

Gewerkschaften und Personalfürsorge

Autor(en): **Eichenberger, W.**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **50 (1958)**

Heft 11

PDF erstellt am: **15.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-353869>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

beiden Verbände zu einer Besprechung ein, um mit ihnen abzuklären, ob sie es nicht als wünschbar erachteten, eine einmalige Erhebung über die Arbeits- und Sozialbedingungen bei den privaten Transportanstalten durchzuführen.

Die an dieser Konferenz anwesenden zahlreichen Direktoren der Privatbahnen erklärten, eine solche Erhebung interessiere sie nur am Rande. In Uebereinstimmung mit den Vertretern des Eisenbahnerverbandes wünschten sie einen Ausbau der vom SEV regelmäßig herausgegebenen Lohnstatistik. Sie erklärten sich bereit, eine solche Statistik in Zusammenarbeit mit dem SEV und dem Biga durchzuführen.

In sich rasch aufeinanderfolgenden Sitzungen wurden die Erhebungsbogen bereinigt. Heute liegt bereits die erste offizielle «Zusammenstellung der Löhne des Personals der Schweizerischen Privatbahnen und Schiffahrtsunternehmungen» vor, die den Stand vom April 1948 wiedergibt. Sie wird ergänzt durch eine Uebersicht über die «Nebenbezüge des Personals schweizerischer Privatbahnen und Schiffahrtsunternehmungen».

Man möchte nur wünschen, daß auch in andern Industrie- und Gewerbebezügen diese Beispiele Schule machen. Eine allzu große «Geheimsphäre» eines Vertragspartners ist auf die Dauer nicht mit dem Grundsatz von Treu und Glauben vereinbar, wenn es sich um Angaben handelt, die auch für den andern Vertragspartner wichtig sind und von ihm nur mit einem erheblichen Aufwand vollständig gesammelt werden können. Einige bedeutende schweizerische Unternehmungen haben in letzter Zeit begonnen, in ihren Jahresberichten den Aktionären und der Oeffentlichkeit einen größeren Einblick in ihre Geschäftstätigkeit zu gewähren. Es wäre sicher nicht abwegig, wenn sie auch ihren Kollektivvertragspartnern gegenüber eine ähnlich liberale Politik verfolgten.

Dr. Waldemar Jucker, Bern.

Gewerkschaften und Personalfürsorge

Ziel aller gewerkschaftlichen Arbeit ist die soziale Besserstellung des Arbeitnehmers.

Zu diesen Bestrebungen gehören unter anderem auch die Bemühungen zur Sicherung einer menschenwürdigen Existenz der Arbeiterfamilie in jenen Fällen, wo das Erwerbseinkommen des Arbeiters wegen vorgerückten Alters, frühzeitigen Todes oder Invalidität dahinfällt.

Aus diesem Grunde haben die Gewerkschaften stets großes Interesse gezeigt für die staatlichen Versicherungseinrichtungen, die der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenfürsorge dienen (AHV, Suva). Sie haben bei der Errichtung und später beim Ausbau dieser Versicherungseinrichtungen maßgebend mitgewirkt.

Der staatlichen Sozialversicherung sind jedoch *Grenzen* gesetzt, die durch verschiedene Faktoren bestimmt werden. Wo diese Grenzen verlaufen sollen, darüber kann man in guten Treuen verschiedener Meinung sein. Es ist aber Tatsache, daß diese Grenzen in der Praxis bestehen und daß die staatliche Sozialversicherung (insbesondere die AHV) weder heute noch in absehbarer Zukunft einen umfassenden und genügenden Schutz, der aller Sorgen enthebt, bieten kann.

