

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 57 (1965)  
**Heft:** 12

**Buchbesprechung:** Buchbesprechungen

### **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:** 25.02.2026

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

## Buchbesprechungen

*Dr. Hansjörg Rottmann: Die Freizügigkeit des Arbeitnehmers im Spannungsfeld der Pensionskassengebundenheit.* Band 3 der Rechts- und Verwaltungswissenschaftlichen Reihe der Veröffentlichungen der Hochschule St. Gallen für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (St.-Galler Dissertation). Polygraphischer Verlag AG, Zürich und St. Gallen. 156 Seiten. 19 Fr.

Das Problem der Freizügigkeit des Arbeitnehmers im Bereiche von Pensionskassen und anderen betrieblichen Altersvorsorgeeinrichtungen steht seit langem zur Diskussion. In den letzten Jahren bemühen sich verschiedene Kreise um eine befriedigende und tragbare Lösung, die bei der Verschiedenartigkeit der bestehenden Einrichtungen in Aufbau und Leistungen und angesichts realer oder eingebildeter Interessengegensätze gar nicht so leicht zu bewerkstelligen ist, wie es auf den ersten Blick den Anschein hat.

Die vorliegende Dissertation geht sowohl diesen unterschiedlichen Interessen wie den einer Lösung sich stellenden Problemen auf den Grund, gibt einen Ueberblick über bisher praktisch erprobte Maßnahmen und über Pläne und Möglichkeiten neuer Verfahren. Einige Kernprobleme der Freizügigkeit werden eingehend behandelt, so u. a. die Revisionsbedürftigkeit des umstrittenen Abs. 3 von Art. 343<sup>bis</sup> des Obligationenrechts, die bei der sich in Bearbeitung befindenden Neufassung des Abschnittes Dienstvertrag OR eine wichtige Rolle spielt.

Nachdem der Verfasser im ersten Kapitel seiner Schrift der Problemstellung als solcher nachgeht, bemüht er sich um eine Definition, die er in der folgenden Fassung gefunden glaubt:

Freizügigkeit sei «das Recht des Arbeitnehmers, bei Auflösung des bisherigen und Abschluß eines neuen Arbeitsverhältnisses sowie bei Uebernahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit die in der bisherigen Personalwohlfahrtseinrichtung für ihn geäußerten Vorsorgemittel in einem angemessenen Umfang seiner Sozialvorsorge zweckmäßig zu erhalten sowie in die Personalwohlfahrtseinrichtung eines neuen Arbeitgebers ohne jegliche – in der bisherigen Personalwohlfahrtseinrichtung noch nicht berücksichtigten – Vorbehalte aufgenommen zu werden».

Bei der Umschreibung der Interessenkollisionen sind seine Ausführungen über die Motive des Stellenwechsels, durch den ja das Problem der Freizügigkeit überhaupt aufgeworfen wird, besonders aufschlußreich.

Der Auffassung, die Arbeitgeberbeiträge an Personalwohlfahrtseinrichtungen hätten *lohnähnlichen* Charakter, wird man folgen können, wogegen die auch etwa vertretene, weitergehende Auffassung, nach der sie überhaupt *Lohnbestandteil* seien, zur Vorsicht mahnt, wenn daraus der Schluß gezogen wird, daß sie beim Austritt des Arbeitnehmers immer und unter allen Umständen, vollständig und gleichgültig in welcher Form, heraus- und ihm persönlich mitzugeben seien. In letzter Konsequenz müßte eine solche Auffassung geradezu den Zweck der Wohlfahrtseinrichtung und der Freizügigkeit in Frage stellen.

Der Verfasser kommt im Gegensatz zur juristischen Arbeitsgruppe der *Kommission zum Studium der Freizügigkeit in der Personalversicherung*, an deren Arbeiten der Schweizerische Gewerkschaftsbund beteiligt ist, zum Schluß, der im Abs. 3 des Art. 343<sup>bis</sup> OR verwendete Ausdruck «herausgeben» bedeute, jedenfalls nach seiner Entstehungsgeschichte, nicht so sehr, *der Altersvorsorge des Arbeitnehmers erhalten*, sondern eben auch wirklich *auszahlen*, was allerdings den *freiwilligen* Verzicht des Arbeitnehmers auf Barauszahlung nicht ausschließen sollte. Wenn diese Auffassung richtig wäre, so würde sich allerdings eine Revision von Art. 343<sup>bis</sup> OR erst recht aufdrängen.

