

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

**Band:** 58 (1966)

**Heft:** 11

**Artikel:** Die Gewerkschaften im sozialen Spannungsfeld

**Autor:** Wüthrich, Ernst

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-354256>

### **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.](#)

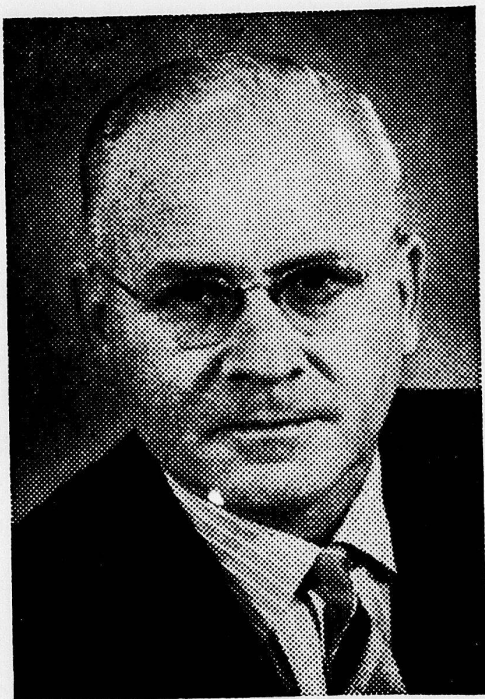
### **Terms of use**

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:** 09.11.2024

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

# Die Gewerkschaften im sozialen Spannungsfeld



## Einleitung

«Der Gewerkschaftsbund hat seine Aufgabe in der *bestehenden* Wirtschaftsordnung zu erfüllen, die Interessen der Arbeitnehmer in *dieser* wahrzunehmen und die Volkswirtschaft *schlechthin*, ohne Rücksicht auf ihre Organisationsform, zu fördern.» Das ist die Basis, die der Gewerkschaftskongreß des Jahres 1960 dem Gewerkschaftsbund zur Erfüllung seines wirtschafts- und sozialpolitischen Auftrages im neuen Arbeitsprogramm gegeben hat. Der Kongreß stellte dabei, unbeachtet, ob es sich um privatwirtschaftliche, gemischt-wirtschaftliche, genossenschaftliche oder öffent-

liche Unternehmungen handelt, den arbeitenden Menschen in den Mittelpunkt.

Dieser Auftrag, hineingestellt in eine dynamische Wirtschaftswelt, muß ganz zwangsläufig zu einem sozialen Spannungsfeld führen. Spannungen müssen jedoch nicht notwendigerweise *negative* Wirkungen haben; sie können, wenn sie erkannt und richtig ausgewertet werden, sogar sehr *positive Impulse* auslösen. Die letzten Jahre geben uns darüber einen ausgezeichneten und sehr instruktiven Anschauungsunterricht. Trotz der bisweilen bis zum Platzen angespannten Atmosphäre (ich verweise auf die Auseinandersetzungen über die Arbeitszeitverkürzung und das Fremdarbeiterproblem, um nur diese herauszugreifen) erlebte unsere Wirtschaft ein Wachstum, wie es die kühnsten Optimisten niemals erwartet haben. Die Geschäftsabschlüsse sind im allgemeinen seit vielen Jahren auf Tenor eingestellt. Doch geht es bei den Berichten über steigende Auftragsbestände, Umsätze, Investitionen und Gewinne in der Regel nicht ab, ohne «Stirnrunzeln auf Vorschuß». Man beklagt sich über die staatlichen Eingriffe auf dem Arbeitsmarkt, über die steigenden Löhne, über die steigenden Soziallasten und vielleicht auch über die steigenden Preise und glaubt, eine vaterländische Pflicht zu erfüllen, wenn man zum Schluß die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften zum Maßhalten in ihren Forderungen ermahnt.

## Die Gewerkschaften als Ordnungsfaktor

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob der Gewerkschaftsbund und die ihm angeschlossenen Gewerkschaften den ihnen

gestellten Auftrag erfüllt haben oder nicht. Diese Frage muß gleichzeitig mit Ja und Nein beantwortet werden. Mit Ja im Hinblick auf die den Gewerkschaften gegebenen Kräfte und Möglichkeiten in der Vergangenheit; mit Nein, weil sie mitten in einer dynamischen Wirtschaftswelt stehen, die täglich neue, ungelöste Probleme stellt. Fest steht jedoch, daß mit der offiziellen Anerkennung der Gewerkschaften durch die Arbeitgeberorganisationen und den Staat nach dem Ersten Weltkrieg eine grundlegende Wandlung in den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen angebahnt wurde. Ich verweise auf die heute fest verankerten Gesamtarbeitsverträge, Vereinbarungen und Verabredungen und auf deren gesetzliche Grundlage und die mögliche Allgemeinverbindlicherklärung. Dann aber insbesondere auf das in den Wirtschaftsartikeln der Bundesverfassung verankerte Vernehmlassungsrecht vor dem Erlaß von Ausführungsgesetzen, die die Wirtschaft betreffen.

Die in den vierziger Jahren eingesetzte Expertenkommission für Fragen der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern stellte in ihrem 1954 erschienenen Bericht im Kapitel über die Zusammenarbeit zwischen Staat und Verbänden fest, daß diese Zusammenarbeit *unerläßlich* sei, weil «die staatlichen Organe nicht über die Erfahrungen und Fachkenntnisse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer verfügen, um für ein bestimmtes Problem eine sachgemäße Lösung zu treffen». Und sie führt weiter aus:

Zahlreiche Maßnahmen des Staates lassen sich ohne die tatkräftige und verständnisvolle Mitwirkung der Verbände gar nicht durchführen, da er (der Staat) nicht über die nötigen Mittel verfügt, wenn er seinen Verwaltungsapparat nicht übermäßig anschwellen lassen will.

Auf Grund dieser Erkenntnisse und den darnach konzipierten Wirtschaftsartikeln der Bundesverfassung geht heute kaum eine Gesetzesvorlage des Bundes über die parlamentarische Bühne, ohne daß dem Gewerkschaftsbund und damit den angeschlossenen Verbänden Gelegenheit geboten wird, zum Vorentwurf Stellung zu nehmen. Und ich glaube unterstreichen zu dürfen, daß das, was jeweils von den Gewerkschaften kommt, durchdacht und nicht so schlecht ist, wie es gewisse Kreise wahrhaben möchten. Jedenfalls hat die gewerkschaftliche Einflußnahme auf wirtschaftlicher und sozialpolitischer Ebene nicht unwesentlich zur Milderung des sozialen Gefälles zwischen «Oben» und «Unten» beigetragen. Durch sie, verbunden mit der Fernwirkung des 1937 zustande gekommenen «Friedensabkommens» in der Maschinen- und Metallindustrie, wurden die psychologischen und sachlichen Voraussetzungen zu einer umfassenden Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in der privaten Wirtschaft geschaffen. Der Grundsatz der leistungsgerechten Verteilung des Wirtschaftsertrages hat dadurch in allen Wirtschaftskreisen Eingang und mehr oder weniger Anerkennung gefunden.



