Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 40 (1948)

Heft: 1

Artikel: Möglichkeiten und Grenzen einer Berufs- und Betriebsgemeinschaft im heutigen Wirtschaftssystem

Autor: Siegrist, Willi

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353310

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: 14.07.2025

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

Diese Regelung steht zur Zeit allerdings noch nicht in Kraft, da die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Autotransportgewerbe erst beschlossen werden muss. In diesem Zusammenhang ist auch Art. 17 des Bundesbeschlusses über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen zu erwähnen, der in Verbindung mit Art. 17 der Vollzugsverordnung zu diesem Bundesbeschluss die Möglichkeit einer staatlichen Kontrolle allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsverträge gegenüber Aussenseitern vorsieht. Bisher wurde aber keine amtliche Kontrolle geschaffen. In verschiedenen Fällen wurden schon Bestimmungen über die Kontrolle durch eine Verbandsinstanz allgemeinverbindlich erklärt. Man hat sich damit begnügt, den Aussenseitern zu ihrem Schutze ein Beschwerderecht an eine staatliche Instanz einzuräumen.

Dr. H. P. Tschudi.

Auf kantonalem Boden wurde bisher die Kontrolle der Gesamtarbeitsverträge nur im Kanton Baselstadt eingeführt. Sie ist dort stark ausgebaut. In einem weiteren Aufsatz in der nächsten Nummer der «Gewerkschaftlichen Rundschau» soll daher das sogenannte Basler System dargestellt werden.

Möglichkeiten und Grenzen einer Berufs- und Betriebsgemeinschaft im heutigen Wirtschaftssystem

I.

Ueber die Betriebs- und Berufsgemeinschaft ist in den letzten Jahren sehr viel geschrieben und gesprochen worden. Im eidgenössischen Parlament sind von den verschiedensten Seiten Postulate zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingereicht worden. Zweifellos bekennt sich die Mehrheit aller politischen Parteien zur Berufs- und Betriebsgemeinschaft, aber trotzdem wird eigentlich — von der Entwicklung auf freiwilliger gesamtarbeitsvertraglicher Grundlage abgesehen — herzlich wenig zu ihrer Verwirklichung getan. Obschon die Parteien, die sich für diese Bestrebungen einsetzen, im Parlament die Mehrheit ausmachen dürften, ist es bei Postulaten geblieben. In der Gesetzgebung finden sich nur ganz wenige rudimentäre Ansätze zur Betriebs- oder Berufsgemeinschaft und selbst neue Gesetzesentwürfe, wie der amtliche Vorentwurf von 1945 zu einem Bundesgesetz über die Arbeit im Handel und in den Gewerben, nehmen auf diese Ideen sehr wenig Rücksicht *. Der Grund liegt

* Im Gegensatz dazu die Variante zum amtlichen Vorentwurf, ausgearbeitet von Siegrist, Zanetti und Jenzer, unter Mitwirkung von Schweingruber, die ein konkretes Beispiel darstellt, wie die Berufsgemeinschaft von Staates wegen berücksichtigt und gefördert werden kann. Vgl. dazu «Gewerkschaftliche Rundschau», April-Heft 1947.

wohl einerseits darin, dass damit vielfach gar nicht ernst gemacht werden will und anderseits, dass jeder unter dieser « Gemeinschaft » das versteht, was ihm nützlich erscheint. Der Begriff « Berufs- oder Betriebsgemeinschaft » ist ein Sammelbegriff, unter dem alles mögliche verstanden werden kann. Der eine glaubt, die Betriebsgemeinschaft sei schon durch die Schaffung irgendeiner Wohlfahrtseinrichtung für die Arbeiter oder durch die Herausgabe einer Werkzeitung, durch die die Arbeiter mit dem Werke verbunden würden, oder durch gemeinsame Ausflüge usw. verwirklicht. Der andere versteht darunter ein gemeinsames Vorgehen in der Regelung der Arbeitsverhältnisse, die Schlichtung entstehender Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch paritätisch zusammengesetzte Organe, also eine paritätische Mitsprache des Arbeitnehmers in Arbeitsfragen. Der Dritte endlich ist der Auffassung, die Betriebsgemeinschaft sei erst verwirklicht, wenn das alleinige Verfügungsrecht des Betriebsinhabers nicht nur in bezug auf das Arbeitsverhältnis, sondern auch in allen wirtschaftlichen Fragen fallen gelassen und durch das Mitsprache-, beziehungsweise Mitbestimmungsrecht des Arbeitnehmers ersetzt werde. Zwischen diesen drei Hauptformen gibt es noch die verschiedensten Variationen.