Diese Erkenntnis führte dazu, daß in den letzten Jahren die *außerstaatliche Alters- und Hinterbliebenenversicherung in Form der Personalfürsorge* einen gewaltigen Aufschwung genommen hat. Die vielen geschaffenen Fürsorgeeinrichtungen (Gruppenversicherungen, Pensionskassen und seit einigen Jahren auch Verbandsversicherungen) haben eine nicht zu unterschätzende Bedeutung erlangt. Sie erfüllen neben der staatlichen Sozialversicherung ebenfalls soziale Aufgaben und können daher auch als eine Art Sozialversicherung — als soziale Selbsthilfe — bezeichnet werden.

In der Entwicklung der Personalfürsorge sind *zwei deutliche Stufen* erkennbar:

1. Die Entwicklung vor der Einführung der AHV

In dieser Entwicklungsstufe bildeten die Personalfürsorge-Einrichtungen einen *Ersatz* für die fehlende AHV. Die Errichtung solcher Fürsorgewerke ist zuerst in leistungsfähigen Großbetrieben vollzogen worden. Bald setzte eine ziemliche Aufwärtsentwicklung ein, doch nicht in dem Umfange wie nach der Einführung der AHV.

Die Gründe für die Zunahme der Personalfürsorge-Einrichtungen waren mannigfacher Art: wachsendes soziales Verständnis der Arbeitgeber; Vorstöße der Gewerkschaften; Bestreben, bessere Arbeitsbedingungen zu bieten als andere Betriebe usw.

Vielfach trugen diese Fürsorgeeinrichtungen noch deutlich *patriarchalische Züge*, indem die Arbeiter zwar *keine Beiträge* zu leisten hatten, anderseits aber auch nur in sehr beschränktem Maße ein *Mitspracherecht* ausüben konnten. Feste Rechtsansprüche waren nicht immer vorgesehen. Die Personalfürsorge galt noch weit herum als «Sache im eigenen Hause» oder gar als ausschließliche Angelegenheit des Arbeitgebers, in welche weder der einzelne Arbeitnehmer noch die ihn vertretende Gewerkschaft dreinzureden hatte. Es wäre zwar ungerecht, zu behaupten, daß dies allgemein so war, doch war diese Haltung früher viel mehr verbreitet als heute.

2. Die Entwicklung nach der Einführung der AHV

Die Einführung der AHV brachte mit sich, daß der Alters- und Hinterbliebenenfürsorge *ganz allgemein mehr Beachtung* geschenkt wurde. Vielen Arbeitgebern und auch Arbeitnehmern kam es erst

jetzt so recht zum Bewußtsein, daß es auf diesem Gebiet noch große Aufgaben zu lösen gibt, weil ein ausreichendes Ersatzeinkommen im Alter und im Todesfall durch die AHV *allein* nicht gesichert ist.

Die Personalfürsorge bekam damit die Aufgabe zugewiesen, die AHV zu *ergänzen*.

In den letzten Jahren schossen die Personalfürsorge-Einrichtungen wie Pilze aus dem Boden, und zwar nicht nur in Großunternehmen, sondern in vermehrtem Maße auch in mittleren und kleineren Betrieben. Zu dieser Entwicklung mag neben den Faktoren, die schon vor Einführung der AHV stimulierend wirkten, die anhaltende Konjunktur viel beigetragen haben. Der durch sie bedingte Mangel an Arbeitskräften veranlaßte viele Arbeitgeber, die betrieblichen Fürsorgeeinrichtungen zu verbessern, weil jedes Unternehmen zur Gewinnung neuer Arbeitskräfte oder um den Arbeitsplatzwechsel einzudämmen, bestrebt war, nach Möglichkeit mehr zu bieten als die «*liebe Konkurrenz*». So sehr dies auf der einen Seite die Verbreitung der Personalfürsorge förderte, so sehr erhöhte sich anderseits bei solchem Denken die Gefahr, daß da und dort der *tieferer Sinn* des Personalfürsorgegedankens in den Hintergrund gedrängt wurde und reine *Nützlichkeitsüberlegungen personalpolitischer Art* im Vordergrund standen. Ein Fürsorgewerk, das seinem Wesen, seinem Zweck und seinem Aufbau nach allzusehr nach solchem «Betriebsegoismus» ausgerichtet ist, wird auf lange Sicht nicht befriedigen. Es ist erfreulich, daß heute bereits solche betriebsegoistische Ueberlegungen mehr und mehr zurücktreten, weil die Personalfürsorge-Einrichtungen immer zahlreicher werden und damit die Errichtung eines derartigen Werkes nicht mehr den Charakter einer außergewöhnlichen Maßnahme trägt. Im Gegenteil, es dürfte bald einmal der Zeitpunkt kommen, wo das *Fehlen* einer Personalfürsorge-Einrichtung in einem Betrieb als außergewöhnliche Tatsache und als Mangel an sozialer Einstellung empfunden wird.

