Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 60 (1968)

Heft: 7-8

Artikel: Eine neue Aera in den Beziehungen der Sozialpartner?

Autor: Ghelfi, Jean-Pierre

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354342

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: 09.12.2025

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

Eine neue Aera in den Beziehungen der Sozialpartner ?

Die Bedingungen, unter welchen sich die wirtschaftliche Tätigkeit der Industriestaaten abwickelt, sind steten und oft tiefgreifenden Aenderungen unterworfen. Neue Probleme tauchen auf, die meist nicht nach herkömmlicher Art und Weise gelöst werden können. So ist es verständlich, daß im Zuge der Entwicklung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern auch das Problem, den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern – seien es Schweizer oder Ausländer – Vorteile einzuräumen, in den Vordergrund gerückt ist. Das Postulat ist wichtig genug, um es möglichst allseitig zu beleuchten, was im nachstehenden Artikel versucht wird, der als ein Beitrag zum bessern Verständnis des komplexen Problemkreises zu betrachten ist.

I. Darlegung der Motive

Von welcher Warte aus man unsere Gesellschaft auch betrachten mag, ob die Analyse vom wachsenden Volkseinkommen oder von den zunehmenden industriellen Investitionen, von der verbreiterten sozialen, wirtschaftlichen oder kulturellen Infrastruktur oder vom technischen Fortschritt ausgeht, oder ob man den Veränderungen in den Lebens- und Verbrauchsgewohnheiten nachspürt, man wird immer wieder erstaunt feststellen, wie neu im Grunde genommen die Probleme sind, mit denen wir uns individuell und kollektiv auseinandersetzen müssen.

Der ununterbrochene wirtschaftliche Aufschwung der letzten zwei Jahrzehnte hat allen Berufszweigen einen Wohlstand gebracht, wie das früher in einem Jahrhundert nicht hätte realisiert werden können. Mindestens zwei Faktorengruppen haben zu einer solchen Häufung materieller Güter beigetragen. Die einen sind technischer, die andern menschlicher Natur.

Die Produkte, die uns auf dem Markt angeboten werden, durchlaufen verschiedene komplizierte Arbeitsvorgänge, welche mit Hilfe von hochqualifizierten Materialien eine sorgfältige Verarbeitung erheischen. Ihre Herstellung setzt bedeutende Investitionen voraus. Technische und wissenschaftliche Entdeckungen folgen sich in schnellem Rhythmus, so daß die erworbenen Maschinen kurzfristig amortisiert sein müssen, denn sie kommen sehr schnell «aus der Mode». Sie sind, kommerziell gesehen, schon veraltet, bevor sie materiell verbraucht sind.

Jede Gewerkschaft, die sich ernsthaft für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer einsetzt, weiß, daß alles unternommen werden muß, um die Kontinuität des industriellen und wirtschaftlichen Wachstums zu garantieren. Diese Kontinuität setzt indessen eine doppelte Berufsdisziplin voraus: beim Arbeitnehmer, daß er die Produktion nicht durch Arbeitsniederlegungen stört; beim Unternehmer, daß er sich verpflichtet, die Lohnemp-

fänger am Ertrag des Produktivitätszuwachses partizipieren zu lassen (Lohnerhöhungen, verbesserte Ferienregelungen, Arbeitszeitverkürzungen usw.).

Mit der Garantierung des Arbeitsfriedens haben die Gesamtarbeitsverträge die Partnerschaftsbeziehungen auf eine neue Grundlage gestellt. Anstatt sich zu befehden, wird verhandelt. Das ist aber nur der äußere Aspekt des Arbeitsfriedens. Seinem innern Wesen nach ist er Ausdruck einer neuen Etappe der industriellen Entwicklung und beeinflußt nicht nur in zunehmendem Maße die Volkswirtschaft, sondern auch soziale und politische Bereiche und stellt vor allem Forderungen an die menschliche Tätigkeit.

Um was es geht

Die Analyse von Ursache und Wirkung des sozialen Friedens zeigt, daß er nicht nur der Produktion, sondern auch dem Verbrauch und mithin den Lebensgewohnheiten einen gewissen Rhythmus aufdrängt. Wenn eine Fabrik ihre Produktionskapazität dauernd ungenügend auslastet, kann sie nicht innert nützlicher Frist ihre Investitionen amortisieren. Als Folge davon wird sie von der Konkurrenz überrundet, beginnt zu vegetieren und läuft schließlich Gefahr, verschwinden zu müssen. Das gleiche gilt für eine Gesellschaft, deren Mitglieder ihre Einnahmen, anstatt sie in Umlauf zu bringen, horten und damit den Produktionsrhythmus abdrosseln.