Bei den Plänen und künftigen Möglichkeiten für die Verwirklichung der Freizügigkeit sind zwei besonders hervorgehoben, die sicher auch nebeneinander Platz haben sollten: die *Freizügigkeitspolice*, eine Anregung des Verbandes für privatwirtschaftliche Personalfürsorge, und die *Freizügigkeitszentrale*, welche

auf das Postulat von alt Nationalrat Philipp Schmid-Ruedin zurückgeht und ein besonderes Anliegen der Kommission zum Studium der Freizügigkeit in der Personalversicherung geworden ist. Beide Möglichkeiten werden von Dr. Rottmann als ernstzunehmende, aufbauwürdige Lösungsvorschläge bezeichnet. Wir drucken einen Teil dieses Abschnittes mit der Bewilligung von Verfasser und Verlag in dieser Nummer der «Gewerkschaftlichen Rundschau» nach, um unsere Leser mit beiden Lösungsmöglichkeiten näher vertraut zu machen. Darüber hinaus möchten wir aber gerade mit diesem Nachdruck zum Lesen und zum aufmerksamen Studium der *ganzen* Arbeit Dr. Rottmanns anregen. Jeder Gewerkschaftsfunktionär, der in seiner Arbeit mit Freizügigkeitsproblemen konfrontiert wird, sollte diese wertvolle Schrift kennen.

Einen uns wichtig erscheinenden Umstand hat Dr. Rottmann, soviel wir feststellen konnten, übergangen. Die sogenannte «schweizerische Lösung» der Altersvorsorge mit der staatlichen Alters- und Hinterlassenenversicherung als Basis sowie den betrieblichen und verbandlichen Vorsorgeeinrichtungen und der privaten, eigenen Vorsorge als Ergänzung wird kaum für lange Zeit Bestand haben, wenn nicht das Problem der Freizügigkeit zwischen allen privaten Vorsorgeeinrichtungen in absehbarer Zeit eine zweckmäßige und allseits tragbare Lösung findet. Wer diese «schweizerische Lösung» erhalten will, muß deshalb das Seine zur Erarbeitung einer solchen Lösung beitragen. Dabei wäre es besonders wichtig, daß sie durch die Zusammenarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und ihren Wohlfahrtseinrichtungen (und denjenigen der einzelnen Betriebe) gefunden und verwirklicht würde, um allzu starre gesetzliche Regelungen entbehrlich zu machen. Eine neue Fassung des Art. 34<sup>3</sup><sub>bis</sub> OR, wie sie bereits von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in weitgehender Uebereinstimmung vorgeschlagen wurde, muß allerdings die Voraussetzungen dafür schaffen.

g. b.

*Martel Gerteis: Automation – Chancen und Folgen für Mensch, Wirtschaft und Politik.* Verlag Organisator, Zürich. 376 Seiten. 36 Fr.

1964 fand in der Schweiz eine internationale Konferenz statt, an welcher die Probleme der Automation und der neuen Technologien behandelt wurden, vor allem die vermutlichen sozialen Auswirkungen. Die Meinungen gingen zum Teil weit auseinander. So war zum Beispiel umstritten, *ob ein wesentlicher Teil der rund 4 Millionen Arbeitslosen in den USA auf die Automation zurückzuführen sei.* Ob es dieser oder jener Prozentsatz ist, dürfte aber ein müßiger Streit sein. Ein Zusammenhang ist unverkennbar, verstärkt doch die Automation eindeutig den Bedarf an qualifiziertem und spezialisiertem Personal, welches geistig beweglich ist und auch initiativ genug, um mit einer neuen Situation fertig zu werden. Präsident Kennedy hatte seinerzeit dem Kongreß noch ein Programm für die Umschulung von einigen Hunderttausend Arbeitslosen auf neue «Berufe» unterbreitet. Ohne solche *organisierte Umschulungsmöglichkeiten* wird man auch in anderen Industriestaaten nicht auskommen.

Soziale Auswirkungen der Automation ergeben sich aber – eine interessante Feststellung – nicht etwa nur in hochindustrialisierten Ländern. *Entwicklungsländer* führen schon im Embryonalstadium der Industrialisierung moderne technologische Methoden ein, ja sie sind oft wegen großen Mangels an qualifiziertem handwerklichem Personal gezwungen, narrensichere – also automatisch gesteuerte – Maschinen anzuwenden. Aber weil anderseits die Spezialisten fehlen, um Defekte zu beheben, müssen die Schlüsselpositionen von ausländischen Spezialisten besetzt werden. Dies führt wieder zu politischen und sozialen Spannungen.