In der Mitbestimmung bei wirtschaftspolitischen Ausführungsgesetzen und in der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch gesetzesähnliche Ordnungen (für das öffentliche Personal), bzw. Gesamtarbeitsverträge für die privaten Arbeitnehmer, kommt in der Tat eine unschätzbare Ordnungsfunktion der Gewerkschaften zum Ausdruck. Der verstorbene Gewerkschaftsführer *Konrad Ilg*, einer der Schöpfer des erwähnten «Friedensabkommens», hat diese Funktion schon 1937 weit über die rein materiellen Belange hinaus nach vorne gesteckt. Er umschrieb das gewerkschaftliche Zukunftsbild wie folgt (ich zitiere aus einer Rede, die er 1942 an der Delegiertenversammlung des Arbeitgeberverbandes Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller hielt):

Durch die Gewerkschaft soll dem Lohnarbeiter seine wirtschaftliche und soziale Gleichberechtigung zukommen. Andererseits muß er auch seine Verantwortung gegenüber der Volkswirtschaft erkennen. Um dies zu erreichen, darf die Gewerkschaft sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Arbeitnehmern nicht nur als Kontrahent gewertet werden. Die Arbeitgeberorganisation und ihre Firmen müssen die Einsicht haben, daß die Gewerkschaft und ihre Mitglieder für die Wirtschaft und die geistige und soziale Entwicklung unentbehrlich sind. Andererseits kann sich der einzelne Arbeiter in der heutigen Wirtschaft unmöglich jene Geltung verschaffen, auf die er als Glied einer freien demokratischen Volksgemeinschaft Anspruch erheben kann.

In diesen Ausführungen kommt jener saubere Gemeinschaftsgeist zum Ausdruck, der zur Lösung der Probleme der arbeitenden Menschen unbedingt notwendig ist. Eine Gesinnung, die durch eine seriöse volkswirtschaftliche und staatsbürgerliche Aufklärungs- und Schultätigkeit der Gewerkschaften bis tief in die Mitgliedschaftskreise verankert ist und uns, im Gegensatz zum Ausland, über Jahrzehnte hinweg den Arbeitsfrieden gesichert hat. Internationale Vergleiche zeigen, daß die durch Streiks verlorenen Arbeitstage in unserem Lande volkswirtschaftlich ohne jede Bedeutung sind. Im Fünfjahresdurchschnitt 1961–1965 betragen sie zum Beispiel nur 0,04 Arbeitstage pro Beschäftigten und Jahr, im Gegensatz etwa zu Italien, das 1962 (spätere Zahlen sind uns nicht bekannt) mit 1,7 Verlusttagen an der Spitze stand. «Das ist doch keine Selbstverständlichkeit», so erklärte *Dr. Hans Schindler*, der frühere Präsident des Arbeitgeberverbandes Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller in seiner Rede an der Delegiertenversammlung vom 2. Juli 1964, als es um die Erneuerung des «Friedensabkommens» ging. Wir meinen das auch, denn ohne die gewerkschaftliche Vertragspolitik und die Vertragstreue der privatwirtschaftlichen und, man könnte beifügen, die Gesetzestreue der öffentlichen Gewerkschaftsmitglieder wären solche Ergebnisse auch in der Schweiz



nicht denkbar. Sie sind im wesentlichen das Ergebnis einer systematischen gewerkschaftlichen und volkswirtschaftlichen Schulung durch die einzelnen Verbände und den Gewerkschaftsbund.

Diese Schulung ist ein eminent positiver Faktor in unserer Volkswirtschaft, der bei der Beurteilung der gewerkschaftlichen Leistung viel zu leicht gewichtet wird. Beachten wir zum Beispiel das alte und immer wieder neue Problem der *Produktivitätssteigerung*. Ich glaube festhalten zu dürfen, daß die Gewerkschaften diesem Problem heute ausnahmslos sehr aufgeschlossen gegenüberstehen. Sie befürworten vernünftige Maßnahmen, die dazu dienen, ein Produkt mit weniger Arbeitsaufwand, rascher, besser und preiswerter herzustellen, und sie werben bei ihren Mitgliedern um Verständnis für neuzeitliche Methoden zur Erreichung dieses Zieles. Auch das ist keine Selbstverständlichkeit, denn es war gar nicht so leicht, das aus den Krisenjahren aufgestaute und berechtigte Mißtrauen gegen eine vielfach fehlgeleitete Rationalisierung zu beseitigen.

Beachten wir ferner die positive Einstellung der Gewerkschaften zur schweizerischen Konzeption über den Gemeinsamen Markt und in diesem Zusammenhang ihren Einsatz für eine ausgesprochen außenhandelsfreundliche Zollpolitik, als es um die große Revision des Generalzolltarifs ging. Für die Gewerkschaften waren dabei beschäftigungspolitische Ueberlegungen ausschlaggebend, denn sie wissen sehr gut, daß die besten und entwicklungsfähigsten schweizerischen Industrien ohne die Ausfuhr nicht lebensfähig sind. Es muß deshalb stets ein Hauptziel unserer Wirtschaftspolitik sein, den Exportindustrien den Zugang zu den Auslandsmärkten zu öffnen. Obschon der neue Zolltarif die Importe belastete, hat der Gewerkschaftsbund im langfristigen Landesinteresse die Stärkung der handelspolitischen Position vor die unmittelbaren Konsumenteninteressen gestellt.

Erwähnen wir als weitere Funktion seine positive Einstellung zur *Konjunkturpolitik* der jüngsten Zeit. Es ist für die Gewerkschaften zwar nicht sehr populär, für die Dämpfung einer guten Konjunktur einzutreten. Denn die Arbeitnehmer haben erfahrungsgemäß von einer guten Konjunktur mehr zu erwarten als von einer schlechten. Die Gewerkschaften haben jedoch auch in diesem Fall ihre momentanen Vorteile einem im längerfristigen Interesse liegenden wirtschaftlichen Gesundungsprozeß geopfert. Sie haben dafür nicht nur Dank geerntet, sondern auch sehr viel niedrige und böswillige Kritik einstecken müssen. Heute zeigen sich aber erfreulicherweise doch einige recht positive Ergebnisse. Die Ertragsbilanz der Eidgenossenschaft ist annähernd ausgeglichen, der Index der Konsumentenpreise hat sich seit dem Monat Mai zwischen 225 und 226 Punkten stabilisiert, und der Bodenspekulation ist die Spitze gebrochen worden. Der Vollständigkeit halber muß jedoch beigefügt

werden, daß im Zusammenhang mit der Finanzplanung des Bundes und im Hinblick auf die bäuerlichen Preisbegehren mit einer neuen Teuerung gerechnet werden muß.

