

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 48 (1956)  
**Heft:** 11

**Artikel:** Neue Veröffentlichungen über die britische Gewerkschaftsbewegung  
**Autor:** Brügel, J.W.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-353768>

### **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:** 23.01.2026

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

Industrie haben können. Die Schwierigkeit, einen Ausgleich zu finden, erhöht die Verantwortung, ein ausreichendes und leistungsfähiges gemeinschaftliches Verhandlungssystem in den Industrien zu finden. *Die Vorteile der Automation werden nicht automatisch kommen noch kann es vom Standpunkt der Gewerkschaften aus den Unternehmern überlassen werden, allein eine Lösung der Probleme zu finden. Die Gewerkschaften bestehen darauf, daß alle Fragen, die die Automation betreffen — ebenso wie jede Frage, die die Arbeiter angeht — durch die für jede Industrie zuständige gemeinschaftliche Verhandlungskörperschaft besprochen wird.*» Nur durch dieses Verhandlungssystem könnten die Gewerkschaften die Zusammenarbeit mobilisieren und organisieren und gleichzeitig den Schutz der Interessen ihrer Mitglieder garantieren. «Wenn die Arbeiter denken, ob zu Recht oder zu Unrecht, daß es ihnen als ein Ergebnis der Automation schlechter geht als vorher, so wird es vergebens sein, ihre bereitwillige Hinnahme oder ihre Zusammenarbeit zu erwarten.»

Das Memorandum sagt zum Problem der *Freisetzung von Personal*, daß bei vorausschauender Planung die Ueberführung in eine andere passende Arbeit im Rahmen der Vollbeschäftigung keine Schwierigkeiten machen sollte. «Viele Industrien geben Beweise dafür, daß die automatische und elektronische Entwicklung fortgesetzt Gelegenheiten für neue Arbeit schafft.» Bei Entlassungen in größerem Umfange wird staatliche Initiative vorgeschlagen. Ueber die Rückwirkungen der Automation auf *Löhne und Verdienste* betont der Generalrat, daß die Erfahrung die Gewerkschaften gelehrt habe, daß Vereinfachung der Arbeit durch Mechanisierung oft der erste Schritt sei, Facharbeiter durch Ungelernte zu ersetzen und die Löhne herabzusetzen. Einem solchen Vorgehen werden die Gewerkschaften Widerstand leisten. Es gäbe ein Recht der Arbeiter auf einen Anteil an den Ergebnissen der höheren Produktivität, um ihre Einkaufskraft und ihren Lebensstandard zu verbessern. Es wird mit einer Ausdehnung der Schichtarbeit gerechnet, die von den Gewerkschaften nicht abgelehnt wird. Aber es wird gefordert, daß Rücksicht auf die völlige Umstellung des häuslichen und des gesellschaftlichen Lebens der Arbeiter genommen wird.

K.-F. B.

## Neue Veröffentlichungen über die britische Gewerkschaftsbewegung

Als eine mächtige, alle Sphären des Lebens beeinflussende Institution steht die britische Gewerkschaftsbewegung im Kreuzfeuer der Kritik der öffentlichen Meinung. Presse, Rundfunk und neuentens auch das Fernsehprogramm beschäftigen sich eingehend mit ihren Problemen. Vorlesungen über Fragen der Gewerkschaftsorganisation findet man jetzt oft im Programm der britischen Universitäten. Eine ganze Reihe neuerer, höchst wertvoller Publikationen sucht dem Aufgabenkreis der Gewerkschaftsbewegung und insbesondere der Frage gerecht zu werden, ob und inwieweit in den Gewerkschaften die demokratische Kontrolle der Tätigkeit der leitenden Organe durch die Mitgliedschaft gesichert ist.

