Die Vertragspolitik des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes

Autor(en): **Gawronksi, Vital**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **32 (1940)**

Heft 7

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-352994

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Die gewerkschaftlich organisierte Arbeiterschaft der Lebens- und Genussmittelbranchen unseres Landes wird, komme was da wolle, an der Stärkung und am Ausbau ihrer bewährten Selbstschutzorganisation weiterarbeiten in dem sichern Bewusstsein, dass den Gewerkschaften für die kommende Gestaltung der Wirtschaft und der gesellschaftlichen Beziehungen wichtige Aufgaben bevorstehen. Wir sehen der Zukunft mit kraftvollem Vertrauen entgegen!

Die Vertragspolitik des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes

Von Vital Gawronski.

Die kollektive Festlegung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ist eine Aufgabe, die sich aus dem Wesen des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses ergibt. Der einzelne Arbeiter wäre, völlig auf sich selber gestellt und ohne wirtschaftlichen und sozialen Rückhalt, nicht in der Lage, als gleichwertiger Verhandlungspartner dem Arbeitgeber gegenüberzutreten. Materiell auf den Verkauf seiner Arbeitskraft angewiesen, bliebe ihm keine andere Wahl, als unbesehen die Bedingungen anzunehmen, welche der Arbeitgeber ihm anböte. Die Schwäche des Arbeiters als Verhandlungspartner wird durch den gewerkschaftlichen Zusammenschluss überwunden, und das solidarische Auftreten einer organisierten Vielzahl von Arbeitern ermöglicht es, die Arbeitsbedingungen im Sinne des Arbeitnehmers zu beeinflussen.

Es versteht sich, dass bei den Gewerkschaften von Anbeginn der Wunsch wach wurde, die Arbeitsbedingungen, mochten sie nun die Löhne, die Arbeitszeit, die Versicherung oder die Ferien betreffen, durch Uebereinkunft mit dem Arbeitgeber vertraglich für eine grössere Zahl von Arbeitern zu regeln. Auch der im Jahre 1888 gegründete Schweizerische Metallarbeiter-Verband betätigte sich schon frühzeitig rege auf diesem Gebiete. Die ersten Verträge, die von ihm bzw. seinen Sektionen abgeschlossen wurden, hatten allerdings ausschliesslich lokalen Charakter; sie umfassten die Arbeiterschaft einer Firma oder, in einzelnen Fällen, die Arbeiterschaft einer Branche innerhalb einer bestimmten Ortschaft.

Verträge, die für die Berufsangehörigen innerhalb einer bestimmten Ortschaft Geltung hatten, brachten die Schlosser bereits in den Jahren 1904, 1905 und 1906 in Lausanne, Basel, Zürich, Bern, St. Gallen, Luzern, La Chaux-de-Fonds und anderwärts zustande; es gelang ihnen, auf diesem Wege die Arbeitszeit teilweise bis auf 9 Stunden täglich herabzusetzen, Ueberstundenvergütungen zu erwirken, Mindestlöhne festzulegen und Zulagen bei auswärtiger Arbeit zu normieren. Etwas später konnte der Schweizerische Metallarbeiter-Verband im Namen der Gruppe Monteure mit

den Installateuren in Zürich einen Vertrag eingehen, der sämtliche Betriebe auf dem Platze Zürich umfasste. Geregelt wurde auch hier die Frage der Arbeitszeit und der Ueberstundenvergütung, sodann die Löhne, die Zulagen und die Versicherung. Es sei in diesem Zusammenhang daran erinnert, dass die ersten Jahre nach der Jahrhundertwende im Zeichen einer allgemeinen Teuerung standen, die hauptsächlich durch Schutzmassnahmen zugunsten der landwirtschaftlichen Produktion hervorgerufen worden war. Im Zürcher Vertrage wurde ferner festgelegt, dass kein Arbeiter wegen Zugehörigkeit zu einer Arbeiterorganisation entlassen, wie auch umgekehrt kein Arbeiter wegen Nichtzugehörigkeit gemassregelt werden dürfe. Als weiteres Abkommen mit örtlichem Geltungsbereich sei aus jener Zeit der Vertrag erwähnt, der im Jahre 1906/7 zwischen dem Spenglermeister-Verband der Stadt Bern und der dem Metallarbeiter-Verband angeschlossenen Spenglergewerkschaft eingegangen wurde. Sein Inhalt ähnelte dem Zürcher Vertrag; die Arbeitszeit wurde auf 9 Stunden herabgesetzt, und es wurde bestimmt, dass in keiner Werkstätte mehr als 2 Lehrlinge gehalten werden durften.