Beachten wir schließlich noch das *Wohnungsproblem*. Der explosionsartige Anstieg der gewerblich-industriellen und der öffentlichen Bauvorhaben in den Jahren 1962 bis 1964, gefolgt von einer an Hemmungslosigkeit grenzenden Fremdarbeiterpolitik der Arbeitgeber, des Bundes und der Kantone, hat die Wohnungsnot und Mietzinssteigerung zu einem sozialpolitischen Problem ersten Ranges anwachsen lassen. Die Gewerkschaften haben, im Zusammenhang mit der umstrittenen Weiterführung der Mietzinskontrolle, die Gespräche über die zukünftige Wohnbaupolitik des Bundes ins Rollen gebracht. Nicht nur das: sie wirkten und wirken auch aktiv und mit großem Erfolg bei der Förderung des Wohnungsbaues mit. So sind durch ihre Initiative und teilweise Mitfinanzierung in den letzten zwanzig Jahren weit über 10 000 Wohnungen zu tragbaren Mietzinsen erstellt worden. Dabei dürfen die großen gewerkschaftlichen Anstrengungen in den letzten zwei bis drei Jahren ganz besonders hervorgehoben werden.

### *Die Auswirkung der Ordnungsfunktion*

Dem zunehmenden Einfluß der Gewerkschaften auf wirtschafts- und sozialpolitischen Gebiet und bei der vertraglichen Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse gingen und gehen sehr oft verbissene parlamentarische bzw. partnerschaftliche Auseinandersetzungen voraus. Wir haben bereits an die Arbeitszeitverkürzung und die Fremdarbeiterpolitik erinnert und möchten ergänzend auf die Konjunkturbeschlüsse, das Mietzins- und Wohnungsproblem und die *landwirtschaftliche Preispolitik* hinweisen. Die vom Vorort des Handels- und Industrievereins, vom Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeberorganisationen und vom Schweizerischen Gewerbeverband befürchtete Katastrophe ist trotz diesen Auseinandersetzungen um bessere Lohn- und Arbeitsverhältnisse und staatliche Eingriffe in das Wirtschaftsgeschehen nicht eingetreten. Im Gegenteil: das wirtschaftliche Wachstum in unserem Lande war noch nie so groß wie in den letzten Jahren. So ist das Bruttosozialprodukt von 1960 bis 1965 von rund 37 auf 60 Mia Fr. oder um 62 Prozent gestiegen. Unter Berücksichtigung der Geldentwertung von 17 Prozent und der Bevölkerungszunahme um rund 540 000 ergibt sich daraus innert fünf Jahren ein realer Zuwachs pro Kopf der Bevölkerung von 26 Prozent. Gehen wir vom jeweiligen Vorjahresstand aus, läßt sich ein durchschnittlicher realer Zuwachs pro Kopf und Jahr von 4,8 Prozent errechnen.

Das *Arbeitnehmereinkommen* (Löhne, Gehälter, Sozialleistungen usw.) hat sich nach der Statistik über das Volkseinkommen mit



einer nominalen Erhöhung von 19 auf 31 Mia Fr. oder 63 Prozent ungefähr im gleichen Rhythmus entwickelt wie das Bruttosozialprodukt. Auch hier beträgt die *reale Verbesserung*, wenn wir die Geldentwertung und den Bevölkerungszuwachs berücksichtigen, in fünf Jahren rund 26 Prozent. Da sich die Zahl der Arbeitnehmer durch den Zuzug großer Ausländerkontingente prozentual mehr erhöht hat als die Zahl der Einwohner, ergibt sich von 1960 bis 1965 eine durchschnittliche reale Einkommenssteigerung aller Arbeitnehmer von rund 20 bis 21 Prozent. Wenn wir auch hier jeweils vom Vorjahresstand ausgehen, ergibt sich eine durchschnittliche reale Lohnerhöhung pro Arbeitnehmer und Jahr von 3,4 bis 3,6 Prozent. Daraus ist zu schließen, daß in den letzten fünf Jahren, entgegen gelegentlicher Behauptungen, auf der Lohnseite keine konjunkturwidrige Entwicklung festzustellen ist.

Sodann, und das ist für die künftige Konjunktur wesentlich, konnte unsere Exportindustrie trotz etwelcher Hemmnisse in Richtung des Gemeinsamen Marktes ihre Konkurrenzfähigkeit nicht nur halten, sondern in einigen Branchen sogar bedeutend verbessern. Der Export ist von 1960 bis 1965 von rund 8,1 auf 12,8 Mia Fr. oder um 58 Prozent gestiegen. Unter Berücksichtigung des Ausführpreises (114,5/1960 = 100) resultiert daraus ein realer Zuwachs von 38 Prozent.

Auch im Hinblick auf die *Aktienrendite* ist es unserer Wirtschaft nicht so schlecht ergangen, wie hin und wieder an Aktionärversammlungen behauptet wird. Bei einem von rund 10,5 auf 16,6 Mia Franken erhöhten dividendenberechtigten Aktienkapital ist der durchschnittliche Dividendensatz von 1960 bis 1964 (letzte Zahlen) mit 8,32 Prozent praktisch unverändert geblieben, wobei allerdings, wie immer, zwischen den verschiedenen Branchen ziemlich große Streuungen zu verzeichnen sind. Wenn man die Dividenden zudem im Lichte der von rund 9,6 auf 17 Mia Fr. erhöhten, in zunehmendem Ausmaß durch Selbstfinanzierung gedeckten Brutto-Inlandinvestitionen sieht, kommt man zum Schluß, daß die Löhne und Sozialleistungen noch nicht an der Grenze der Leistungsfähigkeit der Unternehmungen angelangt sind.

Alles in allem konnte durch den konsequenten, jedoch konjunkturgerechten Kampf der Gewerkschaften um bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen der *Lebensstandard* unseres ganzen Volkes in den letzten Jahren und Jahrzehnten beträchtlich gehoben werden. «Darin liegt», um die Worte des verstorbenen Generaldirektors *Dr. Julius Bühler* von der Georg Fischer AG Schaffhausen zu gebrauchen, «der Zweck allen Wirtschaftens.» Darin liegt aber auch der Schlüssel zu einer weiteren Verbesserung der materiellen, sozialen und gesellschaftlichen Stellung der Arbeitnehmer und zur Erhaltung und Festigung des Arbeitsfriedens in Industrie und Gewerbe.