Die Meinungen über die Wünschbarkeit der Betriebs- oder der Berufsgemeinschaft werden daher in Tat und Wahrheit wesentlich stärker auseinandergehen als aus Propagandareden und -schriften, die im allgemeinen nicht auf den Kern eines Problems eintreten, entnommen werden kann. Ja, es ist anzunehmen, dass Personen und Parteien, die sich heute als Verfechter und Kämpfer für diese « Gemeinschaft » aufspielen, plötzlich zu den schärfsten Gegnern gehören, wenn es darum geht, ernst zu machen. « So haben wir das nicht gemeint », wird man dann zu hören bekommen.

Eine Diskussion über diese Probleme kann daher unseres Erachtens erst einen Sinn haben und fruchtbar werden, wenn man sich über den Begriff einig ist oder wenn doch jeder vom andern weiss, was er darunter versteht. Wir wollen im folgenden zu zeigen versuchen, wie wir uns die Berufs- und die Betriebsgemeinschaft vorstellen. Es wird sich darum handeln, die Ordnung aufzuzeigen, die angestrebt werden müsste. Dabei wird auch zu prüfen sein, ob sich eine solche Gemeinschaft zwischen Kapital und Arbeit im heutigen kapitalistischen Wirtschaftssystem mit dem Privateigentum an den Produktionsmitteln überhaupt verwirklichen lässt, beziehungsweise in welchem Masse dies möglich wäre, und endlich wäre zu untersuchen, welcher Weg gegebenenfalls zur Verwirklichung eingeschlagen werden soll.

II.

Eine wirkliche Gemeinschaft kann offenbar erst dann vorliegen, wenn die entgegengesetzten Interessen zwischen Kapital und Arbeit, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer irgendwie ausgeglichen, auf einen gemeinsamen Nenner gebracht werden können. Beide Faktoren, sowohl Kapital wie Arbeit, müssen miteinander und nicht gegeneinander nach einem höhern Ziel, dem wirtschaftlichen Wohlergehen und der Förderung der Wohlfahrt aller hinwirken. Es hat dies zur notwendigen Konsequenz, dass der Arbeitgeber nicht mehr allein und selbstherrlich über alles verfügen und entscheiden kann, was seinen Betrieb angeht, sondern dass auch dem Faktor Arbeit ein Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht eingeräumt wird. Die ideale Gemeinschaft kann erst dann erreicht sein, wenn diese Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf paritätischer, gleichberechtigter Grundlage aufgebaut wird *.

Kann eine derartig ausgebaute Wirtschaftsdemokratie jedoch überhaupt verwirklicht werden? Es ist unmöglich, diese Frage, die eines eingehenden Studiums bedarf, ohne weiteres zu beantworten. Sie stellt sich je nach dem vorhandenen Wirtschaftssystem anders. In einer Wirtschaft, in der der Arbeitgeber der Besitzer der Produktionsmittel ist, dürfte eine Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit in allen wirtschaftlichen Fragen ausgeschlossen sein. Es ist undenkbar, einerseits den Besitz an Produktionsmitteln Privatpersonen zu überlassen, anderseits aber — krass ausgedrückt — jede Verfügung über die Produktionsmittel von der Zustimmung der Arbeiterschaft abhängig zu machen. Dies soll nun aber nicht heissen, dass auch in einer Wirtschaft mit Privatbesitz an den Produktionsmitteln nicht eine wesentlich weitergehende Heranziehung der Arbeitnehmer in Betracht gezogen werden kann. Vieles konnte durch die Arbeit der Gewerkschaft in dieser Beziehung bereits erreicht werden. Man erinnere sich nur, wie der « Herr-im-Hause-Standpunkt », der noch vor wenigen Jahren oder doch Jahrzehnten die allgemeine Regel darstellte, heute bei vereinzeltem Auftreten als überlebte Auffassung der Betriebsführung gebrandmarkt werden kann. Man erinnere sich an den Siegeszug der Gesamtarbeitsverträge, die sich nicht nur an Zahl gewaltig vermehrt haben, sondern die auch inhaltlich immer mehr ausgebaut wurden und damit immer weitere Fragen des Arbeitsverhältnisses regeln. Diese gewaltige Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts bedeutete für den Betriebsinhaber eine erhebliche Einschränkung seiner freien Verfügungsgewalt über seine Produktionsmittel. Wie

