

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 57 (1965)
Heft: 9

Artikel: Der Aufgabenbereich der Uebersetzer in der internationalen Gewerkschaftsbewegung
Autor: Berger, Georges
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354195>

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: 12.01.2026

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

Der Aufgabenbereich der Uebersetzer in der internationalen Gewerkschaftsbewegung

Den eigentlichen Anlaß zu dieser kurzen Darstellung der Aufgaben der Uebersetzer in der internationalen Gewerkschaftsbewegung stellten die sehr treffenden Ausführungen über die Arbeit der Dolmetscher dar, die von der Chefübersetzerin der IAO, Frau *Lydia Kerr*, verfaßt, in der «Revue syndicale suisse» wiedergegeben worden sind.¹

Schon aus dieser Einleitung geht hervor, daß es ganz unrichtig wäre, die Begriffe «Dolmetscher» und «Uebersetzer» zu verwechseln, denn ganz abgesehen davon, daß sie eine ganz verschiedene Tätigkeit ausüben, gibt es in der internationalen Praxis – und nicht nur in der Gewerkschaftsbewegung – nur sehr wenige gute Dolmetscher, die gleichzeitig ebenso gute Uebersetzer sind und umgekehrt. Wesentlich ist jedoch, daß das Arbeitspensum, das von den Uebersetzern in aller Herren Länder, nicht nur in Genf oder Brüssel, bewältigt werden muß, ungleich größer ist als jenes der Konferenzdolmetscher, und in vielen Fällen auch zwangsläufig weniger interessante Arbeit mit sich bringt. Man kann doch beim besten Willen nicht behaupten, die Uebersetzung eines Kassenberichtes sei geistig sehr anregend – selbst wenn dabei terminologische Schwierigkeiten auftreten, die man kaum erwartet (z. B. Bestätigungen von vereidigten Rechnungsprüfern, bei denen man seine blauen Wunder erlebt). Andererseits soll hier keineswegs der Eindruck entstehen, der Verfasser wolle unbedingt eine Lanze brechen für jene, die man nicht sieht, weil sie im Dunkel sind (frei nach Brecht), etwa um die Bedeutung der Arbeit jener, die «im Lichte sind», also der Dolmetscher, mit all ihrem Prestige, ihren unmittelbaren Kontakten mit Konferenzdelegierten usw. herabzusetzen. Davon kann keineswegs die Rede sein, und das um so weniger, als der Schreiber dieser Zeilen zufällig auch internationaler Konferenzdolmetscher ist.

Das Arbeitsgebiet der Uebersetzer

Zunächst ist festzuhalten, daß in der internationalen Gewerkschaftsbewegung, vor allem bei den Internationalen Berufssekretariaten, hauptamtliche Uebersetzer tätig sind, die zum Personal der betreffenden Organisation zählen, und zusätzlich freiberuflich tätige, deren Aufgabe es ist, jenes Arbeitspensum zu bewältigen, das mit Hilfe der in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Uebersetzer

¹ «Réflexions sur l'interprète et son travail», «Revue syndicale suisse», Nr. 12/1964, Seite 355.

nicht bewältigt werden kann. Ein Ausweichen auf Ueberstundenarbeit wird grundsätzlich vermieden, denn abgesehen von reinen Routinearbeiten würde die Qualität einer solchen Arbeit, von einem geistig und körperlich ermüdeten Uebersetzer am Abend mit viel Mühe erledigt, meist einiges zu wünschen übrig lassen. Wichtig ist aber, daß, wo immer möglich, nur solche «free-lance»-Uebersetzer herangezogen werden, die mit den Zielsetzungen der Gewerkschaftsbewegung, auf nationaler *und* internationaler Ebene, gründlich vertraut sind und, was vielleicht noch wichtiger ist, mit ihr innerlich verbunden sind. Noch wichtiger deshalb, weil man sich die technischen Kenntnisse und die besondere Terminologie, wie sie in den verschiedenen Wirtschaftszweigen üblich sind, wohl aneignen kann, Gewerkschaftsbewußtsein und innere Verbundenheit mit den Werk-tätigen des Geistes und der Hand aber kaum.