## *Gewerkschaften und Zukunftsprobleme*

Auch die Gegenwarts- und Zukunftsprobleme sehen nicht darnach aus, daß sich die Gewerkschaften etwa zur Ruhe setzen könnten. Es ist ja nicht so, wie die «*Liberale Zeitung*» gesagt hat, daß die Eidgenossenschaft «alt, müde, kraftlos und leicht kränklich» geworden ist. Es ist im Gegenteil eine Entwicklung im Fluß, wie sie frühere Generationen nie erlebt haben. Da traf Bundesrat *Dr. Hans Peter Tschudi* den Nagel schon besser auf den Kopf, als er in Genf unter anderem sagte:

Unsere Heimat ist keineswegs ein langweiliger Staat, in dem bereits alle Aufgaben erfüllt sind. Es fehlt weder in der Außen- noch in der Innenpolitik an spannungsreichen Fragen. Das Ziel, einen Kleinstaat von weniger als 6 Millionen Einwohnern auf dem Niveau eines fortschrittlichen Industriestaates mit vorbildlichen sozialen Verhältnissen zu halten, wirtschaftliche, wissenschaftliche und kulturelle Leistungen zu erbringen, die den Wettbewerb mit den Großmächten bestehen können, darf gewiß als faszinierend bezeichnet werden.

Bundesrat Tschudi sagt also ja zu den gestellten und auf uns zukommenden Problemen. Er findet in dieser Bejahung die volle Zustimmung der Gewerkschaften. Auch sie müssen die Probleme nicht nur sehen, sondern versuchen, sie in Zusammenarbeit mit andern, aufbauenden Kräften zu lösen. Ich erwähne rein stichwortartig das Fremdarbeiterproblem, die zurückgebliebene Infrastruktur insbesondere den Wohnungsbau, dann die Gewässerverschmutzung, die Luftverunreinigung, den Lärm, den Straßenverkehr, die berufliche Aus- und Weiterbildung, das Hochschulproblem, die Landesplanung, den Föderalismus usw. sowie das für die Gewerkschaften wichtigste, immer wieder neu gestellte und für die Erhaltung des Arbeitsfriedens entscheidende Problem der gerechten Verteilung des Wirtschaftsertrages zwischen Kapital, Arbeit und immer dringlicher auch der öffentlichen Hand.

Diese Auslese von Aufgaben, die in sich wiederum eine ganze Menge von Fragen aufwerfen, können nicht im Einzelgang gelöst werden. Es bedarf dazu der Zusammenarbeit und des kollektiven Denkens und Handelns. Das ist zwar im Schweizerland auch heute noch nicht überall erwünscht; am allerwenigsten, wenn sich die Arbeitnehmer aus Werkstatt, Büro und Verwaltung dessen bedienen. Man schwört auf die Persönlichkeit und tut so, als ob der Arbeitnehmer seine Persönlichkeit ablege, wenn er in die Gewerkschaft eintrete. Der Einzelgänger feiert Urständ. Je ausgefallener er sich gebärdet, je mehr er an unseren demokratischen Einrichtungen herumnörgelt, je lauter er an die Unzufriedenen appelliert, desto größer wird er von gewissen Gruppen und Presseerzeugnissen herausgestellt. Im modernen Sprachgebrauch sagt man solchem Verhalten Nonkonformismus. In Tat und Wahrheit ist es aber meistens



ein unbefriedigter Geltungsdrang oder ein von egoistischen Motiven diktiert Mangel an Gemeinschaftssinn. Und im Grunde genommen versucht auch der Einzelgänger, die mit ihm Gleichgesinnten zu einer kollektiven Oppositionsgruppe zusammenzufassen.

Diese Kontroverse zwischen Persönlichkeit und Gemeinschaft richtet sich offensichtlich in erster Linie gegen die Gewerkschaften und ihren zunehmenden Einfluß in Wirtschaft und Staat. Man wirft den Gewerkschaften vor, sie strebten nach Macht. Solche Behauptungen sind tendenziös; sie werden hauptsächlich von jenen ausgestreut, die durch das Erstarken der Gewerkschaften etwas von ihrem eigenen uneingeschränkten Machtbereich abtreten mußten.

Die Gewerkschaften streben nicht nach Macht und noch weniger nach Gewaltherrschaft. Sie müssen aber stark sein, denn schwache Gewerkschaften sind Gebilde, die weder dem Arbeitnehmer noch der Wirtschaft noch dem Staat etwas nützen. Die Krisen- und Kriegsjahre haben hundertfach bewiesen, daß unsere Gewerkschaften nicht eine Gefahr, sondern eine der solidesten Stützen für unsere Demokratie sind.

Wir sehen, daß die Gewerkschaften neben den großen Gemeinschaftsaufgaben auch einen ununterbrochenen inneren Gärungsprozeß zu bewältigen haben. In dem Ausmaße, wie wir diesen Prozeß überwinden, werden wir auch die Lösung der Gemeinschaftsaufgaben in günstigem Sinne zu beeinflussen imstande sein. Allzu viele Arbeitnehmer – vor allem ausländische – glauben leider, es gehe auch ohne Gewerkschaften. Sie werden sich täuschen, denn die Arbeitnehmerschaft ist in erster Linie durch den gewerkschaftlichen Zusammenschluß zu Einfluß und Ansehen gekommen. Es wäre eine Illusion zu glauben, die hervorragenden industriellen Leistungen, die Behauptung auf den Weltmärkten und der soziale Aufstieg wären möglich gewesen mit einer führungslosen und unterwürfigen Arbeitnehmerschaft. Ganz abgesehen davon, daß die Gegenwarts- und Zukunftsprobleme niemals mit einer von Eigennutz geblendeten Arbeitnehmerschaft gelöst werden könnten.

### *Gewerkschaftsfeindliche Kräfte*

Dem aufmerksamen Beobachter kann nicht entgehen, daß die Tendenz, die Gewerkschaften zu negieren, von einem bestimmten Halb- und Ganzintellektualismus kräftig gefördert wird. Eine gewisse an die Unzufriedenen gerichtete Journalistik tut so, als ob die Arbeitnehmer vor dem gewerkschaftlichen Kollektivismus geschützt werden müßten. Man verschweigt dabei, daß in unserem Staat praktisch alles, von der Familie über den Verein und Verband bis hin auf zur Landesregierung nach kollektiven Grundsätzen aufgebaut und organisiert ist; ja, daß es ohne Gemeinschaftsordnung, in die sich der einzelne Bürger einfügt, überhaupt keine funktionsfähige Demokratie gibt.

Auch eine gewisse Kategorie vornehmlich jüngerer Arbeitgeber und Betriebsmanager findet, die Gewerkschaften seien heute überflüssig. So hat sich zum Beispiel ein Betriebsleiter aus der Metallbranche an einer Tagung in «Boldern» zur Frage verstiegen, wie lange es noch gehe, bis die Gewerkschaften den Mut hätten, abzutreten, nachdem sie ihre Mission erfüllt hätten.

