

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 50 (1958)

Heft: 10

Artikel: Die Arbeitsqualifikation vom gewerkschaftlichen Standpunkt aus gesehen

Autor: Graedel, Adolphe

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353864>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.04.2025

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

blickt im Kollektiv- und Gesamtarbeitsvertrag das wirksamste Mittel, um die Arbeitsbedingungen der Arbeiterschaft zu verbessern. Er unterstützt auch alle Bestrebungen, die darauf ausgehen, dem öffentlichen Personal auf gesetzlichem Wege zur Arbeitszeitverkürzung zu verhelfen. Im Vertrauen auf die eigene Kraft der Gewerkschaften erneuert der Ausschuß sein Bekenntnis zum Vertragsgedanken. Er ist sich jedoch bewußt, daß vielen Arbeitern auf dem Wege der Gesetzgebung geholfen werden muß, damit auch sie in den Genuß der Arbeitszeitverkürzung kommen.

Da in absehbarer Zeit ein eidgenössisches Arbeitsgesetz zu erlassen ist, beschließt der Ausschuß, es sei eine Verfassungsinitiative zu lancieren, die in Industrie, Gewerbe und Handel sowie in den öffentlichen Betrieben und Verwaltungszweigen die stufenweise Einführung der 44-Stunden-Woche vorschreibt. Diese gesetzliche Regelung soll die Erfolge der vertraglichen Arbeitszeitverkürzung befestigen und auch den schwächeren Arbeitnehmerschichten zugänglich machen.

In der vollen Ueberzeugung, damit den *besseren* Weg zur Arbeitszeitverkürzung gewiesen zu haben, fordert der Ausschuß die Arbeiter in Stadt und Land auf, die untaugliche Verfassungsinitiative des Landesrings am 26. Oktober zu verwerfen und damit ihr Bekenntnis zur eigenen Kraft der Gewerkschaften zum Ausdruck zu bringen.

Die Arbeitsqualifikation vom gewerkschaftlichen Standpunkt aus gesehen¹

Die zahlreichen, durch Spezialisten in verschiedenen Industrieländern ausgearbeiteten Systeme der Arbeitsqualifikation sind vor allem aus dem Streben nach vermehrter Ordnung, Rationalisierung und angemessenem Arbeitsertrag entstanden.

Betrachten wir das Ganze von der geschichtlichen Warte aus, so sehen wir, daß die ersten derartigen Systeme in den Vereinigten Staaten auftauchten; sie wurden als Mittel zur Lösung von Arbeitskonflikten betrachtet. Ursprünglich waren verschiedene Begründer der Ansicht, daß ein auf Logik aufgebautes System der Arbeitsqualifikation gewissermaßen ein wissenschaftliches Mittel darstelle, mit dessen Hilfe alle mit der Entlohnung zusammenhängenden Probleme einer Lösung entgegengeführt werden könnten, und zwar in dem Sinne, als es mit Vorteil die bisherigen, nun überflüssig gewordenen Kollektivverhandlungen zu ersetzen hätte. Es ist daraus ersichtlich, daß das unmittelbare Anliegen der Arbeitsqualifikation hauptsächlich die *Entlohnung* war.

Dem Erscheinen der neuen Entlohnungssysteme folgten auf dem Fuße lebhafte Diskussionen zwischen den Betrieben, welche diese Systeme eingeführt hatten einerseits, und den Gewerkschaften anderseits. Besonders ausgeprägt waren diese Auseinandersetzungen bei

¹ Vortrag, gehalten am 17. Juni 1958, im Rahmen der von der Universität Neuenburg veranstalteten «Journées industrielles».

der Einführung des Taylor- und des Bedeau-Systems. Nach und nach wurden dann Methoden geschaffen, die einen gemäßigteren und weniger primitiven Charakter aufwiesen, mehr auf das Menschliche Rücksicht nahmen und in vermehrtem Maße die Billigkeit der Entlohnung von Arbeitsleistungen ins Auge faßten. Dadurch wurde die Klassierung der Arbeitnehmer in Kategorien und Gruppen nach wohlfundierten Grundsätzen erleichtert, waren doch Logik und Objektivität Leitgedanken. Man wandte sich vermehrt *qualitativen* Maßstäben zu zugunsten einer Milderung der rein quantitativen Bewertung, die ohnehin seit eh und je viel Unerfreuliches in sich trug. Schließlich gesellte sich zur vorherrschenden Sorge um die Ankurbelung der Produktivität der Wunsch, *besseren menschlichen Beziehungen* innerhalb eines Betriebes den Weg zu ebnen.