---

* Vgl. hierzu B. Zanetti, « Das Problem der Verwirklichung der Berufs- und Betriebsgemeinschaft in der Schweiz » in « Industrielle Organisation », Oktober-Heft 1947.

die neuerdings in einzelnen Berufsgruppen — wir denken insbesondere an das Autotransport- und Lithographiegewerbe — abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträge zeigen, ist die Entwicklung in dieser Richtung des Ausbaues der Gesamtarbeitsverträge noch bei weitem nicht abgeschlossen.

Die Ziele, die im heutigen Wirtschaftssystem in der Richtung der Berufs- und Betriebsgemeinschaft erreicht werden können, sehen wir zur Hauptsache im folgenden.

1. Aufgaben der Berufsgemeinschaft:

a) Arbeitsverhältnis:

Regelung der Arbeitsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge;
Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung der GAV;
Einrichtung paritätischer Einigungs- und Schiedsstellen zur Beilegung von Streitigkeiten;
Paritätische Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen;
Förderung der beruflichen Ausbildung;
Arbeitsvermittlung.

b) Wirtschaftliche Fragen:

Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz;
Massnahmen zur Förderung der Produktion und des Absatzes;
Preisgestaltung;
Konjunkturpolitik; Erhaltung der Vollbeschäftigung;
Vertretung der Berufsinteressen gegenüber Behörden und Dritten;
Behandlung anderer allgemeiner Fragen, die den Beruf betreffen.

2. Aufgaben der Betriebsgemeinschaft:

a) Arbeitsverhältnis:

Regelung der Arbeitsverhältnisse, soweit dies nicht bereits durch einen Branchen-GAV geschehen ist;
Mitspracherecht der Arbeitnehmer bei der Einstellung und Entlassung von Arbeitern;
Verwaltung betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen;
Kontrolle über die Einhaltung der GAV und der Arbeiterschutzvorschriften;
Beilegung von Streitigkeiten durch paritätische Einigungsstellen,

b) Allgemeine betriebliche Fragen:

Orientierung der Arbeitnehmer über die wirtschaftliche Lage des Betriebes;

Anhörung der Arbeitnehmer vor Einschränkung, Erweiterung oder Einstellung des Betriebes;
Organisation der Arbeit im Betrieb;
Förderung der Initiative und Arbeitsfreudigkeit der Arbeitnehmer;
Recht der Arbeitnehmer, ganz allgemein über die Betriebsführung Vorschläge zu machen und Kritik zu üben.

Eine Wirtschaft, in der die Arbeitnehmer in allen diesen, hier nur in groben Zügen aufgezählten Fragen mitreden und mitbestimmen könnten, würde gegenüber der heutigen Ordnung zweifellos einen ganz erheblichen Schritt nach vorwärts bedeuten. In den einzelnen Berufen wären paritätische Organe zur Vorbereitung des Ausbaues und zur Vollziehung der Gesamtarbeitsverträge zu bestellen. Paritätisch zusammengesetzte Einigungs- und Schiedsstellen hätten für die Beilegung entstehender kollektiver Arbeitsstreitigkeiten zu sorgen und in paritätischen Berufskammern wären allgemeine wirtschaftliche und berufliche Fragen, die wir oben skizziert haben, zu behandeln. In den einzelnen Betrieben — selbstverständlich nicht unabhängig von der Grösse des Betriebes — wären die Arbeiterkommissionen auszubauen, zum Teil allerdings auch umzugestalten. Sie hätten die Arbeiterschaft gegenüber dem Betriebe zu vertreten und die oben erwähnten Aufgaben einer Betriebsgemeinschaft auszuführen. Selbstverständlich müssen die Berufs- und Betriebsgemeinschaften zusammen und nicht gegeneinander arbeiten, wie das heute leider nicht selten durch den Ausschluss der Gewerkschaft von Arbeiterkommissionen usw. der Fall ist.