Der frühere und langjährige Präsident des Arbeitgeberverbandes Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller, *Dr. Hans Schindler*, eine Unternehmerpersönlichkeit mit einem objektiven Urteilsvermögen, nannte solche Arbeitgeber und Betriebsmanager in seiner mutigen Rede an einer Delegiertenversammlung «Barrikadenkämpfer der freien Wirtschaft». Gerade diese sogenannten «Barrikadenkämpfer», die glauben, alles besser zu wissen und besser zu können, werden immer wieder dafür sorgen, daß zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern und deren Organisationen Spannungen bestehen bleiben.

In die gleiche gewerkschaftsfeindliche Richtung zielt die Personalpolitik bestimmter, leider noch allzu zahlreicher Unternehmungen. Nach unseren Feststellungen – die gewerkschaftlichen Vertrauensleute bestätigen das immer wieder – gibt es auch heute noch Direktoren und Personalchefs, die glauben, neueintretende Arbeitnehmer mit dem Hinweis auf die Koalitionsfreiheit vor dem Beitritt zu einer Gewerkschaft warnen zu müssen. Große Teile der Arbeitnehmer, vor allem der ausländischen, nehmen diesen vermeintlichen «Freundschaftsdienst» nur allzu gerne entgegen. Sie können sich damit die Gewerkschaftsbeiträge sparen und glauben, sie seien beim neuen Arbeitgeber erst noch besser angeschrieben.

Auch die Beförderungspraxis wird noch vielerorts als Kampfmittel gegen die Gewerkschaften benützt. Wie oft wird auch heute noch, im Zeitalter der Atomtechnik und des Weltraumwettlaufs, dem Arbeiter, der in eine untere oder mittlere Charge des Betriebes befördert wird, von seinem Vorgesetzten der Austritt aus der Gewerkschaft nahegelegt. Leider haben immer noch zu wenige dieser Kandidaten den Mut, dieses Ansinnen als eine ungehörige Einmischung in ihre private Sphäre zurückzuweisen. Der zunehmende Einfluß der Wirtschaftsverbände – dazu gehören auch die Gewerkschaften – erweckt auch bei den politischen Parteien nicht immer eitel Freude. Das hat sich dem aufmerksamen Beobachter bei den parlamentarischen Beratungen der Vorlage über die verstärkte Verwaltungskontrolle besonders einprägsam gezeigt. Nach der betreffenden Botschaft fühlt sich der verfassungsmäßige Gesetzgeber in seiner Rechtsetzungskompetenz durch die dann und wann vorkommenden Absprachen zwischen den Wirtschaftsverbänden im vorparlamentarischen Gesetzgebungsverfahren behindert. Durch eine Neuregelung des vorparlamentarischen Verfahrens sollten deshalb die Wirtschaftsorganisationen zurückgebunden werden. Das Parlament hat



dann allerdings anders entschieden. Aber damit ist natürlich dieses Spannungsfeld zwischen den Parteien und Gewerkschaften keineswegs aus der Welt geschafft.

### *Gewerkschaftsfreundliche Kräfte*

Glücklicherweise gibt es auch einige Arbeitgeber und Arbeitgebervertreter, die die geschilderten Entwicklungstendenzen und Gefahren erkennen und versuchen, die soziologischen Probleme *mit* den Gewerkschaften und *nicht gegen* sie zu lösen. Aus einer Vielzahl von Stimmen möchte ich drei herausgreifen, die das engere Tätigkeitsgebiet des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbandes (SMUV) betreffen. Der Präsident des Arbeitgeberverbandes Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller, *Dr. Herbert Wolfer*, führte in seinem Referat an der Delegiertenversammlung vom 1. Juli 1965 unter anderem folgendes aus:

Wir können uns unter den heutigen Umständen glücklich schätzen, daß wir mit unseren Sozialpartnern unsere Arbeitsverhältnisse vertraglich geregelt haben, insbesondere, daß das Friedensabkommen mit den Gewerkschaften wieder hat erneuert werden können. Der Abschluß des Friedensabkommens bedeutet selbstverständlich nicht ein Stagnieren der Gespräche. Der Kontakt unter den Sozialpartnern soll aufrechterhalten werden. Sie sollten gemeinsam die erhöhten Schwierigkeiten im Betrieb zu lösen versuchen, die durch den Mangel an Arbeitskräften einerseits oder durch Beschäftigungslücken andererseits entstehen.

Diese Ausführungen Dr. Wolfers bringen eine Gesinnung zum Ausdruck, wie sie für die Pioniere der «Vereinbarung in der Maschinen- und Metallindustrie» in den dreißiger Jahren wegleitend war. Es darf daraus geschlossen werden, daß dieser führende Industrielle starke Gewerkschaften als nützlich und wünschbar erachtet.

Noch konkreter und positiver äußerte sich zu Beginn des Jahres der Pressedienst der Groupements patronaux vaudois zur Frage der Entwicklung des gewerkschaftlichen Mitgliederbestandes, als er in einem Artikel ausführte:

Es gibt Leute, die sich darüber wundern, daß Arbeitgeberorganisationen über einen Rückgang oder eine ungenügende Ausdehnung der gewerkschaftlichen Bestände beunruhigt sind. Ihre Ueberraschung rührt von einer oberflächlichen Anschauung oder einer Verkennung der Notwendigkeiten einer beruflichen Ordnung her.

Die Groupements patronaux vaudois bestätigten damit jene gefährliche Geistesverwirrung in gewissen Kreisen, auf die die Gewerkschaften seit vielen Jahren immer wieder hinweisen.

Sehr positiv waren die Ausführungen des Delegierten des Basler Volkswirtschaftsbundes, *Dr. Alfons Burckhardt*, an der Jubiläums-

feier der SMUV-Sektion Basel vom 30. Oktober 1965. Er sagte, nachdem er die Zuverlässigkeit des SMUV als Vertragspartner hervorgehoben hatte, folgendes:

Das sind keine Komplimente, sondern nüchterne Feststellungen. Und damit Sie mir das glauben, möchte ich auch an diesem Jubiläumsfest eine Ihrer Sorgen nicht unerwähnt lassen: die Tatsache, daß die Mitgliederzahlen der Privatarbeitergewerkschaften stabil bleiben oder rückläufig sind. Es müßte einer ein sehr kurzsichtiger Unternehmer sein, wenn er darob Schadenfreude empfinden würde. Wer sich als Staatsbürger der Einsicht nicht verschließt, daß die Schweiz nicht nur eine Parteien-, sondern auch eine Verbandsdemokratie ist, der muß konsequenterweise auch die Existenz starker Gewerkschaften bejahen.