Auf welche Gebiete erstreckt sich nun der Aufgabenbereich der Uebersetzer? Im allgemeinen auf Uebersetzungen von Pressemitteilungen und sonstigen Publikationen der betreffenden Organisationen, Berichten und sonstigen Unterlagen für Tagungen des Vorstandes, des Generalrats oder von Fachgruppen verschiedenster Art. Dabei spielen technische, und keineswegs lediglich gewerkschaftspolitische Kenntnisse eine große Rolle, vor allem bei Fachgruppentagungen, das heißt Konferenzen von Vertretern bestimmter Wirtschaftszweige oder Berufsgruppen, die auf sehr genaue Ausdrucksweise in allen Unterlagen großen Wert legen und keineswegs gewillt sind, sich mit allgemeinen Formulierungen, hinter denen sich Unkenntnis der Materie verbirgt, zufriedenzugeben. Ihre nicht immer in eleganter Form vorgebrachte Kritik richtet sich an die Adresse des verantwortlichen Sekretärs, der sie nach dem bekannten Prinzip des Blitzableiters an den Uebersetzer weiterleitet.

Daß Kongreßprotokolle, Protokolle von Sitzungen des Vorstandes und ähnliche Unterlagen größeren Umfangs übersetzt werden müssen, versteht sich von selbst. Auch hier befindet sich der Uebersetzer, wie überhaupt bei seiner gesamten Tätigkeit, im Vergleich zum Dolmetscher in einer viel exponierteren Lage. Beim besten Dolmetscher kann es einmal, sei es infolge Uebermüdung oder bedingt durch andere Faktoren, vorkommen, daß ihm das rechte Wort nicht einfällt oder daß seine Wiedergabe nicht ganz so nuanciert ist wie sie es normalerweise wäre. Solche Augenblicke eines geistigen Leerlaufs gehen in der überwiegenden Mehrheit der Fälle vorüber, ohne daß irgendein Delegierter aufmerksam wird. Ganz anders liegen die Dinge jedoch bei dem, was man schwarz auf weiß vor sich sieht. Hier muß man immer wieder die Feststellung machen, daß selbst Delegierte, die als *Zuhörer* durchaus bereit sind, fünf gerade sein zu lassen – mehr als einmal sogar – schriftliche Unterlagen scharf unter die Lupe nehmen und sich mit vagen Erklärungen keineswegs zufriedengeben. Interessant ist dabei, daß aus

solchen Anlässen zu den unerbittlichsten Kritikern sehr oft Delegierte großer Verbände gehören, vermutlich weil sie instinktiv – und nicht einmal ganz zu Unrecht – annehmen, sie bekämen etwas Minderwertiges vorgesetzt, also nicht die Qualität, die der Quantität der bezahlten Mitgliedsbeiträge entspricht. Andererseits sind es immer wieder Vertreter von Organisationen verschiedener, offiziell gleichsprachiger Länder, die entrüstet das Mikrophon ergreifen, um auf den falschen Gebrauch dieses oder jenes terminus technicus oder vielleicht einer – nach ihren Begriffen – unrichtigen Auslegung eines Begriffes hinzuweisen.

Hier sehen wir uns einer Gefahr gegenüber, die dem Laien wahrscheinlich als ganz unwahrscheinlich oder wenigstens sehr überraschend erscheinen mag, nämlich den Unterschied zwischen der Terminologie, Mentalität (unter Berücksichtigung des jeweiligen gewerkschaftlichen Hintergrunds) und Grammatik bei Vertretern verschiedener Länder, in denen man – offiziell – die gleiche Sprache spricht. So wurde einmal das sehr zutreffende Wort geprägt: «Das einzige, was Großbritannien und die Vereinigten Staaten trennt, ist eine gemeinsame Sprache.» Von Unterschieden zwischen der Orthographie beider Länder soll hier überhaupt nicht die Rede sein. Was viel schlimmer und für die Uebersetzer, die diese Falle nicht kennen, gefährlicher ist, ist die ganz unterschiedliche Auslegung des gleichen Begriffes. Was zum Beispiel im englischen Sprachbereich «holidays» heißt, würde im Lande Onkel Sams unweigerlich «vacation» bedeuten (Urlaub oder – in der Schweiz – Ferien). «Holidays» sind in Amerika öffentliche Feiertage. Das wohlklingende englische Wort «engineer» (normalerweise Monteur) würde auf der anderen Seite des «großen Teiches» nichts anderes bedeuten als «Lokomotivführer» – in «normalem» Englisch hieße es «engine driver». Diese Liste von Beispielen ließe sich natürlich noch lange fortsetzen und nicht nur auf dem Gebiete der englischen Sprache. Ich habe bereits erwähnt, daß man Urlaub in der Schweiz allgemein als «Ferien» bezeichnet, was in Deutschland und Oesterreich bekanntlich Schulferien bedeutet. Von diesem ganz einfachen Begriff ausgehend, kommen wir, die Skala der sprachlichen Verwirrungen hinaufkletternd, zu Komplikationen, die vielen Uebersetzern graue Haare und einer ganzen Reihe von internationalen Organisationen nicht unbeträchtliche Kosten verursacht haben, wie etwa die ganz unterschiedliche Auslegung der Begriffe «Mitbestimmung», «Mitsprache» u. ä. in Deutschland, Oesterreich und der Schweiz. Als Beispiel der finanziellen Auswirkungen des Aneinandervorbeiredens von Organisationen der gleichen Sprachgruppe möchte ich hier anführen, daß die Internationale des Personals öffentlicher Dienste vor ungefähr elf Jahren eine besondere Tagung, ausschließlich zur Diskussion des Fragenkomplexes des Mitbestimmungs- und Mitspracherechts und verwandter Begriffe, einberufen mußte, weil man