Die Gewerkschaften konnten sich im Grunde genommen freuen über die Einführung von Methoden, die eine bessere Entschädigung der Arbeitsleistungen und demzufolge eine *verbesserte Entlohnung* zum Ziele hatten. Begrüßenswert waren natürlich auch die Bemühungen, bei der Klassierung und Einteilung der Arbeitnehmer in verschiedene Kategorien in vermehrtem Maße Logik und Objektivität walten zu lassen; begrüßenswert aber auch die Bestrebungen, die darauf hinzielten, jedem Arbeiter den *passendsten Arbeitsplatz* zuzuweisen, ein Unterfangen, das selbstverständlich sowohl im Interesse des Unternehmens als auch der einzelnen Arbeitnehmer selber liegt.

Sympathisch waren der Gewerkschaftsbewegung zudem die Einführung von Methoden, die geeignet waren, innerhalb der Betriebe eine *bessere Atmosphäre* zu schaffen und die möglichen *Spannungen* zu *vermindern*.

Obwohl nun die Schöpfer der verschiedenen Systeme davon überzeugt waren, daß diese in großem Maße zur Lösung der sozialen Probleme beitragen würden, hatte deren Einführung in jenen Betrieben, wo die Arbeitsqualifikation ohne vorherige Fühlungnahme mit dem Personal oder den Gewerkschaftsorganisationen eingeführt worden war, tiefgreifende Meinungsverschiedenheiten, ja sogar heftige Auseinandersetzungen zur Folge. Im Gegensatz dazu wurden überall dort, wo man vor der Einführung der neuen Systeme mit Arbeitnehmern und Gewerkschaften verhandelte, *positive* Erfahrungen gemacht, ja, es war zuweilen sogar möglich, recht heikle Probleme in bezug auf die Klassifikation der Arbeitnehmer zu lösen.

Die Gründe, welche zu den tiefgreifenden Meinungsverschiedenheiten und Konflikten führten, und die in gewissen Ländern auch heute noch als scheinbar unüberwindliche Hindernisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern stehen, verdienen es, hier näher untersucht zu werden. Sie können in zwei Kategorien unterteilt werden: Psychologische Erwägungen einerseits und wirtschaftliche Ueberlegungen anderseits.

Die psychologischen Gründe

Um der Ursache der psychologischen Schwierigkeiten, die zuweilen bei der Einführung der Arbeitsqualifikation auftauchen können, auf die Spur zu kommen, muß erwähnt werden, daß sich mehrere dieser Systeme nicht nur mit der *Arbeit* und den *Obliegenheiten* des Arbeitnehmers befassen, sondern auch mit dessen *Persönlichkeit*.

Damit wird aber in ein äußerst heikles Gebiet eingegriffen dadurch, daß *psychische* Belange in den Vordergrund rücken, wodurch das soziale Verhalten des Individuums, in unserem Falle also des Arbeitnehmers, bestimmt wird. Ob auf politischem, wirtschaftlichem oder sozialem Gebiet — jedes Klassifikationssystem birgt eine Gefahr in sich: Das Individuum wähnt sich einer Art Rumpfbild mit starren Regeln gegenüber, wodurch bei ihm zu Recht oder Unrecht der Eindruck entsteht, daß seine Freiheit beschränkt und in die Entfaltung seiner Persönlichkeit eingegriffen werde.

Auf lange Sicht wird das Hauptproblem unseres Industriezeitalters darin bestehen, dem Industriearbeiter das *Gefühl der Harmonie zwischen seiner Persönlichkeit und seiner Arbeit* zu verschaffen. Nebst den materiellen Problemen, die zu lösen angesichts der sich ständig verbessernden und vermehrenden technischen und wirtschaftlichen Mittel, über die die Menschheit verfügt, keine Schwierigkeiten bietet, erheischt ein anderes volle Aufmerksamkeit: Es ist der *Zwang*, der im Interesse der Produktionssteigerung und der Hebung des Lebensstandards aller Bevölkerungsschichten den Industriearbeitern in allen möglichen Formen auferlegt wird. Im Unterbewußtsein des Industriearbeiters entwickelt sich ein gefährliches Wissen, ein Wissen, das eines Tages unheilvolle soziale Rückwirkungen zeitigen könnte:

Es ist das Gefühl, erbarmungslos einem Räderwerk ausgeliefert zu sein, wo alles geregelt, gewogen, gemessen und vorausbestimmt ist; wo der Arbeitsplatz des Arbeiters, seine Fähigkeiten, seine Persönlichkeit, ja sogar sein Verhalten abgeschätzt und nach einer starren Formel oder einem unbeweglichen System ein für allemal festgehalten wird. Kurz, das Gefühl, daß die Arbeit nicht mehr einer freien Wahl oder doch zumindest einer freien Vereinbarung zwischen ihm — dem Arbeitnehmer — und seinem Arbeitgeber oder Chef entspringt.

Befaßt man sich näher mit der Qualifikation des Arbeitnehmers und dessen Persönlichkeit zur teilweisen Festlegung seines Lohnes, so gerät man unvermittelt in ein sehr heikles Gebiet, nämlich die *Aufstellung der entsprechenden Kriterien*, die nötig sind, um über die genannte Persönlichkeit überhaupt urteilen zu können, vor allem aber die Art der *Auslegung und Anwendung* dieser Kriterien, Punkte, die den Respekt vor der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

zumindest in Frage stellen. Als Beweis für diese Behauptung diene die Aufzählung einiger Kriterien, die Bestandteile gewisser Qualifikationssysteme bilden:

1. Allgemeines Verhalten: Gegenüber Kollegen, Vorgesetzten und gegenüber dem Betrieb;
2. Charakter des Arbeitnehmers;
3. Grad der Vertrauenswürdigkeit;
4. Absenzen usw.

Von einigen Verfassern wurden Systeme angepriesen, die in bezug auf die Einschätzung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers noch weiter gehen, indem folgende Kategorien zusätzlich in Betracht gezogen wurden: Die Haltung des Arbeitnehmers innerhalb der Gesellschaft, sein Benehmen im Schoße der Familie, seine Teilnahme am öffentlichen Leben in dieser oder jener Form, seine Betätigung in Vereinen, politischen Parteien usw.

Hier nun ist die Gefahr der *Willkür* sofort *offensichtlich*, und es zeigt sich auch, daß die Einschätzung der Persönlichkeit zu einem eigentlichen Eindringen in die privateste Sphäre, ja sogar zu einem *Einbruch in das Seelenleben* eines Arbeitnehmers führen kann.

Man wird nun zweifellos einwenden, es handle sich da um Uebertreibungen und Mißbräuche, die in unserem Lande völlig undenkbar wären. Das ist aber keineswegs der Fall. Als Beispiel möchte ich hier eine große schweizerische Unternehmung anführen, die mehrere hundert Personen beschäftigt und die in ihren Werkstätten ein System eingeführt hat, das den Methoden des *Stachanowismus* in nichts nachsteht. Am Anschlagbrett jeder Werkstatt werden alle vierzehn Tage die Namen der Chefs und Abteilungsleiter veröffentlicht, verbunden mit einer Angabe über das von ihrer Abteilung erreichte Produktionsniveau, die Qualität der hergestellten Produkte, den Prozentsatz des Abgangs sowie auch über Beobachtungen, Anerkennungen oder Verweise, wobei die jeweiligen «Empfänger» namentlich aufgeführt werden. Ganz offensichtlich wurde hier vergessen, daß eine Rationalisierung innerhalb des Betriebes und eine Produktionssteigerung nicht nur im Hinblick auf die Produktivität, sondern ebenso sehr unter Berücksichtigung der *Menschenwürde* vorgenommen werden muß.

Man hat vergessen, daß der Mensch mehr ist als ein Produktionsmittel; daß es sich hier um eine *Persönlichkeit* handelt, die respektiert, verstanden und geschätzt werden will. Man hat zudem völlig außer acht gelassen, daß ohne ein *inneres Mitgehen* des Menschen jede wirtschaftliche Aktivität sinnlos bleiben muß und daß diese als Ziel nicht nur die Hebung des Lebensniveaus der Völker vor Augen haben darf, sondern ebenso sehr das Bestreben, die Menschen

durch ihre wirtschaftliche Tätigkeit, die ja immerhin ein Drittel ihres Lebens in Anspruch nimmt, *glücklich zu machen*.