Die Spengler zeigten sich überhaupt recht erfolgreich in ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit, denn ähnliche Verträge wie in Zürich und Bern konnten sie noch im gleichen Jahre in La Chaux-de-Fonds, Lausanne, Vevey/Montreux und St. Gallen unter Dach bringen; Schaffhausen und Solothurn folgten in den beiden nächsten Jahren. Es wäre aber verfehlt anzunehmen, dass die Vertragsabschlüsse jener Zeit einer Atmosphäre gegenseitigen Vertrauens zwischen Arbeitern und Arbeitgebern entsprangen. Die Beziehungen waren im Gegenteil recht oft ziemlich gespannt; viele Unternehmer machten sich über das Wesen und die Ziele der Gewerkschaften völlig falsche Vorstellungen und sahen in den Arbeiterorganisationen nichts anderes als unliebsame Ruhestörer. Der Standpunkt des « Herrn im Hause », der sich in die Betriebsangelegenheiten nichts dreinreden lässt, war bei den Unternehmern weit verbreitet, und die Gewerkschaft musste ihr Mitspracherecht und ihre Daseinsberechtigung erst erkämpfen. Nicht überall war es deshalb möglich, auf dem Wege von Verhandlungen zu den erwünschten Vertragsabschlüssen zu gelangen; in Bern wie auch in St. Gallen mussten die Spengler in den Streik treten, und der Kampf dauerte hier 10½, dort sogar 14 Wochen. Diese Arbeitskämpfe gingen nicht nur um den materiellen Inhalt der Verträge — sie gingen vielleicht in noch stärkerem Masse darum, dass die Arbeitgeber die Gewerkschaft als gleichberechtigten Partner im Wirtschaftsleben anerkennen.

*

Es waren wiederum die Spengler, deren Bemühungen durch einen weithin sichtbaren Erfolg gekrönt wurden, als es ihnen im Jahre 1911 gelang, zum ersten Male in der Geschichte des Schweizerischen Metallarbeiter-Verbandes einen Landesvertrag

unter Dach zu bringen. Dem Zustandekommen dieses Vertragswerkes gingen verschiedene Aktionen lokalen Charakters voraus, welche die Verminderung der täglichen Arbeitsdauer auf 9 Stunden zum Ziele hatten. So streikten in Zürich die Spengler länger als ein Jahr. Ihr Ziel, den Neunstundentag, erreichten sie zwar nicht; die Bewegung ebnete aber späteren Erfolgen auf diesem Gebiete den Weg. Die Arbeitszeitfrage stand damals, neben der Lohnfrage, durchaus im Vordergrund des Interesses, und deshalb entschloss sich der Verband, die Bewegung selber in die Hand zu nehmen. Das Bedürfnis, zu einer Klarstellung der Verhältnisse zu gelangen, war auch auf der Gegenseite, beim Schweizerischen Spenglermeister-Verband, vorhanden, und so kam — nachdem die mündlichen und schriftlichen Verhandlungen während des ganzen Jahres 1911 gedauert hatten — am 8. Dezember ein Abkommen zustande. Der Vertrag regelte hauptsächlich die Arbeitszeit, die für die grösseren Städte auf 53½ Stunden wöchentlich, für die übrigen Ortschaften und Gegenden auf 56 und 59 Stunden wöchentlich angesetzt wurde. Ueber die Lohnfragen wollte der Spenglermeister-Verband keine zentrale Vereinbarung treffen; es sollte Sache der Ortsgruppen sein, sich hierüber mit den Arbeitern zu verständigen. Immerhin wurde in der Schlussverhandlung zu Protokoll erklärt, dass die anwesenden Meister im Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitsdauer einen Lohnausgleich als selbstverständlich betrachteten.

Der Vertrag sah die schiedsgerichtliche Beilegung aller Konfliktsfälle vor. Er hielt die Vertragspartner zur loyalen Durchführung der vertraglichen Verpflichtungen an und untersagte jegliche Störung des Arbeitsverhältnisses und jegliche Massregelung. Als Vertragsverletzung sollte es auch gelten, wenn die verbotenen Massnahmen zwar nicht direkt von einem der Kontrahenten ausgingen, der betreffende Kontrahent aber nicht alles in seiner Macht Liegende vorgekehrt hätte, um die Vertragsverletzung zu verhindern. Als Garantie für die Innehaltung des Vertrages hatten beide Parteien die Summe von zehntausend Franken bei der Schweizerischen Nationalbank zu hinterlegen.

