in dem es keine Parteien gibt, ist die Gewerkschaft noch ganz in den Anfängen. Die von dort kommenden Kollegen sind begierig, das A und O gewerkschaftlicher Arbeit zu lernen; über das Für und Wider des Mitbestimmungsrechts zu diskutieren, ist aber zu weit entfernt von ihrer Realität.

Zu dieser fundamentalen Schwierigkeit, die aber nur ein Ansporn sein sollte, gewerkschaftliche Schulungsarbeit in Asien auf einer ständig sich verbreiternden Basis aufzubauen, kommt dann noch die Verschiedenheit im Lebensstil und die leidige Sprachenfrage. Es wurde schon darauf hingewiesen, wie viele gute Kollegen am Kommen verhindert sind, weil sie das Englische nicht beherrschen. Aber auch unter denen, die es beherrschen, gibt es gewaltige Unterschiede im Grad der Kenntnisse. Und Englisch kann unglaublich verschieden klingen, je nachdem, ob es von einem Japaner, einem Chinesen, einem Inder usw. ausgesprochen wird. Das führt dann natürlich zu Mißverständnissen, es verlangsamt das Vorwärtskommen im Unterricht, und es zwingt den Vortragenden oft, Probleme zu vereinfachen und damit verflacht darzustellen. Aber durch eine tägliche Englischstunde und das Herausbilden einer eigenen Unterrichtsmethode, die sich in hohem Maße des geschriebenen Wortes bedient, das (an der Wandtafel und im vervielfältigten Material) meist leichter verstanden wird als das gesprochene, wird alles versucht, um diese Schwierigkeit zu überwinden.

In einer religiös so unterschiedlichen Gemeinschaft, in der es Hindus, Mohammedaner, Buddhisten und Christen gibt, werden viele Fragen des Zusammenlebens zu schwierigen Problemen. Gerade die Religionen des Ostens haben strenge Vorschriften hinsichtlich der Ernährung. Sie sind so tief verwurzelt, daß auch die toleranteste Einstellung kaum mit ihnen fertig wird. Nicht nur, daß der eine um keinen Preis Rindfleisch ißt, der andere ebenso entschieden Schweinefleisch ablehnt und andere absolute Vegetarier sind (einige so strikt, daß sie auch Eier, Milch und Butter ablehnen oder sogar alle Wurzelgemüse, durch deren Genuß eine Pflanze getötet würde) – so mancher findet es fast unmöglich, Speisen zu sich zu nehmen, die in der gleichen Küche zubereitet wurden, wie andere, an denen er Anstoß nimmt. (Mögen sich die Schweizer Kolleginnen einmal in die Situation der Haushälterin dieses Internats versetzen!)

Aber mit gutem Willen geht es schon einigermaßen. Und all diese Schwierigkeiten werden nur erwähnt, um den Schweizer Gewerkschaftern ein abgerundetes Bild zu geben und ihnen keinen Propagandaartikel vorzusetzen. Sie müssen und sie werden überwunden werden, um die brennende und riesengroße Aufgabe zu erfüllen, die für gewerkschaftliche Erziehungsarbeit in Asien besteht.

*K. Werner Lauermann, Kalkutta*

## Buchbesprechungen

*Die britische Genossenschaftsbewegung.* Von Professor G.D.H. Cole, in der Uebersetzung von Ruth Ludwig und Dr. Ursula Niemann, Bund-Verlag, Köln 1954. 150 Seiten. Ganzleinen 11.80 DM.

Mit dieser Veröffentlichung legt der Verlag ein kleines Werk vor, das als Diskussionsbeitrag auch in der Bundesrepublik eine Lücke ausfüllt und damit einem echten Bedürfnis entspricht. Einer der bedeutendsten englischen Sozialwissenschaftler, Professor G.D.H. Cole, brachte das Werk im Jahre 1951 in England heraus. Es ist eine soziographische Bestandserhebung des englischen Genossenschaftswesens. Als gewissenhafter Soziologe begnügt er sich aber nicht mit der nüchternen Zustandsbeschreibung, er führt seine Leser mitten hinein in eine weitschichtige Problematik und die Auseinandersetzungen, die um die Errichtung einer tragfähigen neuen Sozialordnung entstanden sind. Er zeigt die Ursachen auf, die durch ein Einseitigkeits-Denken das Genossenschaftswesen zwar nicht unmittelbar bedrohen, das aber Funktionsstörungen verursacht, die zu abrupten Nahtstellen führen können, von denen aus dann verschiedene Entwicklungslinien verlaufen.

Cole sieht im Genossenschaftswesen die einzig mögliche Basis, auf der sich die künftige Lebensform der Menschen im technisierten Zeitalter aufzubauen vermag. Die Genossenschaft ist für ihn das politisch-ökonomische Element schlechthin, das Ordnungsprinzip im wirtschaftlichen wie im gesellschaftlichen Raum. Es vermag allein die Spannungszustände zwischen Produktion und Verteilung zu reduzieren und ebenso die heutigen Mißverhältnisse zwischen der Monopolstellung einzelner Produzenten und den Endverbrauchern auszugleichen.

Fraglos ist das Werk auch für den sozialpolitischen Praktiker, den Gewerkschaftsfunktionär usw., äußerst wichtig. Sein Studium vermittelt Einsichten, die eine klärende Wirkung in der Diskussion um die organische Weiterbildung des Genossenschaftswesens und seine Funktion innerhalb der industriell-bürokratischen Gesellschaftsordnung tragen wird. fb.

*Arnold Stöckli. Die Stadt, ihr Wesen und ihre Problematik.* Bund-Verlag, Köln (Verlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes). 160 Seiten. Fr. 8.—.

Fast jeder Arbeitnehmer spürt heute die unheilvollen Auswirkungen der problematischen Lage unseres Wohnungswesens. Wohnungen zu vernünftigem Preise, also Wohnungen, die höchstens einen Fünftel des Arbeitseinkommens kosten, dabei über die notwendigen hygienischen Einrichtungen verfügen, soviel Raum bieten, daß den notwendigen Erfordernissen des Familienlebens Genüge getan wird und die überdies so nahe am Arbeitsplatz liegen, daß dieser noch fußgänglich zu erreichen ist, solche Wohnungen gibt es für die überwiegende Mehrzahl der Arbeitnehmer heute nicht.

Die Bereitstellung von Wohnraum zu vernünftigem Preise, also die Sanierung unseres Wohnungsmarktes, ist, im Gegensatz zur vielverbreiteten Auffassung, nicht vordringlich ein Problem der technischen Wohnungsproduktion, sondern