Es wäre sehr zu wünschen, daß diese positive Richtung in Arbeitgeberkreisen verstärkte Unterstützung bekäme und auch auf die Kommunikationsmittel, wie Presse, Radio und Fernsehen, ausstrahlen würde. Wenn diese auf die Realitäten ausgerichtete und auf vertraglicher Grundlage beruhende Politik nicht sorgsam gepflegt wird, dann wird es unvermeidlich eines Tages ein böses Erwachen geben. Denn die Schwächung der vertraglichen Partnerschaft bedeutet gleichsam eine Verstärkung der extremen Elemente. An einer solchen kann niemand interessiert sein, der es mit unserer demokratischen Staatsordnung ernst nimmt. Mit dieser Auslese gewerkschaftsfeindlicher und -freundlicher Zeiterscheinungen ist die ganze Problematik der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen anvisiert. Sie zeigen mit aller Deutlichkeit, wie subjektiv die soziologischen Vorgänge und Entwicklungen innerhalb unserer Wirtschaft gefärbt sind. Die einen glauben, der Wirtschaft wäre am besten gedient, wenn es keine oder nur schwache Gewerkschaften gäbe, während andere die ordnende Funktion anerkennen und deshalb starke Gewerkschaften bejahen.

### *Folgen und gewerkschaftliche Gegenmaßnahmen*

Dieser Widerstreit zwischen den positiven und negativen Kräften in einer Zeit der Vollbeschäftigung, des Mangels an Arbeitskräften und der relativ vorteilhaften vertraglichen Regelung der Arbeitsbedingungen wirkt hemmend auf die Werbekraft der Gewerkschaften. Es sind, wie schon erwähnt, vor allem große Teile der ausländischen Arbeitskräfte, die neben beruflichen, betriebsorganisatorischen, sozialen und menschlichen auch sehr schwerwiegende gewerkschaftliche Probleme aufwerfen. Diese wiegen um so schwerer, als wir es mit einem sprachlichen Sammelsurium von Italienisch, Spanisch, Griechisch, Türkisch, Jugoslawisch und Ungarisch zu tun haben, das die Kommunikation und damit das Mit- und Nebeneinanderarbeiten und -leben außerordentlich erschwert. Praktisch hat



kaum 1 Prozent dieser Fremdarbeiter eine gewerkschaftliche Schulung mitgebracht. Und diese wenigen haben in der Regel eine recht primitive Vorstellung von der Funktion einer Gewerkschaft.

Diese gewerkschaftliche Abstinenz großer Teile der ausländischen und auch der jüngeren einheimischen Arbeitnehmer erschwert die Erfüllung des einleitend erwähnten gewerkschaftlichen Auftrages und die Konsolidierung vertraglicher Abmachungen. Ich verweise in diesem Zusammenhang auf die zunehmende Mißachtung der vertraglichen und gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit, die eine unverkennbare Verschlechterung des Arbeitsklimas in den Betrieben und damit erfahrungsgemäß ein Absinken der Produktivität zur Folge hat. Die Unorganisierten hemmen also ohne jeden Zweifel den sozialen Fortschritt.

Wären diese Arbeitnehmer den Gewerkschaften angeschlossen, könnten sie in die gewerkschaftlichen Probleme und Gepflogenheiten unseres Landes eingeführt werden. Und damit wäre für die Assimilierung der ausländischen Arbeitskräfte mehr getan als mit tremologeschwängerten Selbstanklagen etwa in Frauenvereinen und gewissen Redaktionsstuben. Damit ließen sich aber auch die vielen, im einzelnen kaum sehr schwerwiegenden Fragen der ausländischen Arbeitskräfte viel besser lösen, als wenn diese sich außerhalb der Arbeitnehmerorganisationen stellen. Welche Konsequenzen haben die Gewerkschaften und in gewissen Zusammenhängen auch die Arbeitgeberorganisationen aus den tatsächlichen und möglichen Folgen dieser widerstreitenden Kräfte zu ziehen? Wir haben gesehen, daß die gewerkschaftlichen Aufgaben, die sich heute und morgen stellen werden, nicht geringer, sondern schwerwiegender sind als die zurückliegenden. Die strukturellen Wandlungen in den Belegschaftsbeständen, denen wir gegenüberstehen, werden die Schwierigkeiten noch akzentuieren.

Sollen diese Aufgaben, wie in den vergangenen Jahrzehnten, durch partnerschaftliche Verhandlungen auf vertraglicher Ebene gelöst oder den extremen Elementen zum politischen Spielball überlassen werden? Das ist die Frage, die sich heute und in Zukunft den Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Organisationen allen Ernstes stellt. Die Antwort dürfte für diejenigen, die als Staatsbürger auf solidem demokratischem Boden stehen, klar sein. Sie werden in der privaten Wirtschaft auch fürderhin den vertraglichen Lösungen den Vorzug geben. Einverstanden: aber dazu bedarf es starker Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften, die nicht von diesem Weg abgedrängt werden können. Starke Gewerkschaften erfordern jedoch eine erfolgreiche Werbetätigkeit. Die Voraussetzungen hiefür sind, wie wir gesehen haben, wegen der strukturellen Aenderungen in den Belegschaftsbeständen einerseits und der großen gewerkschaftsunkundigen Ausländerbestände andererseits, begünstigt durch eine jahrelange überbordende Konjunktur, recht ungünstig. Dies vor

allem für diejenigen Gewerkschaften, die ihre Aktivität in ein langfristiges vertragspolitisches Konzept hineinstellen. Bei einem solchen Konzept, das weniger spektakuläre Aktionen kennt, kann sich das egoistische Denken und Handeln breitmachen. Und es hat sich breitemacht, teils, wie wir gesehen haben, mit Unterstützung und zur Freude gewisser Unternehmer und Personalchefs.

Diese Bedrohung des gewerkschaftlichen Rekrutierungsgebietes von oben (ich habe auf die Personal- und Beförderungspolitik gewisser Betriebe hingewiesen) und von unten gibt zu den größten Bedenken für die zukünftige Entwicklung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen Anlaß. Wenn diese Bedrohung nicht beseitigt werden kann, wird die schweizerische Gewerkschaftsbewegung in langer Sicht auf jenes primitive Niveau zurückfallen, auf dem sie heute in den Entwicklungsländern steht. Es mag sein, daß dies der bereits mehrmals erwähnten Schicht von neoliberalistischen Managern gar nicht so schlecht passen würde. Aber es darf doch angenommen werden, daß die Mehrheit der Arbeitgeber nach vorne strebt. Dieses Vorwärtstreben schlägt jedoch mehr an, wenn der Arbeitgeber einem gewerkschaftlich geschulten und disziplinierten Partner und nicht einer führungslosen Masse gegenübersteht. Der Arbeitgeber müßte also folgerichtig und auf lange Sicht an einer umfassenden gewerkschaftlichen Organisation interessiert sein und dahingehende Maßnahmen der Gewerkschaften nicht nur gutheißen, sondern sogar aktiv fördern. Das läge übrigens durchaus auf der Linie von Treu und Glauben, auf der die Gesamtarbeitsverträge, Vereinbarungen und Verabredungen zwischen den Sozialpartnern im allgemeinen aufgebaut sind.

