

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 55 (1963)
Heft: 10

Rubrik: Dokumente

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: 14.01.2026

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

Bekennen wir uns zu dem Gedanken, daß die Gewerkschaften in diesen aufstrebenden Gesellschaften der mächtigste Hebel für den Fortschritt sein können und müssen, sobald sie es wagen, über den altvertrauten Kreis hinauszugehen und Phantasie und Schwungkraft zu entwickeln.

Dokumente

Vom 10. bis 15. Juni 1963 fand in Arnoldshain bei Frankfurt eine vom Oekumenischen Rat der Kirchen veranstaltete Konferenz über *«Die ausländischen Arbeitnehmer und die Aufgaben der Kirchen»* unter dem Präsidium des französischen Sozialisten und ehemaligen Staatsministers *Prof. André Philip* statt, welcher 75 Abgeordnete und Berater verschiedener europäischer Kirchen beiwohnten, die sich auf dem Gebiet der Wirtschaft und der Sozialfürsorge spezialisiert haben. Die Konferenz hat eine Erklärung herausgegeben und Empfehlungen erlassen, aus denen wir nachstehend (leicht gekürzt) den ersten Teil abdrucken, der sich vor allem an die Regierungen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände u. a. richtet, obwohl uns scheint, der Abschnitt über die Gewerkschaften sei *reichlich mager* ausgefallen. Selbstverständlich lehnen wir eigene, selbständige wirtschaftliche Vereinigungen der ausländischen Arbeitnehmer an Stelle der Gewerkschaften ab. In unsere schweizerischen Gewerkschaften werden die ausländischen Arbeitnehmer zu den gleichen Bedingungen aufgenommen wie die einheimischen, sie haben dort absolut die gleichen Rechte und können auch unter den gleichen Voraussetzungen mitarbeiten wie diese. Die Gewerkschaften fühlen sich für alle ihre Mitglieder in gleicher Weise verantwortlich, ohne Unterschied der Herkunft und der Nationalität. Dafür zu sorgen, daß die ausländischen Arbeitnehmer nur zu den gleichen Bedingungen beschäftigt werden dürfen wie die einheimischen Arbeitnehmer, ist ein selbstverständliches Gebot des *Selbstschutzes* für die letzteren. Schließlich scheint uns, die Erklärung hätte sich in einem Punkte auch *an die ausländischen Arbeitnehmer selbst* wenden müssen, indem sie ihnen die Verpflichtung zur gewerkschaftlichen Organisation im Sinne der *gegenseitigen* Solidarität zwischen ausländischen und ansässigen Arbeitnehmern nahegelegt hätte.

Erklärung und Empfehlungen der Konferenz

Einige Grundsätze

1. Die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer in unseren Ländern wird in den nächsten Jahren mehr und

mehr zunehmen. Ein immer größerer Prozentsatz wird aus Ländern außerhalb der EWG, zum Teil sogar aus Ländern außerhalb Europas kommen. Die ausländischen Arbeitnehmer leisten zur Verbesserung unserer wirtschaftlichen Lage und zur Hebung un-

seres Lebensstandards einen wesentlichen Beitrag. Sie sind deshalb wertvolle Mitarbeiter und sollten als solche angesehen und behandelt werden.

2. Wenn auch einige Arbeitnehmer nur kommen, um Saisonarbeit zu leisten, so bleibt doch eine immer größer werdende Zahl von ihnen für längere Zeit in unseren Ländern, manche sogar für immer. Als Zeichen der Ehrfurcht vor der Menschenwürde des Arbeitnehmers steht hier an erster Stelle die *Erhaltung der Familieneinheit* – oder deren Wiederherstellung, sofern sie zerbrochen ist.

Die Trennung der Familie für eine längere Zeitdauer kann auch für die Gemeinschaft, in der der ausländische Arbeitnehmer lebt, schwerwiegende moralische und soziale Schäden zur Folge haben.

3. Es ist wesentlich, daß der ausländische Arbeitnehmer die Möglichkeit einer allgemeinen Anleitung erhält, auf Grund derer er die *Sprache des Landes*, in dem er sich niedergelassen hat, verstehen lernen kann. Auch sollte ihm eine *Berufsausbildung* ermöglicht werden, die ihm gestattet, seine Arbeit korrekt auszuführen. Die ausländischen Arbeitnehmer dürfen sich nicht zu einem Unterproletariat entwickeln, dem nichts anderes übrig bleibt, als die anstrengendsten Arbeiten auszuführen, die von anderen gescheut werden. Ein Land, das ausländische Arbeitnehmer beschäftigt, sollte ihnen ein Mindestmaß an *Grundausbildung* und den entsprechend begabten unter ihnen eine fortgeschrittene Berufsausbildung geben, um sie für bessere Arbeiten zu qualifizieren. In dieser Hinsicht muß der fremde Arbeiter die gleichen Rechte erhalten wie der einheimische Arbeiter neben ihm. Auch muß ihm eine Ausbildung gewährt werden, von der er nach der Rückkehr in sein Heimatland Gebrauch machen und durch die er einen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung seines Landes leisten kann.