sonst der Verwirrung der Geister einfach nicht mehr Herr geworden wäre. (Die Uebersetzung der gleichen, sprachlich umstrittenen Begriffe ins Englische ist zwar nicht universell geregelt, es ist da von «co-determination», «co-management» usw. die Rede, aber das spielt de facto keine große Rolle, denn das Mitspracherecht oder die Mitbestimmung wird zum Beispiel von den britischen und US-Gewerkschaften nicht nur als unwesentlich betrachtet, sondern vor allem in Großbritannien glatt abgelehnt. Die mächtigen Gewerkschaften setzen auf dem Verhandlungswege oder, wenn es sein muß, unter Androhung oder Durchführung von Kampfmaßnahmen durch, was sie erstreben, und wollen keine gesetzlich verankerten Verpflichtungen auf sich nehmen. Moralische übernehmen sie freiwillig, eben weil sie sich ihrer Stärke bewußt sind; dazu kommt noch der Umstand, daß die Tradition des Gewohnheitsrechts und der pragmatischen Rechtsprechung auch auf das gewerkschaftliche Denken nicht ohne Einfluß geblieben ist.)

Ebensowenig ist die genaue Abgrenzung zwischen Arbeitern, Angestellten und Beamten in der Schweiz oder in Oesterreich üblich, da die jeweils anzuwendenden Rechtsgrundlagen ebenfalls verschieden sind. Schwieriger wird die Lage, wenn ein Oesterreicher vom «pragmatisierten Dienst» und «Vertragsbediensteten» spricht – der erstgenannte Begriff bedeutet ein Beamtenverhältnis, der zweite im allgemeinen, aber nicht immer, ein Angestelltenverhältnis. Ob und unter welchen Voraussetzungen ein Bediensteter mit den Tätigkeitsmerkmalen eines «Arbeiters» Beamter werden kann, ist ebenfalls ein beliebter Gegenstand langatmiger, aber keineswegs langweiliger Diskussionen. In dieser Tonart könnte es noch lange weitergehen.

Kann man seine Muttersprache verlernen?

Diese Frage mag etwas ungewöhnlich erscheinen, ist es aber keineswegs. Die Zahl jener, die unter dem Einfluß einer anderssprachigen Umgebung – vor allem im angelsächsischen Sprachbereich – ihre Muttersprache soweit verlernen, daß sie z. B. deutsche Sätze englisch formulieren («Ich habe eine gute Zeit gehabt – I have had a good time») ist viel größer als man glaubt. Leider gehören auch Uebersetzer dazu, und aus diesem Grunde scheint mir einer der wichtigsten Grundsätze zu sein, daß ein guter Uebersetzer die Sprache, *aus* der er übersetzt, ebenso gründlich beherrschen müßte, mit allen Finessen, Jargon, Berufsjargon und Nuancen, wie die Sprache *in* die er übersetzt. Die Voraussetzung ist die gleiche wie beim Dolmetschen – *Denken in der Sprache, in die man übersetzt*, ohne dabei das Denken in der anderen Sprache zu verlernen.

