

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 48 (1956)
Heft: 6

Artikel: Die holländische Arbeits-Stiftung
Autor: Sherwood, Roy
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353744>

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: 01.04.2025

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

Die holländische Arbeits-Stiftung

Zum erstenmal nach elf Jahren ihres Bestehens ist es der Institution, die in Holland als «Arbeits-Stiftung» zu Ansehen gelangt ist, mißlungen, in einem Lohnstreit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu einem beide Teile befriedigenden Uebereinkommen zu gelangen, so daß die staatliche Schlichtungsstelle angerufen werden mußte. Ungeachtet dieses Versagens bleibt die bisherige Leistung der Stiftung in bezug auf Tarifverträge und andere Arbeitsprobleme so eindrucksvoll, daß ihr, gleichgültig, ob sie bestehen bleibt oder aufgelöst werden sollte, der Großteil des Verdienstes erstaunlich schneller Erholung von den Folgen des Krieges und des Verlustes von Ost-Indien zugeschrieben werden muß.

Um die Arbeitsweise der Organisation verständlich zu machen, müssen vorerst zwei Tatsachen geklärt werden. Erstens hat die Arbeitsstiftung mit Wohltätigkeit nichts zu tun. Die Registrierung als «Stiftung» ist, gemäß den holländischen Gesetzen, für jede Gruppe von Interessierten die einfachste Methode zur Erlangung des Status einer juristischen Person. Ohne eine solche Registrierung hätte die Arbeitsstiftung nicht als mehr denn eine Vereinigung von Personen ohne offiziellen Status anerkannt werden können. Zweitens: es war das Besetzungsregime im Zweiten Weltkrieg mit seinen Zwangsverschickungen von Arbeitern nach dem Reich und seinen unwillkommenen Aufträgen an die Industrie, das zum Zusammenschluß von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in einer Atmosphäre wechselseitigen Wohlwollens führte. Es war diese Atmosphäre, welche die darauf folgende Entwicklung ermöglichte.

Fernbleiben von der Arbeit, Ausstände und passive Resistenz auf Seiten der Arbeiter korrespondierten während der Besetzung vielfach mit den Intentionen der Arbeitgeber. Der Höhepunkt wurde im großen Eisenbahnerstreik des letzten Kriegswinters erreicht, als Tausende Arbeitnehmer und ihre Familien am Leben erhalten werden mußten, ohne daß ein offizieller Streikfonds zur Verfügung gestanden hätte. Alle Gruppen der Gemeinschaft fanden sich zu einer engeren Zusammenarbeit bereit, als sie je zuvor bestanden hatte, während gleichzeitig Geld, Tarifverträge und andere Faktoren, die sonst zu Differenzen führten, unwichtig wurden. Nur zwei Dinge waren wirklich von Bedeutung und blieben es auch noch lange nach Beendigung des Krieges: Lebensmittel und Tabak.

Bei Kriegsende war das Land buchstäblich leer. Konsumgüter, für die man hätte Geld ausgeben können, gab es nicht. Es gab keine Rohstoffe für die Fabriken, in denen es überdies an brauchbaren und modernen Maschinen fehlte. Die herrschenden Verhältnisse waren noch immer danach angetan, die Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber parallel zu halten, und so wurde, was als geheime Kooperation gegen die Strenge des Besetzungsregimes begonnen

hatte, mit einem offiziellen Status versehen und – Ende Mai 1945 – als Arbeitsstiftung organisiert.

Die Satzungen legen als Ziel der Organisation die Sicherung dauernder guter sozialer Beziehungen auf der Grundlage organisierter Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern fest und spezifizierten zu diesem Zweck eine Reihe besonderer Durchführungsmethoden. Dazu gehören als wichtigste: permanenter Meinungs austausch und gemeinsame Beratungen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände; gemeinsame Vorschläge an die Industrie und die Regierung; Förderung der Regelung industriellen Lebens als Ganzes, einschließlich der Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen; Schlichtung von Lohnstreitigkeiten; Festlegung von Regeln für die Einstellung und Entlassung von Belegschaftsmitgliedern, Länge der Arbeitszeit, Ueberstundenentlohnung und Urlaub; Regelung der Berufsausbildung, der Kranken- und der Altersversicherung.