Die beiden Beispiele aus hochindustrialisierten und in Entwicklung begriffenen Ländern zeigen, daß im Vordergrund der Automationsprobleme dasjenige der *Schule* und der *Berufsausbildung* steht. Von gewerkschaftlicher Seite wurde am Kongreß lapidar festgestellt, daß man vom großen Teil der Arbeiter nicht erwarten dürfte, sie könnten sich ohne Hilfe und auf ihre eigenen Kosten auf



neue Berufe umschulen. Es liege deshalb an den Unternehmern und am Staat, die Initiative zu ergreifen, und zwar seien *erhebliche Anstrengungen nötig, um das Nachwuchsproblem zu lösen*. Es müßten auch neue Methoden der Schulung entwickelt und angewandt werden, wie zum Beispiel der «programmierte Unterricht».

Der «*programmierte Unterricht*» geht von der Erkenntnis aus, daß im normalen Gruppenunterricht die Kontrolle über die Lernfortschritte des einzelnen Teilnehmers zu einem großen Teil fehlt und daß, je nach der Auffassungsgabe des einzelnen, der Gruppenunterricht entweder viel zu rasch oder dann viel zu langsam voranschreitet. Der «programmierte Unterricht» aber ermöglicht es, unter Einsatz von speziell aufgebautem («programmiertem») Lehrmaterial und von Geräten, dem Schüler die Bestimmung des Lerntempos weitgehend selbst zu überlassen. Wer «schwer von Begriff» ist, wird das Lernziel zwar später erreichen, aber ebenso sicher wie derjenige, welcher leicht auffaßt. Hier ergeben sich vor allem für die allgemeine oder betriebliche Erwachsenenweiterbildung und die Umschulung auf neue Berufe interessante Perspektiven, denen die Personalabteilungen der Firmen und die Berufsbildungsvereine vermehrte Aufmerksamkeit schenken sollten.

Soziale Spannungen im Gefolge der Automation können gemildert werden, wenn die Betriebsleitung die *Belegschaft rechtzeitig über ihre Absichten informiert*, selbst auf die Gefahr hin, daß auch die Konkurrenz davon erfährt. Die Gewerkschaften sind selten so stur, wie ihnen zugetraut wird. Ihren Widerstand gegen Umstellungen im Betrieb geben sie meist auf und begrüßen die Neuerungen, sobald sie über deren Sinn aufgeklärt werden. Spezialisten, auch solche der modernen Betriebswirtschaft, geraten sehr leicht in Gefahr, das, was ihnen sonnenklar ist, auch bei der Belegschaft vorauszusetzen. Auch eine Orientierung in der komplizierten Spezialistensprache genügt nicht, da sie vielen Mitarbeitern unverständlich ist. Passiver Widerstand und mangelnder Arbeitseinsatz sind dann unter Umständen die Folge.

Automation darf übrigens *nicht nur aus Prestigegründen* erfolgen. Es soll Firmen geben, die nur deshalb Datenverarbeitungsanlagen anschaffen, weil sie bei der Kundschaft den Eindruck erwecken, man sei auf der Höhe der Zeit. In solchen Fällen wird der Automationsrun zum Unsinn und zur Plage für die Mitarbeiter. Es ist bezeichnend, daß eine amerikanische Automobilfirma den Versuch unternimmt, die am Fließband auf die Spitze getriebene Arbeitsteilung wieder teilweise rückgängig zu machen, die Zahl der Druckknöpfe und Kontrollämpchen zu vermindern und dem einzelnen Berufsmann die Herstellung ganzer Teile des Produktes zu überlassen. Dieser Versuch zeigt, daß der «Faktor Mensch» in den Rationalisierungsüberlegungen der Technokraten mehr als bisher berücksichtigt werden muß.

In seinem neuen Buch: *Automation – Chancen und Folgen für Mensch, Wirtschaft und Politik*, erschienen 1964 im Verlag Organisator, Zürich, beschreibt *Martel Gerteis* leichtverständlich die technischen Aspekte der Automation und ihre Auswirkungen. Er gibt uns aber auch Antwort und zeigt Wege auf, wie die Probleme gelöst werden können.

*Dr. Gabriel Plattner: Leistungsentlohnung im öffentlichen Betrieb.* 64 Seiten. 9 Fr. Kartonierte. – *Dieter Hundt: Die Arbeitsplatz- und persönliche Bewertung als Kriterien des Leistungslohnes.* 224 Seiten. 26 Fr. Kartonierte. – *Marco Capol: Die Qualifikation der Mitarbeiter.* 279 Seiten. 38 Fr. Verlag H. Huber, Bern (1965).