Das wichtigste Moment bei der Anwendung eines Arbeitsqualifikationssystems ist zweifellos das richtige Gefühl für die dem Personal gegenüber einzunehmende Haltung. Wurden vor einer Einführung des Qualifikationssystems weder die Arbeitnehmer noch ihre Vertreter begrüßt, so ist das System von allem Anfang an von einem tiefen *Mißtrauen* umgeben, und der Arbeitnehmer ist keineswegs davon überzeugt, daß man ihn als nötigen und mitverantwortlichen Mitarbeiter betrachtet.

Wirtschaftliche Gründe

Bevor wir auf dieses Thema zu sprechen kommen, ist es am Platze, daran zu erinnern, daß die Festsetzung der Löhne, vom Standpunkt der Gewerkschaftsorganisationen aus gesehen, ganz unbekümmert darum, welche Methode von Fall zu Fall zur Anwendung gelangt, eine Frage der *Verteilung des wirtschaftlichen Ertrages* an die verschiedenen an der Produktion Beteiligten ist. Es ist klar, daß keine der Methoden zur Qualifikation der Arbeit und der Persönlichkeit des Arbeitnehmers imstande wäre, die Probleme in bezug auf die Verteilung des wirtschaftlichen Ertrages zwischen Kapital und Arbeit zu lösen.

Ebenso wenig tragen sie zu einer Lösung des Problems bei, das sich stellt in bezug auf die Verteilung des Ertrages der Arbeit zwischen den verschiedenen *Kategorien* von Lohnempfängern: Handarbeiter, Angestellte, technisches und kaufmännisches Personal, Geschäftsleitung. Keine der Qualifikationsmethoden enthält objektive Kriterien, die eine nach Billigkeit abgestufte Verteilung des Arbeitsertrages ermöglichen würden. So bezieht beispielsweise ein qualifizierter gelernter Metallarbeiter einen nur sehr unbedeutend höheren Lohn als ein Büroangestellter, der keine Lehrzeit gemacht hat. Obschon den verschiedenen Qualifikationssystemen — etwas aus dem Handgelenk — die Auszeichnung «wissenschaftlich» verliehen wurde, unternehmen sie doch keineswegs auch nur den Versuch, Korrekturen zwischen den verschiedenen, oben erwähnten Kategorien der Lohnempfänger vorzunehmen, so berechtigt und logisch ein solches Unterfangen auch erscheinen mag.

Vielmehr entspringt die Festlegung der Löhne den verschiedenen Vertragsverhandlungen, wobei natürlich Fragen in bezug auf Billigkeit, Logik und Einordnung («Rangfolge» gewissermaßen) überhaupt keine Rolle spielen.

Die Gewerkschaften als Vertreter der Handarbeiter sind keineswegs der Auffassung, daß die Einführung von Arbeitsqualifikations-

methoden das ewige Problem der *gerechten Verteilung des Arbeitsertrages* zwischen den einzelnen Kategorien der Lohnempfänger zu lösen vermag.

In Wirklichkeit zielen die angewendeten Methoden der Arbeitsqualifikation einzig darauf hin, innerhalb einzelner Gruppen von Handarbeitern nach Billigkeit eine Abstufung der Löhne herbeizuführen, basierend auf der Art der Arbeitsverrichtung und deren Anforderungen. *Theoretisch* sind also die Arbeitsqualifikationsmethoden von der Festlegung eines allgemeinen Lohnniveaus unabhängig.

Aber *nur* theoretisch; denn je nach Anwendung des Systems ist es nicht ausgeschlossen, daß die Einführung einer Arbeitsqualifikationsmethode auf lange Sicht einen Druck auf das allgemeine Lohnniveau für die betroffene Kategorie zur Folge haben kann.

Verschiedene Gewerkschaftsorganisationen hegen Befürchtungen, daß die neuen Qualifikationsmethoden einen Hemmschuh bilden in bezug auf *individuelle* Lohnerhöhungen, die heute noch nach der allgemeingültigen Regel von Nachfrage und Angebot erfolgen. Sie befürchten, daß die Mitwirkung der Arbeiter an der Produktivitätssteigerung deshalb schwieriger wird, weil es ihm nicht mehr möglich ist, durch einen persönlichen Vorstoß eine Lohnerhöhung zu erreichen, wie das beim freien Spiel von Angebot und Nachfrage als Selbstverständlichkeit betrachtet wird.