Vielleicht noch bedeutsamer als die materiellen Fortschritte, welche der erste Landesvertrag brachte, war die unbedingte Friedenspflicht, die er den beiden Partnern auferlegte. Hier brach sich (in einer Zeit, da sowohl die Arbeiterschaft als auch die Unternehmer noch im Banne sozialer Kampfideen standen) der Gedanke einer friedlichen Austragung der bisher als unüberbrückbar angesehenen Interessengegensätze Bahn. Der Landesvertrag trug, entgegen den Voraussagen einzelner Kritiker, die aus grundsätzlichen Erwägungen den Verzicht auf Kampfmassnahmen glaubten missbilligen zu müssen, gute Früchte. Er warb der Idee der vertraglichen Regelung des Arbeitsverhältnisses neue Anhänger. Zwar kam es bei der Durchführung des Vertrages gelegentlich zu Meinungsverschiedenheiten; das Schiedsgericht musste

mehrfach in Funktion treten, doch gestaltete sich das Verfahren so, dass beide Teile, Arbeiter und Arbeitgeber, die Vorteile der vertraglichen Bindung gegenüber dem früheren Zustand eines latenten Kampfes deutlich erkennen konnten.

Ursprünglich auf 6 Jahre befristet, wurde der Landersvertrag im Spengler- und Installationsgewerbe bis Ende Februar 1919 verlängert. Unterdessen wurden Verhandlungen für die Erneuerung und Erweiterung des Abkommens, für dessen Anpassung an die durch den Krieg veränderten Verhältnisse gepflogen. Der zweite Landesvertrag, der von 1919 bis 1923 in Kraft stand, setzte die Arbeitszeit auf 50 Stunden wöchentlich in den grösseren Städten, auf 52½ und 54 Stunden wöchentlich in den übrigen Gegenden fest. Auch die Ferienregelung wurde in den neuen Vertrag einbezogen. Bezeichnend für die Entwicklung des Gedankens der Zusammenarbeit zwischen Arbeitern und Arbeitgebern war die Bestimmung, wonach der Gewerkschaftsverband die Verpflichtung übernahm, die Abwehrmassnahmen des Spengler- und Installateuren-Verbandes gegen notorische Preisschleuderer durch seine gewerkschaftlichen Mittel zu unterstützen und gegenüber unorganisierten Meistern die Innehaltung der im Vertrag geregelten Arbeitsbedingungen zu erzwingen. Wie der erste Landesvertrag, so auferlegte auch der neue Vertrag beiden Parteien die Pflicht zur Friedenswahrung.

Die mit politischen und sozialen Spannungen geladene Zeit erleichterte den Vertragsparteien die Innehaltung dieser Verpflichtung allerdings nicht. Wegen lokalen Vorkommnissen, für die die beiden Verbandsleitungen keine Verantwortung trugen, kam es zu gegenseitigen Schadenersatzforderungen. Das Vertragswerk als solches war aber bereits so fest verankert, dass es auch diese Belastungsprobe überstand. Es blieb bis zum Jahre 1923 in Kraft. Wegen Meinungsverschiedenheiten über die Regelung der Arbeitszeit kam eine Neuordnung bedauerlicherweise nicht zustande. Die Meister forderten Abweichungen von der 48-Stunden-Woche, welche die Arbeiter als untragbar empfanden. Auch von Arbeitgeberseite konnte nicht bestritten werden, dass der Landesvertrag sich höchst vorteilhaft für das Gewerbe ausgewirkt und dazu beigetragen hatte, die Kalkulationsgrundlage zu stabilisieren, das Submissionswesen zu sanieren und der Schmutzkonkurrenz Einhalt zu gebieten. Erst im Jahre 1938 wurde im Spengler- und Installationsgewerbe auf Anregung der Arbeitgeber wiederum ein Landesvertrag geschlossen. Dieser Vertrag fusst auf dem sicheren Fundament der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zum Schutze des Gewerbes — so umschreibt der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband in seinem Bericht über das Jahr 1938 die Grundtendenz des neuen Abkommens.