Für den Gewerkschafter ergeben sich folgende allgemeine Feststellungen:

- a) Die Personalfürsorge entwickelt sich immer mehr von der patriarchalischen Form und reinen Arbeitgeberangelegenheit hinweg zur *gemeinsamen Aufgabe von Arbeitgeber und Arbeitnehmer*.
- b) Die Personalfürsorge ist heute von jedermann als *soziale Notwendigkeit* anerkannt.
- c) Die Personalfürsorge löst sich langsam vom betriebsegoistischen Standpunkt, und man beginnt in größeren Zusammenhängen zu denken.

Gewiß, immer noch machen sich da und dort Stimmen und Einflüsse bemerkbar, welche die Entwicklung zurückdrehen möchten, indem die Meinung vertreten wird, Personalfürsorge sei *ausschließ-*

lich Sache des Arbeitgebers und die Richtlinien für die künftige Marschroute seien durch die Arbeitgeberseite allein vorzuzeichnen. Man darf aber überzeugt sein, daß sich dieser bereits überholte Standpunkt auf die Dauer *nicht* halten können.

Welche Konsequenzen ergeben sich für die Gewerkschaften aus dieser Entwicklung?

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat logischerweise ein angemessenes *Mitspracherecht* der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaft zur Voraussetzung. Ein Mitspracherecht, das nicht nur auf dem Papier steht, sondern das auch ein *Mitgestaltungsrecht* ist. Nur so ist eine *konstruktive* Zusammenarbeit möglich.

Gerechterweise muß festgestellt werden, daß in bezug auf das Mitspracherecht in den letzten Jahren *erhebliche Fortschritte* erzielt wurden. Immerhin ist zu sagen, daß teilweise bei den Arbeitgebern noch recht unterschiedliche Auffassungen über *das Ausmaß* des Mitspracherechts bestehen und daß — von den Arbeitnehmerorganisationen aus betrachtet — noch manches verbesserungswürdig ist. So sollte es beispielsweise selbstverständlich sein, daß die Arbeitnehmer beziehungsweise ihre Organisationen auch bei der Wahl des Versicherers legitimiert sind, ein Wort mitzusprechen.

An der Ausgestaltung und Ausübung des Mitspracherechts haben die Arbeitnehmerorganisationen ein großes Interesse. Den Gewerkschaften geht es nicht nur um Lohn- und Arbeitszeitprobleme, sondern um *alle* Fragen, die das Dienstverhältnis betreffen. Die Personalfürsorge ist heutzutage ein wichtiger Bestandteil des Dienstverhältnisses.

Mitspracherecht ist auch *Mitverantwortung*. Der einzelne Gewerkschaftssekretär, der heute viel mehr als früher als Berater der Arbeitnehmer in Personalfürsorgefragen beigezogen und vom fortschrittlich denkenden Arbeitgeber auch anerkannt wird, muß sich gründlich in allen Personalfürsorgefragen auskennen. Er muß die Entwicklungen und die Zusammenhänge auf diesem Gebiet wachen Auges verfolgen und sich damit auseinandersetzen.