Von den neuen Veröffentlichungen ist zunächst das Sonderheft (Januar 1956) der Zeitschrift «*Political Quarterly*»<sup>1</sup> zu nennen, das den Gewerkschaften gewidmet ist. Mit einer Ausnahme stammen die Beiträge nicht von aktiven Gewerkschaftsfunktionären, sondern meist von Hochschuldozenten, die zwar aus der Gewerkschaftsbewegung hervorgegangen sind und ihre volle Sympathie bewahrt haben, aber weit davon entfernt scheinen, bloß als Propagandisten oder Verteidiger der Gewerkschaften aufzutreten. In einem einleitenden Beitrag untersucht *B. C. Roberts*, Dozent für Gewerkschaftswesen an der *London School of Economics and Political Sciences* (die Bestandteil der Londoner Universität ist) und Verfasser eines noch zu besprechenden Buches, ganz allgemein die Aufgaben der Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat. *Donald J. Robertson*, Dozent an der Universität Glasgow, beschäftigt sich mit der Haltung der Gewerkschaften zur Lohnpolitik, das heißt zur oft erörterten und bisher immer negativ beantworteten Frage, ob die Gewerkschaften, statt individuell mit ihrem jeweiligen Sozialpartner zu verhandeln, sich zunächst einmal auf eine einheitliche Lohnpolitik einigen sollten. Er neigt zu der Ansicht, daß die Zeit dazu gekommen ist, weil sonst die Gefahr der Schaffung einer staatlichen, die Lohnpolitik kontrollierenden Instanz unausweichlich werden könnte. *H. A. Clegg*, Dozent der Universität Oxford und Verfasser einer höchst wertvollen Monographie über die 800 000 Mitglieder starke *National Union of General and Municipal Workers*<sup>2</sup>, hat einen Beitrag über Streiks geliefert, der besonders die Streiks des Jahres 1955 in England untersucht und zu dem Ergebnis kommt, daß ihre Bedeutung für die Wirtschaft und für das Land weit überschätzt wurde. «Die Struktur des kollektiven Handelns» wird von *Guy Routh*, einem Südafrikaner, der Dozent an einer englischen technischen Hochschule ist, mit vielen interessanten statistischen Angaben erörtert. Dem organisatorischen Aufbau der Gewerkschaften, der Frage der Zusammenschlüsse verwandter Organisationen und des Funktionierens von gemeinsamen Dachorganisationen für bestimmte Berufe usw. ist der Beitrag von *H. A. Turner*, Dozenten an der Universität Manchester, gewidmet. *John A. Mack*, Dozent der Universität Glasgow, bespricht das Problem der gewerkschaftlichen Führung. Er weist nach, daß die Gewerkschaftsbeiträge und die Bezahlung der besoldeten Funktionäre der Gewerkschaften weit hinter der Geldentwertung und den Verbesserungen zurückbleibt, die die Gewerkschaften für ihre Mitgliedschaft erkämpft haben. 1950 waren die Beitragssätze im Durchschnitt nur um 9 Prozent höher als 1936 — man kann hinzufügen, daß verschiedene Textilarbeitergewerkschaften heute noch Beitragssätze aus der Zeit vor dem Ersten Welt-

---

<sup>1</sup> *The Political Quarterly*, Januar-März, London 1956.

<sup>2</sup> *H. A. Clegg, General Union*, London 1954.



krieg haben! «Es ist klar», schließt er daraus, «daß die Gewerkschaftsmitglieder die Leistungen ihrer Organisationen billiger als irgend etwas anderes, was sie kaufen, erhalten». *N. S. Ross*, Dozent der Universität Birmingham, von dem ein Buch über Wirtschaftsdemokratie in der Praxis angekündigt wird, behandelt die Probleme, die in England als «Joint Consultation» (paritätische Beratung) bekannt sind und die die englische Form der Mitbestimmung der Arbeiter darstellt. Ein abschließender Beitrag von *R. Harle*, der in der Produktionsabteilung des Britischen Gewerkschaftsbundes arbeitet, analysiert die Haltung der Gewerkschaften zur Frage der Produktivität und macht einige interessante Angaben über dieses gewerkschaftliche Betätigungsfeld.