Diese Förderung müßte einerseits bei der konventionellen Mitgliederwerbung und andererseits bei der Ausgestaltung der Verträge erfolgen.

### *Konventionelle Mitgliederwerbung*

Unter konventioneller Mitgliederwerbung verstehen wir die Werbung von Mann zu Mann, sei es am Arbeitsplatz, an Betriebsversammlungen oder am Wohnort. Erfahrungsgemäß hat die Werbung am Arbeitsplatz die größten Erfolgsaussichten. Aber gerade hier legen auch heute noch, im Zeitalter der Gesamtarbeitsverträge, recht viele Arbeitgeber und Personalchefs ihr Veto ein. Wenn, wie gesagt, neueintretenden Arbeitnehmern vom Personalchef erklärt wird, daß in der Schweiz auf Grund der Koalitionsfreiheit niemand gezwungen werden könne, einer Gewerkschaft beizutreten, dann ist das offensichtlich eine gezielte gewerkschaftsfeindliche Aktion, die mit Treu und Glauben unvereinbar ist. Das scheint aber diese Unternehmer und Personalchefs nicht zu stören; Hauptsache ist, daß sie ihr Ziel erreichen.



Neben dieser noch weitverbreiteten Unternehmerkategorie gibt es allerdings auch einige «weiße Raben». So ist zum Beispiel bei der Firma Gebrüder Sulzer AG in Winterthur zwischen der Arbeiterkommission und der Geschäftsleitung ein Begrüßungszirkular für Neueintretende verabredet worden. Dieses Zirkular wird den neu-eintretenden Arbeitnehmern in ihrer Muttersprache durch die Arbeiterkommission abgegeben. In den Schlußfolgerungen dieses Zirkulars wird der Neueintretende mit folgenden Worten zum Beitritt in die Gewerkschaft eingeladen:

Wir haben alle auch in Zukunft ein Interesse daran, daß der Arbeitsfriede gewahrt und ein weiterer sozialer Fortschritt erreicht werden kann. Aus diesem Grunde würden wir es begrüßen, wenn auch Du Dich einer Gewerkschaftsorganisation anschließen würdest.

Mit dieser sympathischen Begrüßung wird den neueintretenden Arbeitnehmern indirekt gesagt, daß ihr Beitritt zu einer Gewerkschaft vom Arbeitgeber nicht nur toleriert, sondern gewünscht wird. Das ist besonders wichtig für die ausländischen Arbeitnehmer, die aus ihrer besonderen Stellung heraus glauben, ihre Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft könnte ihnen vom Arbeitgeber ungünstig ausgelegt werden.

#### *Ausgestaltung der Verträge*

Leider genügt die konventionelle Werbung, auch mit der gelegentlichen indirekten Unterstützung der Arbeitgeber, nicht, um die egoistisch-materialistische Einstellung vieler Außenseiter zu überwinden. Es sind, wie schon betont, namentlich große Teile der jüngeren und ausländischen Arbeitskräfte, die aus einer solchen Einstellung heraus nichts von der Gewerkschaft wissen wollen, die aber andererseits lautstark Kritik üben und – was die Ausländer anbetrifft – bei ihrer Regierung Hilfe suchen, wenn sie wegen ihres unsolidarischen Verhaltens von den Gewerkschaftern «geschnitten» werden.

Dieser volkswirtschaftlich und in letzter Konsequenz auch sozialpolitisch schädliche Egoismus kann nur überwunden werden, wenn es gelingt, die ausländischen Arbeitskräfte in die schweizerische Konzeption einzuführen. Voraussetzung dazu ist, daß sie sich den Gewerkschaften anschließen, denn erst wenn sie Mitglied einer Gewerkschaft sind, können sie gewerkschaftlich geschult werden.

Um das egoistisch-materialistische Hindernis bei der Werbung zu überwinden, gibt es leider in unserer Zeit nur ein Mittel: die Gewerkschaften müssen Maßnahmen gegen die Privilegierung der Außenseiter ergreifen. Denn in der Tat werden die Unorganisierten seit Jahr und Tag gegenüber den Organisierten privilegiert. Sie genießen die gleichen vertraglichen Lohn- und Arbeitsbedingungen, ohne auch nur das geringste dazu beigetragen zu haben. Ja, sie sind

nicht einmal auf den Arbeitsfrieden verpflichtet, wenn sie nicht eine persönliche schriftliche Verpflichtungserklärung hinterlegen. Unsere guten schweizerischen und ausländischen Gewerkschafter, die Träger des Arbeitsfriedens und der Qualitätsarbeit, lehnen es immer vernehmlicher ab, diesem Raubbau an einer über Jahrzehnte mühsam erarbeiteten Ordnung länger zuzusehen. Sie fordern mit Recht eine Honorierung ihrer gewerkschaftlichen Leistungen und werden darin von ihren Gewerkschaften nachhaltig unterstützt.

Diese Forderung – sie wurde in den letzten Monaten unter den verschiedensten Titeln diskutiert – hat die Arbeitgeberorganisationen auf den Damm gerufen. Sie – vor allem aber ihre Zentralorganisationen – glauben, daraus einen Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit herauslesen zu können. Das stimmt natürlich nicht, denn mit der Honorierung der gewerkschaftlichen Leistungen wird niemand gezwungen, einer Gewerkschaft beizutreten und diese gewerkschaftlichen Leistungen zu erbringen. Wenn er aber diese Leistungen nicht erbringt, hat er auch keinen Anspruch auf eine darin begründete Entschädigung. Man könnte sehr gut eine Parallele zur Funktionszulage ziehen, wie sie im öffentlichen Dienst, aber auch in der Privatwirtschaft üblich ist. Diese Zulage wird demjenigen Arbeitnehmer ausgerichtet, der die betreffende Funktion tatsächlich ausübt. Oder, wie *Prof. Dr. Fritz Marbach* in der «Metall- und Uhrenarbeiter-Zeitung» vom 7. September dieses Jahres sagte:

Mitglieder von Automobilverkehrsverbänden erfreuen sich der Gratispannenhilfe, während Nichtmitglieder eine Gebühr zu bezahlen haben.

Niemand sieht darin eine Privilegierung oder Diskriminierung der betreffenden Automobilisten bzw. Arbeitnehmergruppen.

Auf Grund dieser unhaltbaren Diskussion und Kritik hat der Schweizerische Gewerkschaftsbund bei *Prof. Dr. Edwin Schweingruber* ein Gutachten über die unterschiedliche Behandlung von organisierten und nichtorganisierten Arbeitnehmern in den Gesamtarbeitsverträgen eingeholt. Ich möchte nicht auf dieses Gutachten eintreten, sondern lediglich festhalten, daß es rechtsgutachtlich das als zulässig bestätigt, was die Gewerkschaften mit der Honorierung der gewerkschaftlichen Leistung verlangen.