Da die Personalfürsorge heute bereits vor Aufgaben gestellt ist, die über die Interessen des einzelnen Betriebes hinausgehen und von größter *grundsätzlicher* Bedeutung sind, ist ein gut ausgebautes und gewichtiges Mitspracherecht der Arbeitnehmer sehr wichtig geworden. Die neuen, höheren Aufgaben werden sich nur dann befriedigend lösen lassen, wenn alle konstruktiven Kräfte sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite zusammenwirken.

Als Beispiele für derartige Aufgaben, welche am besten gemeinsam gelöst werden, seien erwähnt:

- a) Die Errichtung von Personalfürsorge-Einrichtungen auf breiter Basis für Kleinbetriebe (Gewerbe usw.). Die Lösung dieser Aufgabe ist in *rationeller* Weise nur auf Verbandsebene durch-

föhrbar, also bei gegenseitiger Zusammenarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden.

- b) Die Durchföhrung der Freizügigkeit in der Personalförsorge (ein schwer zu bewältigendes Problem, wenn man die Mannigfaltigkeit bei den Personalförsorge-Einrichtungen betrachtet).

Auf seiten der Gewerkschaften ist zur Sicherung der Rechte der Arbeitnehmer auf dem Gebiete der Personalförsorge schon viel Gutes getan und erreicht worden, beispielsweise:

- a) Sicherung eines vermehrten Mitspracherechts der Arbeitnehmer bei den betrieblichen Försorgeeinrichtungen auf dem Wege der Gesetzgebung (Revision des OR und des ZGB).
- b) Beratung der Arbeitnehmer und Vertretung ihrer Interessen bei Errichtung von Personalförsorge-Einrichtungen in den einzelnen Betrieben.
- c) Aktive und konstruktive Mitwirkung bei der Errichtung und Durchföhrung verschiedener Verbandsversicherungen.

Nach diesem summarischen Rückblick sei noch ein kurzer *Ausblick* beigefügt, wie das bereits Erreichte ausgebaut werden könnte.

In der Personalförsorge — namentlich auf Verbandsebene (Verbandsversicherung) — ist gegenwärtig vieles im Fluß. Gründliche und laufende Information über alle Geschehnisse auf diesem Gebiete gibt dem einzelnen Gewerkschaftsfunktionär die Grundlagen für eine rasche und sichere Beurteilung der Lage, wenn ein Problem plötzlich an ihn herantritt. Es wäre der Prüfung wert, ob nicht eine zentrale gewerkschaftliche *Kommission für Fragen der Personalförsorge* in Zusammenarbeit mit der Vertrauensgesellschaft der Gewerkschaften (Coop-Leben) mit einer angegliederten Informationsstelle geschaffen werden könnte. Diese Kommission könnte auf Grund des reichhaltigen Informationsmaterials und des Gesamtüberblickes, den sie sich über die laufende Entwicklung verschaffen kann, den einzelnen Gewerkschaften und ihren Funktionären gute Dienste erweisen. Vorträge, Aussprache mit Versicherungsfachleuten an Tagungen oder Zirkulare usw. könnten wertvolle Erkenntnisse weitergeben.

Es wäre auch zu begrüßen, wenn, parallel zur vermehrten Information der Gewerkschaftsfunktionäre, durch Bildungsarbeit bei den Gewerkschaftsmitgliedern der Sinn für die Alters- und Hinterbliebenenförsorge noch vermehrt geweckt würde.

Schließlich könnte auch auf Verbandsebene das Gespräch mit den Arbeitgebern über Versicherungsfragen mehr gepflegt und aktiver gestaltet werden. Nur so wird der Eindruck entstehen, daß die Gewerkschaften an diesen Fragen ebenfalls interessiert und keineswegs der Meinung sind, daß nur die Arbeitgeber zu bestimmen haben, welche Wege die Personalförsorge in Zukunft gehen soll.

W. Eichenberger, Basel