III.

Wenn auch eine wahre Gemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer infolge der zwangsläufig einander entgegengesetzten Interessen nie wird verwirklicht werden können, so stellt das unter den heutigen Umständen Erreichbare doch ein Ziel dar, um das zu kämpfen es sich lohnt. Im einzelnen Betrieb kann der Arbeiter nicht mehr nur als Ware betrachtet werden, sondern er kann in entscheidenden Fragen mitreden und mitentscheiden. Damit wird sich auch seine Freude an der Arbeit, sein Interesse am Betrieb und sein Verantwortungsbewusstsein steigern. Dem Arbeitgeber wird damit die Betriebsführung nicht erschwert, sondern er wird im Gegenteil zum Nutzen des Betriebes auf Probleme aufmerksam gemacht werden, die er sonst übersehen hätte. Bequemer wird es für ihn allerdings nicht sein, da er nicht mehr selbstherrlich in allen Fragen des Betriebes bestimmen kann. Darüber hinaus wird sein Bestimmungsrecht durch die Berufsverbände, das heisst die Berufsgemeinschaft eingeengt. So wie schon heute die Arbeitsbedingungen weitgehend nicht mehr frei gestaltet wer-

den können, sondern der Arbeitgeber an Gesamtarbeitsverträge, die zwischen Berufsverbänden für die ganze Branche abgeschlossen werden, gebunden ist, soll er auch in anderen Fragen nicht mehr frei disponieren können. Selbstverständlich soll diese Einengung nicht über Gebühr ausgedehnt werden, sie ist aber grundsätzlich überall dort notwendig, wo die Interessen des einzelnen Arbeitgebers nicht mehr mit denjenigen des ganzen Berufes im Einklang stehen.

Es ist nun durchaus verständlich, dass die Arbeitgeber nicht freiwillig auf diese Rechte verzichten. Da sie bis heute weitgehend das Bestimmungsrecht über die Fragen des Betriebes inne hatten, bedeutet der Weg zur Berufs- und Betriebsgemeinschaft von ihnen in gewissem Sinne ein Opfer. Der Kampf um den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen hat gezeigt, dass dieses Opfer in der Regel, was durchaus natürlich ist, nicht freiwillig gebracht wird, sondern Schritt für Schritt gewissermassen abgerungen werden muss. So merkwürdig es klingen mag, kann deshalb eigentlich nur der Kampf zur Gemeinschaft führen. Dies wird jedermann, der die Dinge realistisch betrachtet, einsehen müssen. Die Behauptung, dass eine Gemeinschaft nicht erzwungen werden könne und sie nur dort auf fruchtbaren Boden falle, wo sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer freiwillig zur Zusammenarbeit bekennen, erscheint uns deshalb nur bedingt richtig zu sein. Der Ausgangspunkt für die Berufs- und Betriebsgemeinschaft, die Bereitschaft zur Zusammenarbeit oder noch deutlicher gesagt, die Bereitschaft auf gewisse wohlerworbene Rechte zu verzichten, wird eben in der Regel nicht freiwillig kommen, sondern erkämpft werden müssen.

Diese Bereitschaft zur Zusammenarbeit kann auf zwei Wegen herbeigeführt werden, entweder über den Staat oder über die Gewerkschaften.