Das Beispiel der Spengler- und Installateure wirkte als Ansporn auf andere dem Metallarbeiter-Verband angeschlossene Berufsgruppen. So kam im Jahre 1919 ein Landesvertrag zwischen

dem SMUV. und dem Verein schweizerischer Zentralheizungsindustrieller zustande. Im selben Jahre trat die Gewerkschaft mit dem Verband schweizerischer Schlossermeister und Konstruktionswerkstätten ins Gesamtarbeitsvertrags-Verhältnis. Beide Verträge befassten sich ganz besonders mit der Festsetzung der Löhne. Der rasche Wandel der wirtschaftlichen Zustände gewährte ihnen jedoch nur eine kurze Lebensdauer. Bei den Heizungsmonteuren konnte im Jahre 1923 ein neues Landesabkommen für die Dauer eines Jahres geschlossen werden; späterhin behalf man sich vorübergehend mit lokalen Verträgen, bis 1929 wiederum ein gesamtschweizerisches Vertragswerk zustande kam, das während einer siebenjährigen Periode in Kraft blieb. Mangelnde organisatorische Geschlossenheit der in Frage stehenden Betriebe verhinderte seither den Abschluss eines neuen Vertrages, der dem SMUV. nach wie vor als Ziel vorschwebt.

*

Während der Vertragsgedanke sich im Metallgewerbe Schritt für Schritt durchzusetzen vermochte, erwiesen sich die Widerstände in der Maschinen- und Metallindustrie als bedeutend hartnäckiger. Die individualistische Einstellung der Unternehmungsleitungen war hier viel ausgeprägter; auch rein technisch wäre die Einordnung namentlich der Grossbetriebe unter die generellen Normen eines gesamtschweizerischen Lohntarifes auf erhebliche Schwierigkeiten gestossen. Es stand von vornherein fest, dass der Verband, wollte er zu einem Abkommen mit den Maschinen- und Metallindustriellen gelangen, von wesentlich anderen Voraussetzungen als im Metallgewerbe ausgehen musste. Wie erwünscht dem Arbeiter eine kollektivvertragliche Regelung der Löhne und der Arbeitsbedingungen erscheinen mochte — hier musste es sich um etwas anderes handeln, nämlich um die Festlegung der Grundsätze, auf denen inskünftig die Beziehungen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband aufgebaut werden und die fortan für die Abklärung von Meinungsverschiedenheiten und die Schlichtung von Streitigkeiten massgebend sein sollten. Nach Ueberwindung verschiedener Hemmungen auf Arbeitgeberseite konnte schliesslich am 19. Juli 1937 eine Vereinbarung geschlossen werden, die im wahren Sinne des Wortes als wirtschaftlicher Friedensvertrag bezeichnet zu werden verdiente. Vertragspartner war auf Arbeitgeberseite der Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller; auf Arbeitnehmerseite hatten sich dem Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verband, der die Initiative zum Vertragsabschluss ergriffen und die Hauptlast der Bemühungen getragen hatte, drei kleinere Organisationen, nämlich der Christliche Metallarbeiter-Verband, der Verband evangelischer Arbeiter und Angestellten und der Landesverband freier Schweizerarbeiter angeschlossen.

Das Wesensmerkmal dieses Vertragswerkes, das man nicht zu Unrecht als einen Markstein in der schweizerischen Gewerk-

schaftsgeschichte bezeichnet hat, liegt in der grundsätzlichen Stipulierung der unbedingten Friedenspflicht, die nicht bloss auf rein rechtliche Sicherungen abstellt, sondern ausdrücklich auf Treu und Glauben der beiden Vertragspartner beruht. Es wurde damit der Wille der Vertragsparteien kundgetan, nach bestem Wissen und Gewissen zu einer gütlichen Beilegung vorkommender Differenzen Hand zu bieten. Im Vertrag selber wurde vereinbart, dass Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten in erster Linie im Betriebe selber zu behandeln und zu lösen seien, dass in zweiter Linie — wenn im Betriebe keine Einigung erzielt werden kann — die Verbandsinstanzen gemeinsam versuchen sollen, die Differenzen zu beheben, und dass erst in dritter Linie, wenn auch zwischen den Verbandsleitungen keine Verständigung möglich ist, die strittigen Fragen einer Schlichtungs- beziehungsweise Schiedsstelle unterbreitet werden sollen.