Die Kriterien einer guten Uebersetzung

Woran erkennt man eine gute Uebersetzung? Daran, daß man nie, unter keinen wie immer gearteten Umständen den Eindruck gewinnt, es sei eine Uebersetzung. Nicht einmal der Leser, der keine besonderen sprachlichen Talente besitzt, darf jemals das Gefühl haben, hier stimme etwas nicht, er hätte das oder jenes anders gesagt. Dabei ist das erwähnte Kriterium lediglich maßgebend für eine *einigermaßen brauchbare* Uebersetzung; bei einer wirklich ausgezeichneten Uebersetzung – oder, genauer ausgedrückt Uebertragung in eine andere Sprache – sollte selbst ein Uebersetzer nicht merken, daß er eine Uebersetzung vor sich hat. Keine leichte Sache, gewiß, schon deshalb nicht, weil der Grundsatz, daß eine Krähe der anderen nicht die Augen aushacke, unter Uebersetzern nicht immer Anwendung findet.

Spezialisierung ist unerläßlich. Wer nicht weiß, wie die betreffenden Kollegen, denen der Bericht unterbreitet wird, arbeiten, denken und reagieren, wird sie nie ganz zufriedenstellen, und eine Arbeit, die nicht so gut ist, wie sie sein könnte, ist eines Uebersetzers, der nicht nur verdienen, sondern der Gewerkschaftsbewegung dienen will, nicht würdig. Gut und brauchbar ist also eine Uebersetzung nur dann, wenn sie alles vermittelt, die Gedankengänge und Zielsetzungen des Verfassers des Originals, mit allen Nuancen und Schattierungen, einschließlich aller idiomatischen Eigenheiten. Richtige Grammatik und Terminologie sind nur Ausgangspunkte. Jede Sprache, und noch viel mehr die Sprache der Gewerkschafter, hat ihre besonderen Phrasen, genau jene, manchmal durchaus nicht grammatisch zimmerreinen Redewendungen, die ein durchschnittlich gebildeter, in dem betreffenden Lande geborener oder aufgewachsener Leser instinktiv verwenden würde. Ein guter Uebersetzer wird sich daher nie sklavisch an den Originaltext klammern – das bleibt der zweiten Garnitur überlassen, vor allem jenen, die zu faul sind, ausfindig zu machen, was irgendein ihnen nicht geläufiger Begriff bedeutet. Niemals dürfen englische, französische oder italienische Worte in deutsche Sprachformen gepreßt werden.

Wieweit die Freiheit des Uebersetzens gehen darf, hängt weitgehend von der Materie ab. Bei literarischen Texten, mit denen man allerdings in der Gewerkschaftsbewegung weniger zu tun hat, wird sie naturgemäß weiter gehen als bei Uebersetzungen eines Vertragstextes, obwohl gerade bei den letztgenannten wie überhaupt bei juristischen oder verwandten Texten, das streng sinngemäße, aber vom Original terminologisch abweichende Uebersetzen von größter Bedeutung ist. Es würde zu weit führen, hier auf Beispiele einzugehen, denn ihre Zahl wäre Legion. Immerhin sollte auf einige wenige Fehler hingewiesen werden, die vor allem bei Uebersetzungen von der deutschen in die englische Sprache und umgekehrt auf-

treten. Das sanft klingende «should» übt nicht weniger Druck aus als das deutsche «muß». Positive und negative Extreme, wie sie im Deutschen gang und gäbe sind (herrlich, großartig, unmöglich, fürchterlich), ins Englische zu übertragen, so wie sie sind, ist ein unfehlbarer Beweis dafür, daß der Uebersetzer nicht «englisch denken» kann, denn wenn ein Brite sagt: «not too bad» oder «not bad at all», bedeutet das hohe Anerkennung. Sinngemäß könnte man auf Deutsch ruhig «ausgezeichnet» oder «wundervoll» sagen. Wie man sieht, spielt das Verständnis der Mentalität eines Volkes – in diesem Falle die britische Neigung zum «understatement» – eine wichtige Rolle, die in der Gewerkschaftsbewegung ebenso wichtig ist, vor allem dann, wenn eine Ansprache an einer Konferenz zu übersetzen ist, bei der dem Redner sein Temperament unter Umständen durchgeht.