Das Standard-Work für die Probleme der britischen Gewerkschaftsbewegung ist und bleibt die 1918 zum erstenmal veröffentlichte und 1953 in einer ganz modernisierten Fassung neu herausgekommene «Einführung», die Professor *G. D. H. Cole* von der Universität Oxford zum Verfasser hat<sup>3</sup>. Die Bezeichnung «Einführung» ist viel zu bescheiden, und das Buch kann jedem, der die Probleme studieren will, wärmstens empfohlen werden. Inzwischen haben zwei Schüler Coles — jedermann in England, der sich systematisch mit der Geschichte und den Aufgaben der Gewerkschaftsbewegung beschäftigt, ist ein Schüler von Cole — zwei interessante Studien veröffentlicht. *V. L. Allen*, Tutor für Gewerkschaftsstudien an der Universität Oxford, ist der Autor einer Untersuchung über «Macht in den Gewerkschaften»<sup>4</sup>. Wie arbeiten Gewerkschaften, wie kommt die Führung zustande, wie vollzieht sich die demokratische Willensbildung? Ist die Demokratie in den Gewerkschaften gesichert? Allen ist sehr gründlich vorgegangen. Er analysiert die Struktur von 127 dem Britischen Gewerkschaftsbund (TUC) angeschlossenen Verbänden, die 98,8 Prozent seiner Gesamtmitgliedschaft umfassen. Bei den Organisationen, die er unberücksichtigt gelassen hat, handelt es sich also um Zwergverbände, deren Geschäftsführung nicht typisch ist. (Der TUC umfaßt zusammen 183 Verbände von höchst verschiedener Stärke. Der Transport- und allgemeine Arbeiterverband organisiert insgesamt 1 328 000 Menschen der verschiedensten Berufskategorien, es gibt aber im TUC auch Mitgliederverbände mit 70 Mitgliedern.) In manchen Dingen sind Allens Untersuchungen bahnbrechend; so hat es vor seinem Buch keine zusammenfassende Behandlung des Problems des «closed shop» (des geschlossenen, nur für Gewerkschafter zulassenden Betriebes) in der britischen Wirtschaft gegeben. Das wertvollste an

---

<sup>3</sup> *G. D. H. Cole, An Introduction to Trade Unionism* (Eine Einführung ins Gewerkschaftswesen), London 1953.

<sup>4</sup> *V. L. Allen, Power in Trade Unions* (Macht in Gewerkschaften), London 1954.



seinem Buch sind aber die vergleichenden Tabellen, die die Struktur der 127 beobachteten Verbände bis in die kleinste Einzelheit darlegen. Wir erfahren alles über die Häufigkeit der Einberufung der großen «Konferenzen der allgemeinen Verbände, von der die Vorstände ihre Befugnisse beziehen, sowie die Zusammensetzung dieser Konferenzen. Manche Verbände, wie die AEU (Amalgamated Engineering Union, Metallarbeiterverband), mit 823 000 Mitgliedern die zweitstärkste Organisation des Landes, halten überhaupt keine «großen» Konferenzen, sondern alljährlich eine stark erweiterte Vorstandssitzung, während ihre wichtigsten Funktionäre durch Urabstimmung der Mitgliedschaft gewählt werden. Allen macht weiter genaue Angaben über die Stärke, Zusammensetzung und Funktionsdauer der Vorstände der einzelnen Verbände, über die Art ihrer Wahl und darüber, ob sie ehrenamtliche oder besoldete Funktionäre ihres Verbandes sind. (Die Metallarbeiter haben einen kleinen, auf regionaler Basis gewählten Vorstand von sieben Mitgliedern, die alle vom Verband besoldet sind. Sonst wiegen die «großen», aus ehrenamtlichen Funktionären gewählten Vorstände vor.) Schließlich vergleicht Allen, wie das wichtigste ausführende Organ des Willens der Mitglieder, der Generalsekretär, in den 127 untersuchten Fällen gewählt wird, für wie lange er gewählt wird und was für satzungsmäßige Voraussetzungen für seine Entlassungen bestehen. In den meisten Fällen erfolgt Wahl auf unbestimmte Zeit, das heißt bis zur Erreichung der Altersgrenze von 65 und manchmal 60 Jahren, doch ist häufig eine Wahl (im allgemeinen durch das breite Forum einer Verbandskonferenz) auf verhältnismäßig kurze Zeit mit der Möglichkeit der Bestätigung im Amt vorgesehen. In einem Anhang gibt der Verfasser einen Ueberblick über die Dauer der Amtsführung der Generalsekretäre in den 48 größten Gewerkschaften Großbritanniens, die Gründe, die gegebenenfalls für die Aufgabe des Amtes durch sie oder (ganz selten) ihre Entlassung durch den Verband maßgebend waren, zusammen mit sehr wertvollen biographischen Daten. Das Buch enthält weiter vergleichende Studien über die Funktion und das Funktionieren der einzelnen Vorstände sowie der Generalsekretäre, eine Reihe allgemeiner Angaben zum Führungsproblem der Gewerkschaften und eine Analyse der bei Gewerkschaften üblichen Abstimmungsmethoden. Zur Abrundung ist eine Geschichte der satzungsmäßigen Entwicklung des britischen Holzarbeiterverbandes (200 000 Mitglieder) in den Jahren von 1945 bis 1956 beigegeben.