In einem Wirtschaftssystem, das auf eine mehr oder weniger ausgeprägte Handels- und Konkurrenzfreiheit aufgebaut ist, hat der einzelne, wenn auch vielleicht mit gewissen Einschränkungen, ein unabdingbares Recht, sein Glück zu versuchen. Unbestritten ist, daß die Arbeitgeber in dieser Beziehung über weitreichende Möglichkeiten verfügen. Für die Arbeitnehmer dagegen ist die Situation etwas anders gelagert. Sie sind automatisch und von vornherein eingeeengt dadurch, daß sich die Produktionsmittel nicht in ihren Händen befinden. In Zeiten guter Konjunktur jedoch können sie ebenfalls vom Spiele des Angebots und der Nachfrage profitieren in der Form von Lohnerhöhungen, die nicht unbedingt eine Folge der Zunahme des Ertrages ihrer Arbeit oder einer besonders gut ausgefallenen Qualifikation sein müssen.

Dank der heute herrschenden Tendenz in bezug auf die Entlohnung der geleisteten Arbeit und dank dem Fehlen eines Klassifizierungssystems für die Arbeitnehmer in der Lohnskala hat der einzelne Arbeitnehmer die Möglichkeit, in einem gewissen Maße von der Hochkonjunktur und der Produktivitätssteigerung zu profitieren. Diese Möglichkeit bildet, zusammen mit den Kollektivverhandlungen über die Arbeitsbedingungen, einen wichtigen Faktor für die Erhaltung des sozialen Gleichgewichts.

Verschiedene Gewerkschaftsorganisationen befürchten, daß die Einführung der Arbeitsqualifikationsmethoden zu nichts geringerem als einer *Blockierung der Lohnstruktur* führe, und zwar durch eine Lähmung des freien Spiels von Angebot und Nachfrage. Tatsächlich sind, wenn eine Qualifikationsmethode einmal eingeführt ist, individuelle Lohnerhöhungen, beispielsweise auf der Hochkonjunktur basierend, unmöglich, ohne daß das Gefüge des ganzen Systems gesprengt wird. Man müßte in diesem Fall zu einer allgemeinen Hebung des Lohnniveaus greifen, wodurch aber wiederum das Gleichgewicht und der logische Aufbau des Qualifikationssystems in seinen Grundfesten erschüttert würde.

Was den Qualifikationsmethoden zum Vorwurf gemacht werden muß, ist, daß sie nur mit rein *technischen* Normen aufwarten können, im Gegensatz zum freien Wechselspiel der wirtschaftlichen und sozialen Strömungen, wie es in Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern immer wieder zum Ausdruck kommt.

Die Aussprache über den internationalen Plan

Alle diese Probleme wurden anläßlich einer durch das Internationale Arbeitsamt im Mai 1957 in Genf durchgeführten Berufskonferenz für die mechanischen Industrien gründlich geprüft. Das Traktandum «Arbeitsqualifikation» figurierte auf der Tagesordnung und war zudem Gegenstand von Verhandlungen im Schoße einer ausschließlich zu diesem Zwecke bestellten Unterkommission. Die Vertreter der Arbeitgeber und diejenigen der Arbeitnehmer konnten sich *auf keine gemeinsame* Erklärung einigen; beide Delegationen verfaßten in der Folge eine separate Erklärung. Nichts könnte die Befürchtungen der Gewerkschaften besser beleuchten als die Zusammenfassung der Schlußbemerkungen, wie sie in der *Erklärung der Arbeitnehmerdelegation* zu finden sind. Die Meinung der Mehrheit dieser Delegation — es gab auch eine Minderheit, die die Ansicht der übrigen Delegationsmitglieder nicht restlos teilte — geht dahin, daß die Arbeitsqualifikationsmethode an sich kein Mittel ist, um die gegenseitigen Beziehungen und die Harmonie innerhalb eines Betriebes zu fördern. Vor allem aber verdient sie die Bezeichnung «wissenschaftlich» nicht, denn alle Methoden enthalten zu viele Elemente, die auf einer reinen Schätzung beruhen. Im übrigen sind die Arbeitsqualifikationsmethoden durch ihren komplizierten Aufbau und ihre Vielfalt dem Arbeitnehmer nur sehr schwer verständlich und erregen dadurch sein Mißtrauen. Schließlich gehen sie zu oft darauf aus, die Kollektivverhandlungen über die Arbeitsbedingungen zu beschränken und stellen eine Art Blockierung der Lohnstruktur dar.