Ein Volk, das volkswirtschaftlich falsch handelt, verurteilt sich selbst zu einer mehr oder weniger ausgeprägten industriellen Stagnation.

Der soziale Friede ist nicht ein abstrakter Begriff. Er ist eine Realität, gewachsen aus den wirtschaftlichen, sozialpolitischen und technischen Notwendigkeiten unserer Zeit.

Mit den obigen Zeilen haben wir nur Ursachen und Wirkungen in inem einzigen Lande kurz beleuchtet. Ein vollständigeres Bild ergibt ich erst, wenn man auch den internationalen Konkurrenzkampf mitberücksichtigt, den sich Welthandelsfirmen liefern. Man wird dann ohne weiteres eine Verschiebung der Koordinaten feststellen, nämlich daß an Stelle der Gefahr der industriellen Stagnation das ebenso große oder noch gefährlichere Risiko der finanziellen Unterwanderung durch ausländisches Kapital tritt, so daß schließlich nationale Industrien unter die Kontrolle ausländischer Firmen geraten können. Es steht somit viel auf dem Spiel: Über die wirtschaftliche Prosperität und das steigende Wohlergehen der Bevölkerung hinaus geht es um nichts geringeres als die nationale Freiheit und die politische Unabhängigkeit.

Die Frage ist somit lebenswichtig, und beim Herausschälen der verschiedenen Aspekte tritt die ausschlaggebende Rolle der Gewerkschaften nur noch deutlicher in Erscheinung. Natürlich sollen auch

die Dienste in Betracht gezogen werden, die die Gewerkschaften ihren Mitgliedern und der gesamten Arbeitnehmerschaft leisten; es geht aber vor allem darum, aufzuzeigen, wie notwendig es für ein Land ist, auf aufgeschlossene, die Probleme genau kennende Gewerkschaften zählen zu können, die gewillt sind, nach gangbaren Lösungen zu suchen.

Diese Überlegungen muß man sich vergegenwärtigen, um den Sinn der neuen Forderung der Gewerkschaften, nämlich die Zuerkennung besonderer Vorteile für ihre Mitglieder, zu verstehen.

Bestmögliche Sachkenntnis

Mit einer gewissen Regelmäßigkeit kann man in der Tagespresse und in Zeitschriften die Frage lesen, ob der Mensch, weil er die Technik nicht mehr beherrschen und ihre Entwicklung nicht mehr überblicken kann, nicht Gefahr läuft, Sklave der Technik zu werden. Die Frage so stellen, heißt, sie oberflächlich und mit Schlagworten abtun, anstatt sie zum Schnittpunkt ersprießlicher sozialpolitischer und wissenschaftlicher Gespräche zu machen. Immerhin ist eine gewichtige Schwierigkeit der Industriestaaten hervorzuheben: Früher waren wissenschaftliche und technische Neuerungen und Entdeckungen rar; es brauchte Zeit, bis sie sich durchsetzten; man hatte Zeit, sich an sie zu gewöhnen. Heute ist das anders: Erfindungen, Entdeckungen, technische Fortschritte und Neuerungen jagen sich derart schnell, daß die Gesellschaft oft nicht mehr imstande ist, sie aufzunehmen, zu assimilieren, zu verdauen.

Vom Moment der Erfindung bis zur industriellen Herstellung brauchte

- die Photographie 112 Jahre (1727-1839)
- das Telephon 56 Jahre (1820-1876)
- das Radio 35 Jahre (1867-1902)
- das Radar 15 Jahre (1925-1940)
- die Atomspaltung 6 Jahre (1939-1945)
- der Transistor 5 Jahre (1948-1953)
- die integrierte Schaltung 3 Jahre (1958-1961)

Es entsteht eine Verschiebung mit zahlreichen Folgen, von denen wir nur eine erwähnen wollen: In vielen Fällen haben die technischen Notwendigkeiten den Vorrang vor den Bedürfnissen des einzelnen und der Gesellschaft. Diese Folge zeitigt noch einen andern Aspekt: Um sich gewissen gewerkschaftlichen Forderungen entgegenzustellen, nehmen Arbeitgeberkreise immer mehr technische Fakten und betriebliche Notwendigkeiten zum Vorwand (Produktionsniveau, Investitionskosten, Abschreibungen, Selbstfinanzierung, Konkurrenzdruck aus dem Ausland, Gewinnmargen, Ausgaben für wissenschaftliche Forschung, steigende Fabrikations- und Unkosten usw.), die

sie als nicht wegdiskutierbare, von ihrem guten Willen unabhängige Tatsachen darstellen.