Die Mitgliedschaft ist freiwillig, doch sind die Beschlüsse, welche von den Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nach gemeinsamer Beratung gefaßt werden, für alle Mitglieder bindend. Die drei großen Gewerkschaftsverbände – der Niederländische Gewerkschaftsbund, die Katholische Arbeiterbewegung und die Christlich-nationale Gewerkschaft, mit einem Wort alle Gewerkschafter des Landes mit Ausnahme der Kommunisten – gehören der Stiftung an. Da die Arbeitgeber keinen gesamtstaatlichen Verband haben, ist die Zahl ihrer Berufsvereinigungen größer. Elf von ihnen gehören der Arbeits-Stiftung an. Individuelle Mitglieder gibt es nicht.

Das Personal besteht aus etwa einem Dutzend hauptsächlich mit Forschungstätigkeit und statistischer Arbeit beschäftigten Beamten. Es gibt zwei Vorsitzende, einen Arbeitgeber und einen Arbeitnehmer, die bei den Zusammenkünften abwechselnd den Vorsitz führen. Im Aufsichtsrat sind beide Parteien zahlenmäßig gleich stark vertreten; bei den allwöchentlichen Konferenzen sind gewöhnlich zwölf Vertreter anwesend. Beschlüsse werden nach gründlicher Diskussion fast immer einstimmig gefaßt; ist jedoch eine Abstimmung erforderlich, dann wird zuerst dafür gesorgt, daß durch Anwesenheit der gleichen Zahl von Vertretern beider Seiten Parität herrscht.

Zur Verfügung stehen der Stiftung jederzeit alle Forschungsergebnisse und volkswirtschaftlichen Informationen der Fachleute im Staatsdienst und alle sonstigen, eine bestimmte Situation zu einem bestimmten Zeitpunkt betreffenden Einzelheiten. Ihre stolze Leistung vollbrachte die Stiftung im Jahre 1951 – zur Zeit der Korea-Krise. Der ganze Prozeß der wirtschaftlichen Gesundung wurde durch die phantastischen Preissteigerungen für das zum Wiederaufbau noch notwendige Rohmaterial, das eingeführt werden mußte, gefährdet. Hollands Landwirtschaft hatte schon lange aufgehört, einen Ueberschuß zur Ausfuhr zu produzieren, und die zu-

nehmende Industrialisierung wäre nun zum Stillstand gekommen, hätte man die Rohstoffeinfuhr herabsetzen müssen. Der einzige Ausweg war, sich abzufinden mit einer niedrigeren Lebenshaltung für eine Zeitspanne, deren Dauer niemand voraussagen konnte; und es war das gute Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie das Verständnis für die Erfordernisse der Lage, die in den ständigen Konferenzen der Arbeits-Stiftung geschaffen wurden, die das Erstaunliche ergaben: freiwillige Zustimmung zur Herabsetzung von Löhnen, Profiten und anderen Einkommensquellen.

Die Stiftung hat keine gesetzgebende Gewalt. Sie ist eine die Regierung beratende Körperschaft, und sobald sie einen Beschluß gefaßt hat, leitet sie ihn in allen die Gesetzgebung betreffenden Fällen an die mit Wirtschaft und Gesellschaft befaßten Regierungsstellen weiter. Wie schon gesagt, kommt es zu Abstimmungen nur selten, da die Empfehlungen an die Regierung einstimmig erfolgen sollen. Können sich jedoch die Mitglieder nicht einigen, dann werden der Regierung zwei Berichte zugeleitet, in denen die gegenseitigen Ansichten erläutert und die Gründe für sie auseinandergesetzt werden. Der nächste Schritt besteht darin, daß der Schlichtungsapparat der Regierung in Gang gebracht wird.