Dennoch nehmen nicht alle Gewerkschaftsorganisationen gegenüber diesen Problemen eine derart feste und negative Haltung ein.

Zu wesentlich abgewogeneren Schlüssen, die wir nachfolgend aufführen, ist eine Konferenz der dem Internationalen Metallarbeiterbund angeschlossenen Gewerkschaften gekommen:

- 1. Die Arbeitsqualifikationsmethoden sind nichts anderes als ein Mittel, um die Festsetzung eines Teils des Lohnes einfacher zu gestalten.**
- 2. Diese Methoden enthalten zahlreiche auf reiner Schätzung beruhende Elemente und können niemals Kollektivverhandlungen ersetzen, welche letztere allein vom wirtschaftlichen und sozialen Standpunkt aus gesehen angemessene Löhne festsetzen können.**
- 3. Es wäre ein Irrtum, zu glauben, die einseitige Einführung eines Arbeitsqualifikationssystems in einem Betrieb könnte zur Lösung der Lohnprobleme beitragen, ohne daß auf die durch die Gesamtarbeitsverträge festgesetzten Normen Rücksicht genommen werden müßte.**
- 4. Ein infolge der Anwendung der Arbeitsqualifikationsmethoden festgesetztes, zu niedriges Lohnniveau könnte von den Gewerkschaften niemals akzeptiert werden. Desgleichen käme eine unterschiedliche Anwendung der Arbeitsqualifikation nach Geschlecht einer unannehmbaren Diskriminierung der Gewerkschaften gleich.**
- 5. Die Metallarbeiter-Gewerkschaften sind weder grundsätzliche Befürworter noch Gegner der Arbeitsqualifikation. Für ihre Stellungnahme in jedem einzelnen Fall sind die besonderen Verhältnisse, die Struktur und die Größe des Betriebes sowie auch die Vielfalt und Art seiner Produktion ausschlaggebend.**
- 6. Die endgültigen Entscheide über die Einführung von Arbeitsqualifikationsmethoden müssen von den Vertragspartnern getroffen werden. Lautet der Entscheid in zustimmendem Sinne, so sollen die nachfolgenden Grundsätze zur Anwendung gelangen:**
 - a) Die neue Methode muß eine verbesserte Lohnstruktur zur Folge haben;**
 - b) sie darf das Recht der Gewerkschaften auf Regelung der Löhne durch Gesamtarbeitsverträge nicht beschneiden;**
 - c) das gewählte System muß einfach und beweglich sein und hat die Anforderungen, die eine Arbeit stellt und die Aufgabe des Arbeitnehmers im ganzen zu berücksichtigen;**
 - d) jede einzelne Obliegenheit muß nach gewissenhaft ausgearbeiteten Richtlinien und Ueberlegungen analysiert werden, wodurch eine objektive Klassifikation erreicht werden kann.**

7. Eine Paritätische Kommission hat von jedem Arbeitsplatz eine genaue Beschreibung zu erstellen und anschließend eine Klassifikation vorzunehmen. Den betroffenen Arbeitern ist sowohl von der Beschreibung als auch von der vorgenommenen Klassifikation Kenntnis zu geben.
8. Dem Arbeiter muß das Recht zugestanden werden, bei der Paritätischen Kommission gegen die Klassifikation Einspruch zu erheben und von der Kommission angehört zu werden.
9. Die auf einen Nenner gebrachten Erwägungen der Parteien müssen Gegenstand eines Uebereinkommens zwischen den Gesamtarbeitsvertrags-Parteien sein.
10. Die Ergebnisse der Arbeitsqualifikation müssen jederzeit einer Wiedererwägung unterzogen werden können, sei es aus persönlichen Gründen, sei es als Folge eingetretener technischer Aenderungen oder Aenderungen in der Arbeitsorganisation innerhalb des Betriebes.

Schlußbemerkungen

Aus der Haltung, die die Gewerkschaften gegenüber den verschiedenen Arbeitsqualifikationsmethoden einnehmen, ist unschwer zu erkennen, daß sie sich vor allem gegen eine Methode auflehnen, welche eine Qualifikation des Arbeitnehmers *durch umstrittene Maßnahmen* vorsehen; sie weisen im weiteren auf die Tatsache hin, daß in jenen Betrieben große Schwierigkeiten entstanden sind, wo ein Qualifikationssystem eingeführt wurde, ohne daß man die Vertreter des Personals anhörte. Schließlich ist es *nicht die Methode an sich*, welche die Haltung der Gewerkschaften entscheidend beeinflußt, sondern *der Geist*, in welchem eine derartige Methode *angewendet* wird.