Die Arbeitnehmervertreter müssen somit imstande sein, vorgebrachte Gegenargumente auf ihre Stichhaltigkeit hin zu prüfen. Mit anderen Worten: Auf jedes in die Diskussion geworfene «technische» oder «betriebspolitische» Argument der Arbeitgeber müssen die Gewerkschaftsvertreter in bestmöglicher Sachkenntnis, mit Zahlenmaterial und fundierten Schlußfolgerungen antworten können.

Die Probleme sind derart komplex, daß die Gewerkschaften immer mehr auf Spezialisten angewiesen sind oder sich sogar mit dem Gedanken der Gründung von Instituten für volks- und betriebswirtschaftliche Analysen befreunden müssen, denen die Ausarbeitung solcher Analysen übertragen würde, die in steigendem Maß das Verhandlungsresultat der Sozialpartner beeinflussen werden (vgl. Antrag des Genfer Gewerkschaftskartells, der vom letzten Kongreß des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes entgegengenommen wurde und der die Schaffung eines solchen Instituts vorsieht). In dieser Hinsicht ist die gegenwärtige Situation in Amerika lehrreich: Die Vertreter sowohl der Arbeitnehmer wie der Arbeitgeber umgeben sich für ihre Verhandlungen mit einem Stab von Wirtschaftsexperten und Betriebswissenschaftern.

Das ist einer der Aspekte des Problems. Und nun zum andern.

Die Schaffung und der Unterhalt eines solchen Instituts erfordert bedeutende Geldmittel, die die finanziellen Möglichkeiten der Gewerkschaften übersteigen. Die Unternehmer dagegen können viel leichter solche Arbeiten finanzieren; sie können die Ausgaben in den Selbstkostenpreis ihrer Fabrikation einrechnen. Ist es unter solchen Umständen gerecht und normal, daß nur die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer die Kosten solcher Studien tragen müssen, deren Ergebnis im Endeffekt allen Arbeitnehmern zum Vorteil gereichen wird?

Doch nicht genug: Diese Arbeiten dienen nicht nur den Lohnempfängern. Sie sind gesamtvolkswirtschaftlich notwendig, denn sie erlauben, wichtigen Kräfteballungen, wie sie die Arbeitgeberverbände und der Staat darstellen, ein Gegengewicht entgegenzustellen. Im umgekehrten Sinn, wenn die Gewerkschaften schwach sind – nicht nur ihrer Mitgliederzahl nach, sondern auch als Verhandlungspartner –, entsteht daraus ein Ungleichgewicht der Kräfte, welches, langfristig gesehen, die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes beeinträchtigt. Es ist bestimmt kein Zufall, wenn Industriestaaten mit hohem Lebensstandard auch einflußreiche und gut organisierte Gewerkschaften haben (Schweden, Kanada, USA).

Eine unersetzliche Rolle

Es liegt somit auf der Hand, daß die Gewerkschaften eine unersetzliche Rolle spielen: Sie sind die Garanten für die Innehaltung der

Gesamtarbeitsverträge und folglich des Arbeitsfriedens, sie legen das Fundament eines regelmäßigen Wirtschaftswachstums. Die Gegenleistung sollte, wie wir das bereits erwähnt haben, darin bestehen, daß die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer im Verhältnis zum allgemein steigenden Wohlstand in den verschiedenen Wirtschaftssektoren angemessene soziale und materielle Vorteile genießen.

Und schließlich – wir haben es bereits erwähnt – droht den Gewerkschaften von zwei Seiten her die Gefahr einer Schwächung: Die erste liegt darin, daß die Kollektivverhandlungen zwischen den Sozialpartnern, weil die Kraftprobe durch das Ausmarkten am grünen Tisch ersetzt worden ist, den am Resultat direkt interessierten Arbeitnehmern in gewissem Sinne entpersönlicht erscheinen mögen; die zweite Gefahr droht vom Desinteressement der Arbeitnehmer her, als dessen Folge die Gewerkschaft an Repräsentativität verliert. Es ist klar, daß die zahlenmäßige Stärke einer Gewerkschaft mitbestimmend auf das Verhandlungsergebnis wirkt.