Als staatliche Massnahmen können direkte und indirekte in Betracht kommen. Als direkte Massnahme sei nur beispielhaft erwähnt, eine gesetzliche Verpflichtung, in Betrieben von einer gewissen Grösse an, von den Arbeitnehmern aufgestellte Arbeiterkommissionen anzuerkennen, wobei auch das Verhältnis der Arbeiterkommission zu den Arbeitnehmerorganisationen geregelt werden müsste. Weiter wäre denkbar eine gesetzliche Verpflichtung, in Verhandlungen über den Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrages einzutreten, wenn es zum Beispiel die Mehrheit der Gegenpartei wünscht, die Förderung des Gesamtarbeitsvertrages durch den Ausbau des Gesamtarbeitsvertragsrechts und dessen Allgemeinverbindlicherklärung. Als indirekte Massnahme ist an die Bevorzugung der Betriebe, die sich zur Berufs- und Betriebsgemeinschaft bekennen, im Submissionswesen zu denken, an den Ausbau des Einigungswesens. Durch eine Revision verschiedener gesetzlicher Bestimmungen könnte zweifellos sehr wesentliches zur För-

derung der Zusammenarbeit getan werden. Wir denken hierbei nicht nur an die noch aus einem andern Zeitalter stammenden Bestimmungen über die Arbeitsordnung im Obligationenrecht, die Fabrikordnung im Fabrikgesetz, sondern auch an die Einführung einer gesetzlichen Verpflichtung zur Heranziehung der Arbeitnehmer bei der Regelung der verschiedensten Fragen (Ueberzeitarbeit, Schichtarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit, Stundenplan, Unfallverhütung, Arbeitshygiene, Einstellung und Entlassung von Arbeitern, Wohlfahrtseinrichtungen u. a. m.). Auf diesem Weg wäre ohne Zweifel vieles erreichbar. Wenn wir auch einer vom Staat erzwungenen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich ablehnend gegenüberstehen, da wir der Auffassung sind, dass sie nur dort fruchtbringend funktionieren kann, wo sie von den Beteiligten selbst erkämpft wurde, so ist doch eine gesetzliche Verpflichtung zur Heranziehung der Arbeitnehmer in gewissen Fragen nicht zum vorneherein abzulehnen. Solche Ansätze haben wir bereits heute in der Gesetzgebung und es besteht wohl kein Zweifel darüber, dass dies ebenfalls zur Förderung der Betriebs- und Berufsgemeinschaft beiträgt.

Der andere Weg zur Berufs- und Betriebsgemeinschaft führt über die Arbeitnehmerorganisationen. Er ist durch die Entwicklung der Gesamtarbeitsverträge bereits vorgezeichnet.

Während — wie bereits oben erwähnt wurde — bis vor kurzem in den Gesamtarbeitsverträgen meistens nur Fragen des Arbeitsverhältnisses im engeren Sinne (Arbeitszeit, Lohn, Ferien, Kündigungsfristen u. ä.) geregelt wurden, zeigt sich in der letzten Zeit ein starker Ausbau über dieses Gebiet hinaus. Man beschränkt sich häufig nicht mehr auf die Festlegung des nackten Inhaltes des Dienstvertrages, sondern sieht u. a. die Einsetzung paritätischer Kommissionen zur Schlichtung von Streitigkeiten vor, häufig auch paritätische Schiedsgerichte, man findet in diesen Verträgen Bestimmungen über die Schaffung von Berufskammern, in denen alle möglichen Fragen, die den Beruf betreffen, behandelt werden können, über die berufliche Ausbildung u. a. Nicht selten enthalten zwischen Verbänden abgeschlossene Gesamtarbeitsverträge auch Ansätze zur Förderung der Betriebsgemeinschaft. So gibt es Verträge, welche die einzelnen Firmen verpflichten, in ihren Betrieben Arbeiterkommissionen zu bilden oder die vorsehen, dass in gewissen Fragen, zum Beispiel vor der Entlassung eines Arbeiters, vor der Einführung von Ueberzeitarbeit usw., die Arbeiterkommission angehört oder ihr Einverständnis eingeholt werden müsse.