4. Bei seiner Ankunft macht der ausländische Arbeitnehmer eine schwere *Anpassungskrise* durch. Hier muß man sich größte Mühe geben, um ihm die allmähliche Eingewöhnung zu erleich-

tern. Doch sollte man sich hüten, ihn seiner Vergangenheit zu entfremden und seine ursprüngliche Kultur zu zerstören. Das Ziel sollte nicht sein, ihn zu assimilieren, sondern ihm die Möglichkeit zu geben, sich in die neue Gemeinschaft einzuleben, und trotzdem seiner kulturellen Herkunft treu zu bleiben. Um das zu erreichen, sollte jede Art von Bevormundung den Arbeitnehmern gegenüber vermieden werden, und sie sollten dazu angeregt werden, so bald wie möglich ihre eigenen Gruppen und Vereinigungen zu bilden und an diesen teilzunehmen.

Empfehlungen

1. Die Wiederherstellung der Familieneinheit hängt davon ab, ob der Arbeitnehmer eine anständige *Wohnung* erhält, damit er so schnell wie möglich Frau und Kinder nachkommen lassen kann. Es ist klar, daß dies nicht immer sofort erreicht werden kann.

Es gibt Länder, in denen auch andere Arbeitnehmer schon seit langer Zeit auf Unterkunftsmöglichkeiten warten. Man muß den Unzulänglichkeiten der Wohnungsbeschaffung in den Einwanderungsländern offen ins Auge blicken. Schuld daran sind die ungeheuren Spekulationen beim Ankauf und Verkauf von Grundstücken und die veralteten Methoden, die in unserer Bauindustrie angewandt werden.

Dennoch müssen die ausländischen Arbeitnehmer unter den *bestmöglichen Bedingungen* untergebracht werden, indem man sie entweder in provisorischen Siedlungen oder in Wohngemeinschaften einquartiert. Dabei sollte man ihnen so bald wie möglich Wohnungen für ihre Familien zur Verfügung stellen. Die Verantwortung liegt beim jeweiligen Arbeitgeber. Wichtig ist dabei die Zusammenarbeit mit der Ortsverwaltung, den Familienfürsorgestellen, den Sozialversicherungen, den örtlichen Kirchgemeinden und den verschiedenen privaten Gruppen, die sich dieses Problems annehmen.

Zu diesem Zweck wird empfohlen, daß diejenigen, die für Investitionen in Industrieunternehmen verantwortlich sind und zusätzliche Arbeitskräfte

brauchen, einen vereinbarten finanziellen Beitrag zum Bau von Familienwohnungen leisten.

2. Wie wir gesehen haben, ist es Pflicht der Industrieländer, den ausländischen Arbeitnehmern eine *Berufsausbildung* zu geben – und das zu einer Zeit, in der sich die Methoden der Berufsausbildung radikal ändern. Die Berufsausbildung besteht in steigendem Maße darin, eine *Grundausbildung* zu vermitteln, die es dem Arbeitnehmer ermöglicht, sich den ständig wechselnden Arbeitsformen anzupassen. Es erscheint notwendig, dem ausländischen Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit ein Minimum an allgemeiner Ausbildung zu vermitteln. Diese Arbeitsausbildung sollte so bald wie möglich durch Abendkurse, Wochenendlehrgänge und andere in der Gesetzgebung einiger Länder gewährleistete Möglichkeiten ergänzt werden.

Besondere Aufmerksamkeit sollte dem *Sprachunterricht* geschenkt werden. Dabei sollten die modernsten Methoden, z. B. die sogenannten «crash programmes», angewandt werden. Hier soll die Verantwortung wiederum hauptsächlich beim Unternehmer liegen; jedoch im Rahmen eines Gesamtprogrammes, bei dem Arbeitnehmer, Gewerkschaften und die Verbände der ausländischen Arbeitnehmer zu Rate gezogen werden.

3. Im Blick auf die allgemeine Anpassung der Arbeitnehmer sollte eine Reihe von Empfehlungen ernsthaft berücksichtigt werden:

a) *Anwerbung und Stellenvermittlung*

Wir empfehlen, auf der Grundlage bilateraler und multilateraler Vereinbarungen zwischen den betreffenden Ländern ein System auszuarbeiten. Ein derartiges System organisierter Anwerbung kann durchaus eine *ärztliche Untersuchung* der Auswanderer vor der Abreise und eine vorläufige Berufsauswahl einschließen. Ebenfalls sollten den Arbeitnehmern gründliche *Informationen über ihr Bestimmungsland* gegeben werden. Was den letzten Vorschlag betrifft, so ist es dringend nötig, die Art der Information, die die Auswanderer brauchen, von Land zu