Von Außenstehenden wird in diesem Zusammenhang immer wieder gefragt, worin denn die zu honorierende gewerkschaftliche Leistung bestehe. Ich habe einleitend von der Ordnungsfunktion der Gewerkschaften gesprochen, einer Funktion, die einen außerordentlich positiven Einfluß auf die Betriebsatmosphäre hat. Niemand wird im Ernst bestreiten wollen, daß die Gewerkschaften durch die volkswirtschaftliche Schulung der Mitglieder, durch die Unterstützung vernünftiger Maßnahmen zur Förderung der Produktivität,



durch den aktiven Einsatz für die berufliche Aus- und Weiterbildung und durch die Bürgerschaft für den Arbeitsfrieden eine sehr realistisch zu bewertende volkswirtschaftliche Leistung erbringen.

Die Arbeitgeber und Nationalökonomien stehen zum größten Teil auf dem Boden des Leistungslohnes. Die Wissenschaft – teils im Auftrage der Industrie – forscht ununterbrochen nach neuen, verbesserten Methoden zur leistungsgerechten Verteilung des Wirtschaftsertrages. Sie wird darin, wie wir gesehen haben, von den Gewerkschaften moralisch unterstützt. Denn auch die Gewerkschaften wissen, daß die individuelle Leistung die bisher zuverlässigste und gerechteste Grundlage zur Lohnfestsetzung ist. Bei den modernen Bewertungsverfahren werden die verschiedensten Merkmale, wie Quantität, Qualität, Versetzbarkeit, allgemeines Verhalten und Dienstalter, gewichtet. Das ist gut und recht, aber so fragen wir: Wie wird eigentlich die zusätzliche volkswirtschaftliche Leistung der Gewerkschafter berücksichtigt? Die gewerkschaftliche, die Betriebsergebnisse verbessernde Gesamtleistung, kommt über die Löhne und Sozialleistungen in gleichem Ausmaß auch den Nichtorganisierten zugut. Hierin liegt eine große moralische und sachliche Ungerechtigkeit den Organisierten gegenüber. Eine Ungerechtigkeit, die nicht einfach mit dem Hinweis auf die Koalitionsfreiheit abgetan werden kann.

Ist es im Hinblick auf diese Tatsachen so abwegig, den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern diese besonderen Leistungen auf irgendeine Weise zu entschädigen? Keineswegs, denn wer diese Forderung ablehnt, vertritt indirekt die Privilegierung der Unorganisierten oder, deutlicher ausgedrückt, das Unrecht. Eine Vertragspolitik, die auf solchem Unrecht beruht, steht jedoch auf schwachen Füßen. Es gilt, in gemeinsamem Bestreben der Sozialpartner an Stelle des Unrechts die Gleichberechtigung für alle Arbeitnehmer zu setzen. Nur so wird es möglich, eine der wichtigsten Voraussetzungen zur Festigung der Vertragspolitik und des Arbeitsfriedens zu schaffen.

Wie soll denn die Honorierung der gewerkschaftlichen Leistung aussehen, so wird etwa gefragt? Es gibt auch hier verschiedene Möglichkeiten. In den Gesamtarbeitsverträgen haben wir im Laufe der Jahrzehnte die paritätischen Kommissionen, die Arbeiterkommissionen, die Berufskarte, die Arbeitszeit, die Lohnzuschläge, die Ferien, die Feiertage, die Absenzzentschädigungen, die Militärdienstentschädigungen, die Krankenversicherungsbeiträge, die Friedenspflicht usw. geregelt. Auf Grund ihrer jahrzehntelangen Erfahrungen wird es den Sozialpartnern auch möglich sein, so viel Phantasie zu entwickeln, um auch die Honorierung der gewerkschaftlichen Leistungen vertraglich zu erfassen. Ich betrachte es daher als müßig, auf einzelne Möglichkeiten, die doch nicht abschließend sein könnten, einzutreten.

## *Zusammenfassung und Schlußfolgerung*

Damit komme ich zum Schluß. Ich habe versucht, ein Problem in den wirtschafts- und sozialpolitischen Raum zu stellen, das die schweizerischen Gewerkschaften seit einigen Jahren und besonders in letzter Zeit mit großer Sorge erfüllt. Ich fasse meine Gedanken und Schlußfolgerungen wie folgt zusammen:

Dank einer verantwortungsbewußten Gewerkschaftspolitik genießt unsere Wirtschaft seit Jahrzehnten die Vorzüge des Arbeitsfriedens. Die Stellung unserer Wirtschaft auf den internationalen Absatzmärkten konnte dadurch beträchtlich gefestigt werden. Durch die jahrelange Hoch- und Ueberkonjunktur sind die Arbeitsplätze scheinbar sichergestellt, und die Lohn- und Arbeitsbedingungen konnten ohne spektakuläre, zersetzende Konflikte relativ gut geregelt werden. In den Belegschaftsbeständen der Industriebetriebe vollzieht sich als Folge der beschleunigten technischen Entwicklung eine strukturelle Umschichtung. Unser verstorbener Kollege *Arthur Steiner* hat diese Umstrukturierung treffend mit folgenden Worten unterstrichen: «Das Büro wird größer und die Werkstatt kleiner.»

In den Werkstätten dominiert zusehends der ausländische Arbeitnehmer mit seiner anders gearteten Mentalität und einer vielfach negativen Einstellung zur Gewerkschaft. Auf Arbeitgeberseite verstärkt sich eine neoliberalistische Strömung, die sich von den ihrer Ansicht nach allzu engen Bindungen mit den Gewerkschaften lösen und das Steuer auf die «harte Tour» herumwerfen möchte.

Alle diese struktur- und konjunkturbedingten Einflüsse richten sich direkt und indirekt, bewußt und unbewußt, gegen die Gewerkschaften. Die Mitgliederbestände einzelner Gewerkschaften stagnieren oder gehen zurück. Dadurch wird die Solidarität, die die Basis für die bewährte Vertragspolitik und den sozialen Fortschritt bildet, geschwächt. Das ist im Hinblick auf die bevorstehenden großen Gemeinschaftsaufgaben auf nationaler und internationaler Ebene außerordentlich bedenklich und gefährlich.

Die Gewerkschaften dürfen und werden dieser Entwicklung nicht tatenlos zusehen. Das wäre verantwortungslos und käme einer groben Vernachlässigung ihrer Ordnungsfunktion gleich. Sie fordern deshalb durch die Honorierung der gewerkschaftlichen Sonderleistungen mehr Gerechtigkeit in der volkswirtschaftlichen Wertung der Gewerkschaften. Sie betrachten diese Forderung als berechtigt und gesamtwirtschaftlich begründet und werden sie im Interesse einer aufbauenden Gewerkschaftspolitik allen Widerständen zum Trotz auch durchsetzen.

*Ernst Wüthrich, Bern*