Dieses kollektive Arbeitsrecht gilt es auf weitere Gruppen auszudehnen und vor allem weiter auszubauen. Die Zusammenarbeit, die sich heute noch im wesentlichen auf Fragen des Arbeitsverhältnisses beschränkt, muss auf wirtschaftliche Probleme ausgedehnt werden. Besonders die Berufsgemeinschaften können auf die-

sem Gebiet grosse Aufgaben übernehmen. Wir denken hierbei vor allem an die Wirtschaftslenkung. Die Berufsverbände stehen den Problemen wesentlich näher als der Staat und sie können solche Aufgaben selbst mindestens so gut durchführen. Alle Aufgaben, die von den Beteiligten selbst ebensogut gelöst werden können, sollten von diesen übernommen werden. Es braucht hierzu im vorliegenden Fall auch keiner Ermächtigung, keiner Kompetenzübertragung durch den Staat. Wie Gysin ausführt *, ist und bleibt die grösste Leistung des Vertrages — im Unterschied zum Gesetz — das Lebendige, die Möglichkeit, Neues, Wertvolles von Fall zu Fall zu wagen und zu versuchen und damit dem Fortschritt Bahn zu brechen. Damit hängt auch zusammen, dass man — wie Gysin weiter bemerkt — jeder gesetzlichen Festlegung von «Berufsgemeinschaften» skeptisch gegenüberstehen sollte. Sie wachsen bei uns allmählich aus den paritätischen Einrichtungen der Verbände heraus, die sich neustens bis zur Schaffung von Berufsparlamenten entwickelt haben.

Da die Interessen eines Berufes nicht ohne weiteres mit denjenigen der gesamten Wirtschaft im Einklang stehen, sollte über den einzelnen Berufsgemeinschaften eine Dachorganisation gebildet werden. Wir denken uns diese Dachorganisation in der Form einer paritätischen Landeskommission, Wirtschaftsrat oder Volkswirtschaftsrat, der eine möglichst repräsentative Vertretung aller Wirtschaftszweige widerspiegeln sollte. Diese Landeskommission, die in Untergruppen für Industrie, Gewerbe, Handel, Verkehr und Landwirtschaft gegliedert werden könnte, hätte die allgemeinen Richtlinien festzulegen, an die sich die einzelnen Berufs- und, als weiteres Glied, die Betriebsgemeinschaften in den von ihnen übernommenen Aufgaben zu halten hätten. Als Aufgaben, die einer solchen Landeskommission zukämen, seien hier erwähnt:

a) Koordination zwischen den einzelnen Berufsgemeinschaften;

b) Ausarbeitung allgemeiner Richtlinien für die Regelung der Arbeitsbedingungen, insbesondere für die Lohnpolitik;

c) Behandlung wirtschaftlicher Fragen, wie Konjunkturpolitik, Wirtschaftslenkung, Preisgestaltung;

d) Begutachtung grundsätzlicher Fragen vom wirtschaftlichen Standpunkt aus für die Bundesbehörden.

IV.

Bevor wir unsere Ausführungen schliessen, möchten wir trotz unserer positiven Einstellung zu diesem Problem nicht unterlassen, noch auf gewisse Gefahren aufmerksam zu machen, die für uns als Schweizer nicht unberücksichtigt bleiben können. Es ist dies

---

* Zum Kampf um das Arbeitsverhältnis, «Berner Tagwacht» Nr. 219.

erstens die Gefahr einer Zentralisation und Gefährdung des föderalistischen Aufbaues der Schweiz und zweitens die Gefahr einer gewissen Ausschaltung unserer demokratischen Einrichtungen.

1. Die vielfach, insbesondere auf Arbeitgeberseite, zentralistische Organisation der Wirtschaftsverbände entspricht nicht dem föderalistischen Aufbau der Schweiz. Schon heute zeigen sich gegen diese Entwicklung Widerstände. Diese werden mit der Vermehrung der Aufgaben, die von den Verbänden übernommen werden, in starkem Masse zunehmen. Solange dem einzelnen Verbandsmitglied die Möglichkeit offen steht, aus dem Verbande auszutreten, ist diese Gefahr nicht allzu ernst zu nehmen, da sich daraus für den Verband selbst die Notwendigkeit ergibt, Mass zu halten. Gewisse Fragen der Berufsgemeinschaft werden jedoch nur dann befriedigend gelöst werden können, wenn auch die Aussenseiter daran gebunden sind. Wir erinnern hier nur an die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, durch die die Möglichkeit geschaffen wurde, solche Verträge auch für die Nichtmitglieder der vertragschliessenden Verbände verbindlich zu erklären. In weit stärkerem Masse wird ein Bedürfnis zur Ausdehnung von Vorschriften auf die Aussenseiter auf wirtschaftlichem Gebiete, man denke nur an eine gewisse Wirtschaftslenkung, zum Beispiel Einschränkung der Bautätigkeit, in Erscheinung treten.