Vor allem wenden sich die Gewerkschaften gegen die Auslegung gewisser Arbeitgeber, die in der Arbeitsqualifikation eine Möglichkeit zur automatischen Regelung arbeitsrechtlicher Fragen sehen, jede betriebsfremde, von außen kommende Intervention ausschließend. Für verschiedene Arbeitgeber, die keiner Arbeitgeberorganisation angeschlossen sind oder die sich in einer nichtorganisierten Branche betätigen, ist die Versuchung groß, zu glauben, daß alle sozialen Probleme durch die Anwendung einer «magischen Formel» gelöst werden könnten, ohne die unerwünschte Einmischung der Gewerkschaftsorganisationen befürchten zu müssen, deren dynamische Rolle im Kampf um soziale Fortschritte unbestritten ist.

Die Arbeitgeberkreise dürfen dessen gewiß sein, daß unser demokratisches Gebilde zum sozialen Stillstand verurteilt würde, wollte man in Zeiten guter Konjunktur den gewerkschaftlichen Motor im Mechanismus der industriellen Beziehungen ausschalten und durch

ein raffiniertes System ersetzen, dessen Endzweck darin besteht, die Verbesserung der Löhne zu bremsen. Solche Versuche wären zum vornherein zum Scheitern verurteilt. Sie würden zudem dazu beitragen, das ganze Problem auf eine *politische Ebene* zu drängen, denn sozialer Stillstand in einem demokratischen Staatswesen wie dem unsrigen hätte zur Folge, daß wir jede Aussicht, das Rennen gegen den Dynamismus totalitärer Staaten zu gewinnen, verlieren müßten. In unserem Lande haben die mit der Arbeitsqualifikation gemachten Erfahrungen bisher keine schwerwiegenden Schwierigkeiten heraufbeschworen, und zwar vor allem deshalb, weil die Gesamtarbeitsverträge und Vereinbarungen, welche die Arbeitsbedingungen regeln, sehr verbreitet sind. Dazu kommt, daß die einzelnen Unternehmen sehr vorsichtig vorgegangen sind und sich im allgemeinen der Mitarbeit des Personals versicherten, indem sie vor der Einführung des Qualifikationssystems die entsprechenden Pläne der Arbeiterkommission oder einer eigens dafür ins Leben gerufenen Kommission unterbreiteten. Sowohl in der Schweiz als anderswo ist es schließlich der bei der Einführung des Qualifikationssystems herrschende Geist, welcher entscheidend ist für die Haltung des Personals, entscheidend auch dafür, ob der Neuerung Vertrauen oder Mißtrauen entgegengebracht wird.

Wenn sich die Spezialisten, die sich mit den Problemen der Arbeitsqualifikation beschäftigen, stets dessen bewußt sind, daß das Gelingen oder Mißlingen neuer Methoden nicht in erster Linie von logischen und systematischen Faktoren abhängig ist, sondern davon, ob der Mensch in gebührendem Maße berücksichtigt wurde, der Arbeitende, der sich gegen eine Entpersönlichung zur Wehr setzt und einsteht für eine gerechte Entlohnung seiner Arbeit, dann werden sie Mißgriffe und Irrtümer vermeiden können, welche in verschiedenen anderen Ländern begangen worden sind.

Adolphe Graedel, Bern.

Der britische Gewerkschaftskongreß

Der Inhalt der gewerkschaftlichen Arbeit ist überall der gleiche, wo immer sich arbeitende Menschen zum Schutze ihrer Interessen demokratisch zusammenschließen. Aber die Form, in der sich die der Oeffentlichkeit zugekehrte Seite der gewerkschaftlichen Betätigung vollzieht, ist oft von Land zu Land sehr verschieden. Ein Kongreß des Britischen Gewerkschaftsbundes (TUC) unterscheidet sich wesentlich von einer analogen gewerkschaftlichen Tagung auf dem europäischen Kontinent. Da ist zunächst einmal die Regelmäßigkeit der Abhaltung: der Kongreß tagt alljährlich in der ersten Septemberwoche von Montag früh bis Freitag mittag. In dieser parlaments-