Land zu studieren; denn die Erfahrung hat gezeigt, daß trotz der bereits unternommenen Schritte immer noch ernste Schwierigkeiten auftreten. Auf jeden Fall ist es erforderlich, daß der Arbeitnehmer sein Land mit einem rechtmäßigen *Arbeitsvertrag* verläßt, der ihm einen Arbeitsplatz bei seiner Ankunft garantiert. Welche Anstrengungen auch immer gemacht werden, um die Vermittlung der Arbeitnehmer durch eine kollektive Anwerbung zu organisieren, so ist es doch gewiß, daß eine große Anzahl ausländischer Arbeitnehmer auch weiterhin auf eigene Initiative hin kommen wird. In diesem Falle ist es wünschenswert, daß besondere Maßnahmen ergriffen und einheitlich in Westeuropa durchgeführt werden, die die *Gewährung der Arbeitserlaubnis* einschließlich einer ärztlichen Untersuchung regeln und den Auswanderer mit gründlichen Informationen über das Einwanderungsland versorgen.

b) *Gesetzgebung*

Nach seiner Ankunft sollte der ausländische Arbeitnehmer durch *Arbeitnehmerschutzgesetze* gesichert sein. Ursprünglich hing solche Gesetzgebung allein von der Initiative der Auswanderungsländer ab; aber um unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern verschiedener Nationalität im selben Einwanderungsland zu vermeiden, wird sie mehr und mehr zu einer multilateralen Einrichtung. Es wäre gut, wenn man gewisse Richtlinien aufstellen würde, durch die allmählich alle ausländischen Arbeitnehmer – unabhängig von ihrer Nationalität – in den Genuß derjenigen Vorteile gelangen, die einige unter ihnen dank bilateraler Abkommen bereits erreicht haben. Außerdem ist es für die Anregung zur Verabschiedung solcher Gesetze wichtig, daß die den ausländischen Arbeitnehmern betreffenden Probleme ständig untersucht und von den zuständigen Regierungsbehörden, den industriellen Organisationen und anerkannten zuständigen sozialen Institutionen, die sich mit Fragen ausländischer Arbeitnehmer beschäftigen, aufgegriffen werden. Dem Arbeitnehmer sollte Gelegenheit gegeben werden,

an diesen Diskussionen und Entscheidungen beteiligt zu sein.

c) Gewerkschaften

Ausländische Arbeitnehmer müssen in der Lage sein, unter denselben Voraussetzungen wie die anderen Arbeiter in gewerkschaftlichen Organisationen mitzuarbeiten. Notfalls müßte es ihnen möglich sein, selbständige Vereinigungen zu gründen, die in guter Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften stehen. Sie sollten ihre eigenen, von ihnen selbst gewählten Vertreter in den Betriebsräten haben.

d) Sprachunterricht

Die Einrichtung besonderer Dienste, wie zum Beispiel die Unterrichtung der Kinder ausländischer Arbeitnehmer in ihrer Muttersprache und erwachsener Ausländer in der Sprache des Gastlandes, gehört zur Verantwortung der Gemeinde, einer Verantwortung, die die Kirchen mitübernehmen müssen.

e) Unverheiratete Mütter

Ernste Probleme erheben sich im Blick auf unverheiratete Mütter. Entbindungs- und Mütterheime stehen ihnen gewöhnlich offen; aber es ist nötig, den Mädchen zu helfen, sich solcher Einrichtungen zu bedienen. Die geistliche, psychologische und moralische Sorge für die unverheiratete Mutter vor und nach der Geburt ihres Kindes ist ganz offensichtlich eine Verpflichtung der Kirchen und christlichen Gemeinschaften; denn die Einstellung der Umwelt gegenüber der Mutter kann darüber entscheiden, ob

dieser unglückliche Zustand nur vorübergehend oder von Dauer sein wird. Die Rehabilitierung der Mutter ist eine soziale Aufgabe.

f) Organisation

Die Masseneinwanderung führt zu ernststen, ja gefährlichen ethischen Problemen. Um den ausländischen Arbeitnehmer freundlich aufzunehmen und ihn in seinem Leben zu begleiten, ist es deshalb wichtig, Ausschüsse auf nationaler und lokaler Ebene einzurichten. In diesen Ausschüssen sollten sowohl die zuständigen Behörden, Gewerkschaften, Dienststellen der Kirchen, Frauen- und Jugendorganisationen als auch die Verbände der ausländischen Arbeitnehmer vertreten sein. Diese Organisationen müßten dem Arbeitnehmer während der Zeit seiner Eingewöhnung zur Verfügung stehen und ihm das Gefühl geben, daß er nicht sich selbst überlassen ist, sondern daß er eigene Verantwortung für die Gestaltung seiner Zukunft übernehmen muß.

g) Wirtschaftshilfe an Auswanderungsländer

Schließlich sollten staatliche, zwischenstaatliche und nichtstaatliche Stellen ebenso wie Industriebetriebe die Möglichkeiten von Investitionen in den Heimatländern der ausländischen Arbeitnehmer genauestens überprüfen, um der Auswanderung und ihren zahlreichen Folgen entgegenzuwirken. Derartige Investitionen würden zur gleichen Zeit eine Form von Wirtschaftshilfe bedeuten, die Probleme der Berufsausbildung lösen helfen und die Trennung von Familien vermeiden.