Bei der Allgemeinverbindlicherklärung solcher Vorschriften wird deshalb in vermehrtem Masse auf eine angemessene Berücksichtigung des föderalistischen Aufbaues unseres Staatswesens Rücksicht genommen werden müssen, wenn verhütet werden soll, dass durch diese Entwicklung nicht mehr Schaden als Nutzen angerichtet wird. Es gilt, auch im Verbandswesen einen gesunden — nicht aber einen jeden Fortschritt hemmenden — Föderalismus leben und sich fortentwickeln zu lassen.

2. Die Verbände haben durch die Möglichkeit des Abschlusses von Gesamtarbeitsverträgen schon heute die Kompetenz, objektives, verbindliches Recht aufzustellen. Mit dem Ausbau der Berufsgemeinschaften wird ihnen diese Kompetenz stark erweitert. Ueber entscheidende Fragen hat nicht das vom Volk gewählte Parlament, sondern haben die Vertreter der Verbände zu entscheiden. Wie bereits unter Ziff. 1 ausgeführt wurde, so wird auch hier diesem Umstand nicht allzu grosse Bedeutung beigemessen werden müssen, solange sich der Einzelne von den verbandlich erlassenen Vorschriften durch Austritt aus dem Verbande entziehen kann. Im Falle der Ausdehnung dieser Vorschriften auf die gesamte Berufsgruppe wird jedoch nach Mitteln und Wegen gesucht werden müssen, damit der beabsichtigte Ausbau unserer Demokratie in eine Wirtschaftsdemokratie nicht, krass ausgedrückt, in eine Dik-

tatur der Verbände ausartet. Da die Aufgaben, welche der Berufs- oder der Betriebsgemeinschaft zufallen, bis heute weder dem Parlament noch einer Behörde oblagen, sondern dem freien Spiel der Kräfte, beziehungsweise dem Urteil des einzelnen Arbeitgebers überlassen wurden, liegt hier jedoch keineswegs eine Ausschaltung oder Beeinträchtigung der auf demokratischer Grundlage aufgebauten gesetzgeberischen Behörden vor. Es sind neue, allgemeinwirtschaftliche, berufliche und betriebliche Angelegenheiten, die von diesen Gemeinschaften auszuführen wären. Deshalb würde allein schon die Tatsache, dass die Arbeitnehmer und die Verbände in diesen Fragen mitreden können, eine Demokratisierung bedeuten. Trotzdem muss unseres Erachtens dafür Sorge getragen werden, dass die Organisation und der Aufbau der Verbände demokratisch sind.

V.

Wir kommen damit zu folgendem Ergebnis:

1. Das Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer und deren Organisationen kann in Arbeits- und Wirtschaftsfragen auch unter der gegebenen Wirtschaftsverfassung mit dem Privateigentum an den Produktionsmitteln noch wesentlich ausgebaut werden.

Das Ergebnis der ausgebauten Zusammenarbeit wird unter anderem sein:

a) die « Vermenschlichung der ‚Ware Arbeitskraft' im Betriebe »;

b) die Mitverantwortlichkeit auch der Arbeitnehmerorganisation am wirtschaftlichen Wohlergehen des Berufszweiges und damit die Ein- oder Unterordnung der gewerkschaftlichen Forderungen insbesondere in Lohnfragen in den Rahmen der allgemeinen Konjunkturpolitik.

2. Als Weg, der zu dieser Zusammenarbeit führt, kommen sowohl staatliche als gewerkschaftliche Mittel in Betracht. Im Vordergrund stehen jedoch die gewerkschaftlichen Mittel. Die Gewerkschaften können sowohl in Kleinarbeit in den einzelnen Berufsgruppen als auch auf andere Weise zur Verwirklichung dieser Idee Entscheidendes beitragen. Sie haben hier eine grosse aber schöne Aufgabe, deren Bedeutung nicht unterschätzt werden kann.

Willi Siegrist.