Dagegen kann man sich bei technischen Spezifikationen und Beschreibungen kaum Freiheiten erlauben, und ebensowenig dann, wenn hinsichtlich der genauen Uebereinstimmung des Sinnes des Originals und der Uebersetzung Differenzen entstehen können. Sprachgefühl und Verständnis für die Mentalität des Lesers bei der Uebersetzung sind ausschlaggebend. Ob sie erlernt werden können, ist mehr als zweifelhaft.

In diesem Zusammenhange sollte auch kurz die Frage des Jargons und Dialekts gestreift werden. Jedes Gewerbe, jeder Beruf entwickelt seinen eigenen Jargon. Der gewissenhafte Uebersetzer muß mit der Materie gründlich vertraut sein, er muß seine Kenntnisse durch Lektüre von Fachzeitschriften, nicht nur in seiner eigenen Sprache, dauernd à jour halten, und auch, sofern es am Platze ist, ebenso wie der Dolmetscher so reden können wie ihm, bzw. seinen Lesern, «der Schnabel gewachsen ist». Der Stil eines Tätigkeitsberichts, mit dem sich eine Tagung von hohen Staatsbeamten beschäftigen wird, muß anders sein als bei einem Bericht über den Besuch einer Fabrik mit Interviews mit verschiedenen Arbeitern. Ähnliches gilt für Protokolle, sofern sie eine *wortwörtliche* Wiedergabe bedingen. Warum «money» sagen, wenn der Redner «Pinke» gesagt hat? Wäre nicht «dough» (US) oder «bees and honey» (= money), wie ein Cockney sagen würde, besser? Warum «argent», wenn der Redner «fric» sagte?

Mit einer ungenauen Uebersetzung kann man viel Schaden anrichten, mit einer in allzu akademischem Stil abgefaßten mindestens ebensoviel, wenn man dadurch diejenigen, die die Uebersetzung verdauen müssen, bildlich gesprochen, gegen den Strich bürstet.

Guter Stil immer wichtig

Bekanntlich gelten für gute Uebersetzer die gleichen Voraussetzungen wie für gute Dolmetscher: gute Schulbildung, umfassende

Allgemeinbildung, Takt und Diplomatie bei der Ausdrucksweise, Verantwortungsbewußtsein und, im Falle der Gewerkschaftsbewegung keineswegs an letzter Stelle, echtes Interesse und Zugehörigkeitsgefühl. Gelegentlich wird die Frage aufgeworfen, ob ein guter Uebersetzer Akademiker sein müsse. Grundsätzlich ist Hochschulbildung, die ja nicht nur Fachwissen vermittelt, sondern auch die Fähigkeit zum selbständigen Denken entwickeln soll, ein Vorteil. Ein Akademiker, dem die Gewerkschaftsbewegung nichts bedeutet, ist als Uebersetzer in unserem Falle unbrauchbar; dagegen wird einer, der ihr innerlich verbunden ist, im allgemeinen bessere Arbeit leisten als ein Nichtakademiker. Doch auch hier bestätigen die Ausnahmen die Regel.

Damit dürfte auch die Frage beantwortet sein, die man so oft von Laien gefragt wird: «Wieviele Sprachen sprechen Sie?» Vermutlich ist das darauf zurückzuführen, daß man so oft vom Chauffeur des Grafen X liest, der zehn oder mehr Sprachen «spricht». Daß er in zehn Sprachen eine Tasse Tee bestellen kann, wird niemand bezweifeln. Ob er aber, ohne 90 Prozent der Worte in einem Wörterbuch nachsehen zu müssen, eine Abhandlung über die Allgemeinverbindlichkeit von Gesamtarbeitsverträgen übersetzen könnte, steht auf einem ganz andern Blatt.

Eine besondere Schwierigkeit ergibt sich bei Uebersetzungen von Originalen, deren Verfasser blendende Redner sind, denen es ohne Mühe (und, nebenbei bemerkt, ohne allzuviel Rücksicht auf Grammatik) gelingt, ihre Zuhörer zu fesseln. Hat man die gleiche Rede schwarz auf weiß vor sich, so sieht sie allerdings meist ganz anders aus. Dann muß der gewissenhafte Uebersetzer so tun, als ob das Original so wäre, wie es sein sollte. Gelegentlich kann man auch, mit Geschick, Takt und viel Diplomatie, die entsprechenden Verbesserungen am Original anbringen, manchmal mit, manchmal ohne Wissen des Urhebers. Der betreffenden Organisation wird dadurch immer ein guter Dienst erwiesen, denn viele gewerkschaftliche Publikationen werden ja auch von Nichtgewerkschaftern gelesen. Es hat wenig Sinn, dem Juristen auf der Arbeitgeberseite am Verhandlungstisch einen juristisch völlig ungeschulten Gewerkschaftsdelegierten gegenüberzusetzen. Ebenso muß das Niveau der Publikationen der Gewerkschaftsbewegung mindestens jenem der Literatur der Verhandlungspartner ebenbürtig, wenn nicht höher sein, und logischerweise gilt dieser Grundsatz per se auch für Uebersetzungen.