Drei Möglichkeiten kommen in Vorschlag, um aus dieser Situation hinauszufinden: zuerst die Einführung des automatischen Beitritts zur Gewerkschaft. Doch da stellt sich, abgesehen von soziologischen Nachteilen, ein verfassungsrechtliches Hindernis entgegen, nämlich die garantierte Vereinsfreiheit. Im übrigen lehnen die Arbeitnehmerverbände einhellig den Gewerkschaftszwang ab.

Als zweite Möglichkeit wird vorgeschlagen, die Gewerkschaften sollten, um attraktiver zu sein, ihre Leistungen ausbauen. Das ist der klassische, bewährte Weg. Seine Grenzen sind jedoch bekannt. Sie liegen zu einem guten Stück darin, daß unsere Epoche des überhandnehmenden Materialismus den Willen zur Solidarität nicht fördert, sondern vielmehr den Egoimus hochzüchtet. In ihrem Egoismus werden die nichtorganisierten Arbeitnehmer ja noch bestärkt, wenn sie sehen, wie die Früchte der gewerkschaftlichen Arbeit unterschiedslos allen zugute kommen.

Die dritte Möglichkeit zielt darauf hin, von allen Arbeitnehmern eine Leistung an die Deckung der Kosten zu verlangen, welche sich aus der gewerkschaftlichen Tätigkeit ergeben, die ihrerseits ja auch allen Arbeitnehmern Vorteile bringt. (In diesem Zusammenhang sei auf das bereits bestehende Beispiel der Berufskarten hingewiesen.) Zudem sollten jedoch die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer eine Sonderleistung erhalten, denn sie sind es, die Opfer gebracht haben, damit ihre Berufsverbände die ihnen zugedachte Ordnungsfunktion wirksam erfüllen können. In diesem Sinne ist auch der vom Verbandspräsidenten, Ernst Wüthrich, anläßlich des letzten Verbandskongresses des SMUV gemachte Vorschlag betr. die Schaffung eines Fonds für die Finanzierung gemeinsamer Aufgaben zu verstehen.

Der Möglichkeiten sind viele, um die Gewerkschaftsmitglieder für die Ordnungsfunktion ihrer Berufsorganisation zu honorieren. Nachstehend werden Erfahrungen in Belgien dargelegt.

II. Erfahrungen in Belgien

Vorstehend haben wir darzulegen versucht, daß «die Honorierung der gewerkschaftlichen Leistung nicht für sich allein, aus den gegenseitigen Beziehungen der Sozialpartner herausgerissen, betrachtet werden kann». Dieser Satz – wir haben ihn sinngemäß übersetzt – ist einer umfassenden belgischen Studie[1] entnommen, auf die wir uns bei der Erörterung verschiedener Möglichkeiten, wie die Honorierung der gewerkschaftlichen Leistung praktisch durchgeführt werden kann, beziehen werden.

Zwiefacher Art sind die Ursachen, weshalb die Gewerkschaften von den Unternehmern die Zuerkennung besonderer Vorteile zugunsten der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer fordern.

Die erste geht von der Feststellung aus, daß die Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern immer komplizierter und technischer werden. Ein belgischer Gewerkschafter hat das wie folgt ausgedrückt: «Die wenigsten von uns vermögen sich über die Zusammenhänge ein wirklich genaues Bild zu machen. Wir müßten ausgebildete Wirtschaftssachverständige als Berater haben. Wir leiden unter dem Mangel an umfassendem Fachwissen, was uns schließlich keine andere Wahl mehr läßt, als ja und amen zu den Arbeitgebervorschlägen zu sagen.» Diese Äußerung mag allzu vereinfachend klingen. Sie trifft aber trotzdem und in beunruhigender Weise den Nagel auf den Kopf. Und das auch in der Sicht der Arbeitgeberverbände, die zwar nicht einen Mangel an Reife und Verantwortungsbewußtsein bei den Gewerkschaftsvertretern, sondern das Fehlen gutausgerüsteter Institute für volks- und betriebswirtschaftliche Analysen bedauern, welche sie in ihrem Aufgabenbereich wirksam unterstützen könnten.