Gerade die grundsätzliche Seite des Abkommens in der Maschinen- und Metallindustrie war es, die anfänglich da und dort zu einzelnen Missdeutungen führte. Allerdings hat der Verband durch das Abkommen auf die Waffe des Streiks bei Arbeitsstreitigkeiten verzichtet, gleich wie die Arbeitgeber ihrerseits auf entsprechende Kampfhandlungen Verzicht leisteten. Aber damit hat der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband keinen völlig neuen Weg beschritten. Wir haben vielmehr gesehen, dass er seit Jahren schon von dem Wunsche erfüllt war, Arbeitskonflikte nach Möglichkeit auf vertraglich festgelegte, friedliche Art und Weise zu lösen. Der SMUV. hat auch keineswegs darauf verzichtet, der Arbeiterschaft ihren direkten Anteil an der Produktion zu sichern. Aber der Verband war und ist überzeugt, dass er, angesichts der schwierigen Lage der Schweiz im internationalen Konkurrenzkampf, der Arbeiterschaft, der Industrie und dem ganzen Lande am besten diene, wenn er das Seinige dazu beitrage, um die Erörterungen über die Lohn- und Arbeitsbedingungen in geregelte Bahnen zu lenken und wirtschaftliche Erschütterungen durch Streiks und andere Kampfhandlungen auszuschliessen.

Der Abschluss des Arbeitsfriedens in der Maschinen- und Metallindustrie fand in der ganzen Schweiz stärksten Widerhall. Er wurde als eine Tat der Verantwortung gegenüber Volk und Wirtschaft bezeichnet. Es besteht kein Zweifel, dass das Abkommen Wirkungen gezeitigt hat, die weit über den Rahmen der Maschinen- und Metallindustrie hinausreichten. So darf namentlich gesagt werden, dass der Arbeitsfriede zur Bereinigung der politischen Atmosphäre in unserem Lande beigetragen hat und der Zusammenarbeit der verschiedenen Volkskreise in Staat und Wirtschaft förderlich gewesen ist.

Die praktischen Ergebnisse des Abkommens entsprachen durchaus den gehegten Erwartungen. Die Beziehungen zwischen Betriebsleitung und Arbeiterschaft besserten sich merklich; die Arbeiterkommissionen wurden ausgebaut und ihr Mitspracherecht

erweitert. Durchweg konnten Zugeständnisse festgestellt werden, wie sie infolge der Teuerung in den Jahren nach der Abwertung notwendig geworden war. Auf Grund dieser Erfahrungen konnte der SMUV. ohne Bedenken Hand dazu bieten, das Abkommen, das ursprünglich für zwei Jahre geschlossen war, im Juli 1939 um weitere fünf Jahre zu verlängern. Es erfuhr dabei einige Ergänzungen; so wurde vereinbart, die Frage der Arbeitslosenversicherung in der Maschinen- und Metallindustrie gemeinschaftlich zu prüfen. Nach Ausbruch des neuen Krieges zeigte es sich abermals, wie gut der Verband beraten war, als er in vertraglich geregelte Beziehungen zur Arbeitgeberschaft getreten war. Denn es ist unschwer ersichtlich, dass die Arbeiter der Maschinen- und Metallindustrie gerade in den Kriegsmonaten manches erreichen konnten, das ohne Abkommen kaum möglich gewesen wäre.

*

Von ähnlichem Geiste erfüllt wie das Abkommen in der Maschinen- und Metallindustrie, aber etwas anders gestaltet, ist der Vertrag, den der SMUV. im Mai 1937 mit den Fabrikantenvereinigungen der Uhrenindustrie abschloss. Auch dieser Vertrag ordnete die unbedingte Friedenspflicht an, sah im übrigen grundsätzlich eine Erhöhung der Löhne sowie eine Wiedereinführung der Ferien vor. Ein Schiedsgericht wurde eingesetzt, welches in verbindlicher Weise bei Meinungsverschiedenheiten über die Lohnhöhe, über die Ferienregelung und über die dazugehörenden Ausführungsmassnahmen zu entscheiden hatte. Damit war es zum erstenmal gelungen, in der Uhrenindustrie einen Gesamtarbeitsvertrag, der für die meisten Fabrikantenvereinigungen Geltung hatte, unter Dach zu bringen. Die organisatorische Vielfältigkeit auf der Seite der Arbeitgeber führte allerdings zu mancherlei Schwierigkeiten. Namentlich erwies es sich als ein Mangel, dass im Vertrage keine Möglichkeit vorgesehen war, vertragsbrüchige Arbeitgeber zum Einhalten der Vertragspflichten zu zwingen. Auch wurde die Lohnfrage auf Grund des Vertrages nur für die Fabriken geregelt, nicht aber für die Termineure. Das hatte zur Folge, dass von Werkstätten, welche ausserhalb des Fabrikgesetzes standen, jenen Betrieben, die sich an den Vertrag hielten, eine empfindliche Konkurrenz gemacht wurde und das ganze Lohngebäude ins Wanken zu geraten drohte.