Wirklich wichtig an der ganzen Einrichtung sind die regelmäßigen Zusammenkünfte und gründlichen Diskussionen der beiden Parteien der Wirtschaft. Sie sind es, die Holland die lange Zeitspanne industriellen Friedens gebracht haben, denn diese ständigen Zusammenkünfte haben es den Arbeitgebern praktisch unmöglich gemacht, in Unkenntnis der Beschwerden oder Wünsche der Arbeiter zu bleiben, ehe sich Schwierigkeiten ergaben; ebenso wie es den Arbeitern unmöglich geworden ist, nichts zu wissen von den möglichen Wirkungen der von ihnen gestellten Forderungen auf die Wirtschaft des Staates und die Einfuhr- und Ausfuhrfrage des Landes. Als im Februar 1956 die Arbeits-Stiftung die Forderung nach Lohnerhöhungen in allen Industrien Hollands nicht auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen vermochte, erwies sich ihr Vorhandensein dennoch als nutzbringend, weil sie das Aeüßerste, den Streik, abwenden konnte. Der Lohnstreit wurde an die Schlichtungsbehörde des Staates weitergeleitet und durch einen Kompromiß aus der Welt geschafft.

Es ist leider nicht möglich, wirklich verläßliche Vergleichszahlen der durch Streiks in den verschiedenen Ländern Westeuropas verlorenen Arbeitszeit festzustellen. Manche Länder führen Zahlen auf der Grundlage der verlorenen Arbeitstage per tausend Arbeiter an, andere geben die Zahl der verlorenen Arbeitsstunden an, ohne jedoch die normale Arbeitszeit (plus eventueller Ueberstunden) per Tag anzuführen. Eine dritte Kategorie gibt die genaue Zahl verlorener Arbeitstage an, ohne in Rechnung zu ziehen, was das für je tausend Arbeiter bedeutet, und ohne Angabe der Gesamtzahl der

beschäftigten Arbeiter. Vergleiche sind daher ungenau, aber soweit aus Statistiken die Tatsachen festgestellt werden können, steht Holland in bezug auf Streiks und Arbeitskonflikt seit dem Kriege an einer der letzten Stellen. Es gehört zur Kategorie der Länder, die genaue Gesamtzahlen der verlorenen Arbeitstage angeben, aber nur Schätzungen der Gesamtzahl der Beschäftigten, da in Betrieben, die weniger als zehn Arbeitskräfte beschäftigen, Arbeitende von der offiziellen Statistik nicht erfaßt werden. Auf dieser Grundlage berechnet, hat Holland 1955 insgesamt 132 994 Arbeitstage verloren (zum Vergleich: in der Schweiz gingen 1955 infolge Arbeitsniederlegungen nur 1036 Arbeitstage verloren), das sind 0,18 Prozent der Gesamtzahl der Arbeitstage des Landes im Jahre 1955¹.

Roy Sherwood

Co-op die Genossenschaftsbewegung in England

Die Masse tut's

In ihrem Geschäftsbericht pro 1954 meldet die Londoner Konsumgenossenschaft, daß sie in diesem Jahr einen Rekordumsatz von 52 Millionen Pfund Sterling erzielt habe. Die Londoner Hausfrauen haben also jede Woche für eine Million Pfund (etwa 12 Millionen Franken) in den Läden der Co-op eingeholt – wie die co-operativen Gesellschaften abgekürzt meist genannt werden. Die Londoner Co-op ist dabei nur eine, allerdings die größte Genossenschaft in England. Es gibt deren 1000 im Lande, mit über 26 000 Verkaufsstellen, die auf einen Jahresumsatz von 750 Millionen Pfund (9 Milliarden Franken) kommen. Das ist ein nicht unbeträchtlicher Teil des jährlichen Konsums der Bevölkerung. Ueber 11 Millionen Mitglieder haben sich bei den Konsumvereinen eingeschrieben, das heißt nahezu jeder zweite englische Haushalt gehört dazu.

Wenn hier von England gesprochen wird, so schließt das natürlich Schottland ein, wo die Konsumgenossenschaften sogar weit tiefer ins Volk gedrungen sind als im südlichen Teil des Vereinigten Königreichs von Großbritannien. Das zeigt sich vor allem darin, daß da die Einkäufe pro Mitglied mit rund 100 Pfund (1200 Fr.) im Jahr etwa doppelt so groß sind wie im übrigen Durchschnitt. Die

¹ Der *prozentuale* Verlust an Arbeitstagen infolge Arbeitsniederlegungen läßt sich für die Schweiz fast gar nicht ausdrücken. Nach der Anzahl der unselbständig erwerbenden Beschäftigten kann mit etwa 520 Mio Arbeitstagen gerechnet werden, davon gingen, wie angeführt, nur 1036 durch Streik verloren.