Es zeugt für die Aufnahmefähigkeit des britischen Marktes für Untersuchungen dieser Art, daß kaum zwei Jahre nach Allens Buch ein anderes, in mancher Beziehung breiter, in anderer weniger breit angelegtes erscheinen konnte, das im Wesen die gleiche Materie behandelt und die gleichen Auffassungen vertritt. Das 1956 veröffentlichte Buch von *B. C. Roberts* über die britischen Gewerk-

schaften<sup>5</sup> ist das Ergebnis langjähriger Studien, denen die Satzungen von über 130 Gewerkschaften zugrunde liegen. In die Einzelheiten geht aber Roberts nur bei den 18 größten Verbänden im Rahmen des TUC. Dagegen gibt er — was bei Allen fehlt — auch einen guten und die letzte Entwicklung berücksichtigenden Ueberblick über die Organisation des Gewerkschaftsbundes. Sein Buch enthält Angaben über die Satzung der beobachteten Organisationen, über ihren organisatorischen Aufbau, den von ihnen eingehaltenen Abstimmungsvorgang, ihren Beamtenstab, die von ihnen geleistete Forschungstätigkeit, die von ihnen selbst organisierte oder finanziell unterstützte Schulungs- und Bildungsarbeit, die Gewerkschaftsblätter, die finanziellen Grundlagen der gewerkschaftlichen Arbeit, die Funktion der Dachorganisationen für verschiedene Berufe (Maschinen- und Schiffsbau mit 39 angeschlossenen Verbänden, Bauindustrie, Druckgewerbe usw.) und schließlich den Gewerkschaftsbund. Der Anhang bietet u. a. eine Geschichte der achtzehn größten Verbände und Kurzbiographien ihrer Generalsekretäre, einen Ueberblick über die Zahl und Befugnisse der besoldeten Funktionäre dieser Organisationen, die von Gewerkschaften geleistete Rechtshilfe, die Beitragsleistung und manches andere. Viele der von Roberts zutage geförderten Tatsachen sind von bedeutendem Interesse. So hat er zum Beispiel errechnet, daß im Durchschnitt in den 18 Verbänden auf 3700 Mitglieder ein voll besoldeter Gewerkschaftsfunktionär entfällt (Büropersonal ist hier nicht eingeschlossen). Innerhalb dieser 18 Verbände schwankt die Zahl aber stark: bei den Bauarbeitern ist das Verhältnis 1 : 1300, bei den Bergarbeitern 1 : 6200 und bei den Eisenbahnern gar nur 1 : 19000. Alles in allem schätzt Roberts, daß alle britischen Gewerkschaften, auch die, die nicht Mitglieder des TUC sind (von größeren Organisationen stehen nur die Lehrer und die Gemeindebeamten mit je mehr als 200 000 Mitgliedern außerhalb), nicht mehr als 3000 besoldete Funktionäre beschäftigen. Mit den Bürokräften zusammen dürften es nicht mehr als 10 000 sein. Die amerikanische Gewerkschaftsbewegung mit insgesamt 16 Millionen Mitgliedern (gegenüber 9,5 Millionen in Großbritannien) beschäftigt insgesamt 55 000 Angestellte (mit den Bürokräften). Dort entfällt auf 300 Mitglieder ein Angestellter der Gewerkschaft, in Großbritannien nur auf 900 Mitglieder — von der oft behaupteten Ueberbürokratisierung des gewerkschaftlichen Apparates kann also keine Rede sein. Roberts weist auch überzeugend nach, daß die Gewerkschaften keine «überalterten» Organisationen darstellen. Keiner der neuberufenen Generalsekretäre war ein alter Mann am Ende seiner Laufbahn. Manche wurden mit 36 Jahren zum wichtigsten und verantwortungsvollsten Amt einer Gewerk-

---

<sup>5</sup> B. C. Roberts, *Trade Union Government and Administration in Great Britain* (Gewerkschaftsregierung und Verwaltung in Großbritannien), London 1956.



schaft berufen; das höchste Berufungsalter war 56 Jahre, der Durchschnitt 49.