*Sammelbesprechung:* Das betriebliche Lohnproblem kann im wesentlichen unter zwei Gesichtspunkten betrachtet werden: nach Maßgabe des allgemeinen Lohnniveaus bzw. der Lohnsumme eines Betriebes und nach der Art und Weise der Lohnabstufung bzw. der Lohndifferenzierung für die einzelnen Mitarbeiter. Die erste Frage wird vornehmlich durch die Lohnpolitik bestimmt, die zweite führt zur gerechten Aufteilung der Lohnsumme. Ohne Zweifel haben die Gewerk-

schaften bisher der zweiten Frage trotz deren Bedeutung für die betriebliche Praxis eher zu wenig Beachtung geschenkt. Durch die starke Ausweitung der Funktionen und Tätigkeiten in den Betrieben sowie infolge der zunehmenden Mechanisierung und der wachsenden Beanspruchung der Sinnesorgane stellte sich, insbesondere in der Industrie, von der Praxis her die Notwendigkeit, bei der Lohnabstufung auf diese veränderten Beanspruchungen besser Rücksicht zu nehmen. In diesem Sinne wurden die analytischen Bewertungsmethoden entwickelt. Die neuen Lohnsysteme haben die möglichst gerechte Lohndifferenzierung – losgelöst vom allgemeinen Lohnniveau – zum Gegenstand.

Es zeigt sich dabei, daß die gerechte Lohnabstufung nach Anforderungen, Leistungen und Können für das Betriebsklima und darüber hinaus für die Produktivität von größter Bedeutung ist.

Ueber die Arbeitsplatz- und Leistungsbewertung besteht zwar bereits eine umfangreiche Literatur. Sie ist soeben durch die dabei erwähnten Bücher um drei weitere Veröffentlichungen erweitert worden. Während die neueren Verfahren der Entlohnung nach Arbeitsschwierigkeitsgrad und individueller Leistung in der Industrie (vor allem in der Maschinen- und in der chemischen Industrie) auf eine gewisse Erfahrung zurückblicken können, sind diesbezügliche Versuche zwecks Einführung der neuen Lohnsysteme in öffentlichen Betrieben, in Verwaltungen und administrativen Abteilungen bisher nur vereinzelt erfolgt. Die Schrift von Dr. G. Plattner beansprucht deshalb unser besonderes Interesse, weil sie einige aufschlußreiche Aufsätze über die Besoldungsverordnung der Gemeinde Horgen, welche vor drei Jahren im Zuge der Rationalisierung und Neuorganisation nach den analytischen Methoden aufgebaut wurde, enthält. Dabei soll sich, wie die Schrift aufzeigt, die Bewertung des Personals aus der Fabrikation und der Administration mit den nämlichen Bewertungsmaßstäben bewährt haben. Die Handwerker haben sich infolge der stets steigenden Anforderungen, gemäß dieser einheitlichen Bewertung, wesentlich verbessern können. Die Aufsätze dieses Buches weisen offen auch auf die Schwierigkeiten und Grenzen der neuen Arbeitsbewertungsverfahren hin, doch überwiegen die Vorteile ganz eindeutig.

Das umfangreiche Buch von Dieter Hundt, Dipl.-Ing. ETH, «Die Arbeitsplatz- und persönliche Bewertung als Kriterien zur Bestimmung des Leistungslohnes», enthält Ergebnisse und Auswertungen einer Untersuchung in der chemischen Industrie, wobei insbesondere das in der CIBA AG in Basel geschaffene Arbeitsbewertungsverfahren für Arbeiter im Stundenlohn ausführlich dargestellt wird.

Das Werk von Marco Capol endlich beschreibt eine wissenschaftlich fundierte Qualifikationsmethode zur Leistungs- und Verhaltensbeurteilung von Angestellten. Dabei geht es dem Verfasser vor allem darum, mit der Qualifikation die Erhaltung und Entfaltung der individuellen Mitarbeiterpersönlichkeit zu erwirken. Wertvoll erscheint uns bei diesem Buch nicht zuletzt auch das ausführliche Literaturverzeichnis.

A. M.

---

«Gewerkschaftliche Rundschau», Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. Redaktor: Giacomo Bernasconi, Monbijoustraße 61, 3000 Bern, Telephon (031) 45 56 66, Postscheckkonto 30-2526. Jahresabonnement: Schweiz Fr. 14.—, Ausland Fr. 16.—; für Mitglieder der dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund angeschlossenen Verbände Fr. 7.—. Einzelhefte Fr. 1.50. Druck: Unionsdruckerei Bern.