Die zweite Feststellung betrifft die zahlenmäßige Entwicklung der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer. Seit einigen Jahren wird diesbezüglich an Ort getreten. Die Gründe hiefür sind zahlreich: einerseits ist es das Fehlen kollektiver Kundgebungen, was eine Lockerung des Zusammengehörigkeitsgefühls bewirkt hat, so daß eine gewisse Kategorie von Arbeitnehmern die Notwendigkeit der Gewerkschaft nur noch schlecht oder überhaupt nicht mehr erfaßt, dafür aber ungeniert die von der Gewerkschaft in zähen Verhandlungen erreichten materiellen und sozialen Verbesserungen für sich beansprucht, ohne einen Beitrag zur Deckung der finanziellen Lasten der Gewerkschaft leisten zu wollen. Auf der andern Seite stellt man in der Industrie, deren Arbeiterschaft früher gewerkschaftlich gut organisiert war, eine

[1] «La réservation d'avantages aux travailleurs syndiqués» (unsere Übersetzung: die Zuerkennung von Vorteilen für gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer, eine vom Soziologischen Institut der Freien Universität Brüssel herausgegebene Studie von G. Spitaels und O. Klaric.

bedeutend geringere Zunahme der Beschäftigtenzahl fest als im Dienstleistungssektor.

Und hier stoßen wir nun auf den neuralgischen Punkt. Es ist nämlich weder normal noch weiterin zumutbar, daß die Arbeitnehmerorganisationen allein die Kosten ihrer Bemühungen tragen müssen, um im Interesse der allgemeinen Prosperität die sozialen Spannungen in geordnete Bahnen zu lenken. Diese Anstrengungen setzen somit voraus, daß alle Arbeitnehmer ihren Beitrag zur Deckung der Ausgaben der Gewerkschaften für deren wirtschaftliche, soziale und industrielle Ordnungsfunktion leisten; daß auch die Arbeitgeberverbände sich bereit erklären, einen Beitrag an diese Kosten beizusteuern, nachdem sie zweifellos aus der Ordnungsfunktion der Gewerkschaften ebenfalls Nutzen ziehen. Und schließlich sollten die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer, die Zeit und Geld für das Zustandekommen und den Fortbestand des gemeinsamen Werkes aufgewendet haben, in den Genuß eines besondern Vorrechtes gelangen, damit klar dokumentiert wird, daß sie gegenüber den Gratisnutznießern der gewerkschaftlichen Aktion nicht noch die Geprellten sein wollen.

Ein Sozialfonds

Laut der zitierten belgischen Studie kann man die Honorierung der gewerkschaftlichen Leistung nach drei Merkmalen unterscheiden:

- geldmäßiger Wert des gewährten Vorteils,
- die Form, wie das Gewerkschaftsmitglied oder die Gewerkschaft in den Genuß des Vorteils gelangt,
- Art und Weise der Verwaltung der zusammengetragenen Gelder.

Je nachdem, wie diese Elemente in den Vereinbarungen gewichtet werden, ergeben sich auch verschiedene Lösungen. In Belgien besteht die wichtigste in der Schaffung von paritätisch verwalteten «Sozialfonds», welche jährlich einen «Bonus» ausrichten, der geldmäßig allerdings unter dem Verbandsbeitrag liegt.

Andere Fonds sehen die Ausrichtung eines Betrages ausschließlich an die Gewerkschaftsmitglieder vor, um beispielsweise Lücken der Sozialgesetzgebung zu überbrücken. Oder es gibt Fälle, wo die Unternehmer den Gewerkschaften einfach einen bestimmten Betrag zur Verfügung stellen, über dessen Verwendung jedoch keine Kontrolle ausüben wollen.

Einer letzten Gruppe können schließlich diejenigen Fonds zugerechnet werden, die zwar keinen «Bonus» im obigen Sinn ausrichten, sondern auf andere Weise den Gewerkschaftsmitgliedern Vergünstigungen einräumen, zum Beispiel Produktivitätsprämien, usw.

Wir zitieren nachstehend einige Beispiele, wobei nochmals unterstrichen sei, daß es sich um in Belgien gemachte Erfahrungen handelt.

Ein Fonds trägt beispielsweise die Bezeichnung «Fonds für die Existenzsicherung», ein anderer den Namen «Sozialfonds». Wie immer auch die Bezeichnung lautet, wird der Fonds paritätisch von einer Stiftungsbehörde verwaltet, der sowohl Vertreter der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer angehören. Gespiesen wird er in den meisten Fällen von Zuwendungen der den zuständigen paritätischen Berufskommissionen angehörenden Unternehmen, sowie von Arbeitgebern, die dem Fonds freiwillig beitreten.