Die gründlichen und sehr seriösen Bücher von Allen und Roberts sind geeignet, vielen von einer «populären» Massenpresse bewußt genährten Vorurteilen gegen die Gewerkschaftsbewegung das Wasser abzugraben. Darüber hinaus sind sie aber eine Fundgrube für alle die die Probleme der zahlenmäßig größten und einflußreichsten Gewerkschaftsbewegung im freien Europa studieren wollen.

J. W. Brügel (London).

## Buchbesprechungen

*Jerome Kaplan. Das Alter als soziales Problem.* Rascher-Verlag, Zürich. 182 Seiten. Fr. 12.—.

Die Tatsache, daß heute die Menschen viel älter werden als früher, wirft eine ganze Reihe schwer zu bewältigender Probleme auf. Zuerst versuchte man durch die Einführung der Pensionen und der Altersversicherungen der Notlage der Alten zu steuern. Aber man merkte bald, daß die psychologischen und gesellschaftlichen Begleiterscheinungen des Alterns ebenso drückend sein können wie die Armut. Darum bemüht man sich schon seit einigen Jahren, Vorkehrungen gegen die Vereinsamung und das bittere Gefühl des Nutzlosseins zu treffen. In Amerika und England ist man dazu übergegangen, Klubs für ältere Leute zu organisieren, in welchen die verschiedensten Tätigkeiten und gesellschaftliche Veranstaltungen den alten Menschen einen Lebensinhalt geben sollen.

Das Buch von Jerome Kaplan hat sich zur Aufgabe gestellt, Anleitung «für den Aufbau einer Gruppenarbeit zu geben, die den älteren Einwohnern unseres Landes zugute kommen soll». Am Beispiel der Organisation, die Kaplan in einer mittleren Stadt von Nordamerika aufgebaut hat, lernt man, was alles zum Wohle von älteren Leuten getan werden kann. Vieles wird uns zunächst noch fremd und fast übertrieben vorkommen, aber schließlich hat jede Erweiterung des Feldes der Sozialarbeit zunächst Kopfschütteln erregt.

Das Buch ist für jeden Sozialarbeiter voller nützlicher und beherzigenswerter Anregungen.

R. K.-F.

*Hauser Albert. Zur Geschichte der Kinderarbeit in der Schweiz.* Polygraphischer Verlag AG., Zürich. 1956. 24 S. Fr. 3.10.

In dieser Schrift, der Antrittsvorlesung des Verfassers an der ETH, findet ein düsteres Kapitel der industriellen Frühgeschichte unseres Landes eine knappe und anschauliche Darstellung. Die unvoreingenommene Art, in der an Hand eines reichen Quellenmaterials in den Zeitabschnitt der «gestohlenen Kindheit» hineingeleuchtet wird, wirkt sympathisch. Es ist wohl nicht unnütz, unsere heutige Generation an diese Tatsachen zu erinnern, die zeitlich bis in unser Jahrhundert hineinreichen. Am Schlusse sind wichtige Quellen- und Literatur-nachweise angeführt, die es ermöglichen, einzelnen Aspekten der Frage der Kinderarbeit selber nachzuspüren.

W. K.

*Vor mir die Welt. Das schweizerische Berufswahlbuch.* Herausgegeben von Dr. Helen Schaeffer. Durchgesehene und ergänzte Neuauflage. Rotapfel-Verlag, Zürich. Fr. 12.45.

Für Mädchen ist die Berufswahl problematischer als für Burschen (diesen leistet das systematischere, nüchterne «Ich wähle einen Beruf», von Böhny, sicher die besten Dienste), weil oft weibliche Zukunftswünsche und Träume den