Der Vertrag in der Uhrenindustrie blieb bis Ende Februar 1938 in Kraft. Bei seiner Revision gelang es, gewisse Verbesserungen zu erzielen. Unterzeichnet wurden nunmehr zwei Verträge, einer für die romanische, ein anderer für die deutsche Schweiz. Die Uhrenbestandteil-Fabriken wurden, ohne Rücksicht auf ihren Wohnsitz, dem Vertrage für die romanische Schweiz unterstellt.

*

Die Vertragspolitik des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes hat stets den Bedürfnissen der Zeit und den Erfordernissen der Wirtschaft Rechnung zu tragen gesucht. Denn der Verband war sich bewusst, dass die Gewerkschaftsbewegung kein Sonderdasein führt und dass sie, wenn sie dem Arbeiter dienen will, die allgemeinen Gesichtspunkte nie vernachlässigen darf.

In Zeiten wirtschaftlicher Blüte und Stabilität, wie man sie in den Jahrzehnten vor dem Weltkrieg 1914/18 kannte, konnte man es sich allenfalls leisten, die Bemessung des Arbeitsentgeltes und die Regelung der übrigen Arbeitsbedingungen den Zufälligkeiten der Wirtschaftskämpfe zu überlassen. Die Produktion wurde durch solche Kämpfe damals nicht sonderlich behelligt; die Wunden, die die Auseinandersetzungen schlugen, vermochten bei der damaligen raschen Reichtumsbildung schnell zu vernarben. Vor ganz anderen wirtschaftlichen Tatsachen stehen wir gegenwärtig und stehen wir schon seit Ausbruch der grossen Krise im Jahre 1930. Die Wirtschaft befindet sich in einer Periode der Stockung, wenn nicht gar der Schrumpfung. In solchen Zeiten führt es zu nichts Gutem, die Bemessung des Anteils der verschiedenen Berufsgruppen am Volkseinkommen den Zufälligkeiten des wirtschaftlichen Kampfes anheimzustellen. Ein Zuviel oder Zuwenig nach der einen oder andern Seite hin kann bei der verhältnismässigen Kleinheit des verfügbaren Ertrages bereits zu ernsthaften Störungen des Wirtschaftsprozesses führen. Auch sind die Wunden, welche die Interessenkämpfe, die Streiks und Aussperrungen der Wirtschaft zufügen würden, heute viel schwerer heilbar als in den Zeiten des Aufschwunges. Die auf dem Wege des Kampfes von dem einen oder andern Partner errungenen Vorteile würden sich unter solchen Umständen rasch verflüchtigen.

Von diesen Erkenntnissen hat sich der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband in seiner Vertragspolitik der letzten Jahre leiten lassen. Es sind neben grundsätzlichen und allgemeinen Erwägungen nicht zuletzt Rücksichten auf das eigene Wohlergehen, welche die Arbeiter und die Arbeitgeber zur Abkehr von den alten Methoden des Kampfes, zum Einlenken auf den Weg der Verständigung und der Zusammenarbeit gedrängt haben. Denn beide Teile fahren besser, wenn an die Stelle des blind waltenden Kampfglücks die gegenseitige Aussprache, die objektive Prüfung der Produktionsverhältnisse und Arbeitsbedingungen und nötigenfalls der Schiedsspruch unparteiischer Sachverständiger tritt. Diese Art der Bemessung des Anteils der Arbeiter an der Produktion bietet heute wohl die beste Gewähr dafür, dass das Ergebnis den Anforderungen der sozialen Gerechtigkeit wie denjenigen der ökonomischen Tragbarkeit einigermassen entspricht.