Wir haben vorhin erwähnt, daß einem Uebersetzer bei technischen Texten, wie sie ja auch im Zusammenhang mit gewerkschaftspolitischen Fragen durchaus vorkommen können (Automation u. dgl.), da ja technische Aspekte nur allzu oft unmittelbare Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen, Altersgrenzen, Entlohnung usw. haben, wenig Gelegenheit geboten wird, eine stilistisch gute Arbeit zu liefern. Ein Ingenieur, der einen Bericht verfaßt, hat oft über-

raschend wenig Gelegenheit, seine Gedanken mündlich zu formulieren. Was er dann schriftlich erläutert, ist zweifellos nicht unverständlich, sehr oft sogar 100prozentig genau, aber die Ausdrucksweise bleibt unbeholfen und plump, selbst bei technisch hochqualifizierten Leuten mit akademischer Bildung. Hier ist es Aufgabe des Uebersetzers, dessen Werkzeug ja nicht der Rechenschieber, sondern die Sprache ist, den technisch einwandfreien Text so zu übersetzen, daß seine Lektüre mindestens leicht fällt, vielleicht aber sogar Vergnügen bereitet.

Beruf ist Berufung

Uebersetzer, die für gewerkschaftliche Organisationen arbeiten, sei es auf nationaler Ebene oder für internationale Organe, sind in der Regel nicht nur aus materiellen Erwägungen an ihrer Arbeit interessiert, sondern fühlen sich darüber hinaus innerlich verpflichtet und kraft ihrer sprachlichen Befähigung und sonstigen Talente sogar berufen, auf ihre Weise der Gewerkschaftsbewegung zu dienen und wenigstens einen bescheidenen Beitrag zu allen Tätigkeiten zu leisten, die darauf abzielen, den vielen Millionen Kollegen in der ganzen Welt zu einer Hebung ihres Lebensstandards zu verhelfen. Vielleicht ist der Zusammenhang zwischen Uebersetzungen und gewerkschaftspolitischem Fortschritt nicht immer sehr deutlich zu erkennen, aber er besteht immer und überall, und wenn so viele Uebersetzer auch gute Gewerkschafter sind, ist das gewiß kein Zufall.

Georges Berger, Bern.

Buchbesprechungen

Georg Leber: Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand. Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt a. M. (1964). 182 Seiten. 7 Fr. – Band 2: Dokumentation. 307 Seiten. Fr. 9.40. – Band 3: Wissenschaftliche Beiträge. 264 Seiten. Fr. 9.40.

Vor zwei Jahren hat der initiative Präsident der deutschen Bauarbeitergewerkschaft, Georg Leber, einen Plan vorgeschlagen, wie der Arbeiter an der Vermögensbildung beteiligt werden kann, was zugleich zu einer gerechteren Verteilung des Vermögens führen würde. Nach seinem Vorschlag soll durch Kollektivvertrag vereinbart werden, daß die Arbeitgeber zusätzlich 1,5 Prozent vom Lohn leisten und an einen Fonds abführen. Der Fonds kann diese Mittel den Bauunternehmungen für Investitionen zur Verfügung stellen in Form von Kredit oder Gesellschaftskapital (der Unternehmer muß in diesem Fall kein Bargeld aufbringen); er kann sie auch für Gemeinschaftsaufgaben verwenden oder an Bauarbeiter für Eigenheim ausleihen. Der Arbeiter erhält eine Beteiligung am Fonds in der Höhe der für ihn bezahlten Einlagen, die er bei Erreichung der Altersgrenze zurückverlangen kann samt Zins. Auf diese Weise soll die Idee des sogenannten Investivlohnes, die in Deutschland schon lange diskutiert wird, verwirklicht werden. Im März ist bereits ein Vertrag im Sinne des Leber-Planes zustande gekommen.