Die Arbeitgeberleistungen können auf vershiedene Weise berechnet werden: in Prozent auf den Bruttolöhnen, in Form eines festen Betrages pro gewerkschaftlich organisierten Arbeiter, pro Arbeitsstunde oder -tag, pro Vierteljahr oder Jahr.

Der Fonds erstellt spezielle Formulare (eine Art Bezügerkarte), die den betreffenden Arbeitgebern zugestellt werden. Letztere füllen die Formulare für sämtliche Betriebsangehörige aus und legen sie der individuellen Zahltagsabrechnung bei. Das Gewerkschaftsmitglied gibt alsdann die erhaltene Bezügerkarte zusammen mit seinem Mitgliedschaftsausweis einem Vertrauensmann seiner Gewerkschaft. Für nichtorganisierte Arbeitnehmer ist die Bezügerkarte selbstverständlich wertlos. Die Regionalvertrauensleute sammeln die eingegangenen Formulare ein und vermerken auf ihnen das Eintrittsdatum in die Gewerkschaft sowie den dem einzelnen Gewerkschaftsmitglied zustehenden Abgeltungsbetrag. Die Gewerkschaftsvertreter kontrollieren gemeinsam ihre Mitgliederbestände und senden anschließend die mit einem Kennzeichen versehenen Formulare an ihre Vertreter im Verwaltungsrat des Fonds, welche ihrerseits die Auszahlungsanweisungen an die bezugsberechtigten Mitglieder veranlassen.

Man beachte die Rolle der Unternehmer in der Fondsverwaltung sowie bei der Erstellung der Bezügerlisten. Ihre Mitarbeit ist somit bei der Durchführung der Vereinbarung notwendig.

Die meisten dieser Vereinbarungen sehen vor, daß die vom Fonds einkassierten Gelder vollumfänglich den Bezugsberechtigten zugute kommen sollen, abzüglich die reinen Verwaltungskosten, welche vom Fonds zu tragen sind, gleichgültig ob dessen Administration vom Arbeitgeber- oder vom Arbeitnehmerverband besorgt wird.

Ein «Jahresbonus»

Wir haben den Fall erwähnt, wo sich ein belgischer Arbeitgeberverband nicht mit der Verwaltung des Fonds befassen will. Hierzu ist zu bemerken, daß die Dispositionsfreiheit der Gewerkschaften bei der Verwaltung und der Verteilung der Fondsgelder nicht etwa eine zufällige oder gar zweitrangige Bestimmung des Abkommens ist, sondern tatsächlich dem Willen des betreffenden Arbeitgeberverbandes entspricht. Die Unternehmer widersetzen sich zwar dem Grundsatz, daß ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder in den Genuß von Sonder-

rechten gelangen sollen; auf der andern Seite geben sie aber zu, daß ihre Sozialpartner mit dem Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen gewisse Risiken eingehen und betrachten deshalb «gewerkschaftliche Garantien» als begründet, freilich ohne so weit zu gehen, daß sie selber die Verantwortung für irgendeine Diskriminierung unter den Arbeitnehmern übernehmen wollen. Die Gewerkschaften sind mithin allein für die Verwaltung der Fonds verantwortlich und bestimmen völlig frei über die Verwendung der Geldmittel, ohne daß im Abkommen eine Empfehlung oder ein «Leitfaden» enthalten wäre.

Generell gesehen, und welches auch die Art der Honorierung der gewerkschaftlichen Leistung sei, so besteht sie entweder aus direkten oder indirekten Vorteilen, in deren Genuß ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder gelangen können. Meistens handelt es sich um einen betragsmäßig unterschiedlichen «Jahresbonus».

In Belgien haben sich die Hälfte der befragten Gewerkschafter und zwei Drittel der Unternehmer übereinstimmend dahingehend geäußert, daß der Vorteil weniger als der Gewerkschaftsbeitrag ausmachen sollte.

Es wird geltend gemacht, daß wenn die Gewerkschaften ihrer finanziellen Sorgen teilweise enthoben wären, sie sich in vermehrtem Maße gewerkschaftlichen Schulungsfragen, der beruflichen Aus- und Weiterbildung usw. zuwenden könnten. Dort, wo die Mitgliederwerbung auf Schwierigkeiten stößt, würde ein namhafter «Bonus» die Gewinnung von der Berufsorganisation gegenüber sich sonst gleichgültig verhaltenden Arbeitnehmern – zum Beispiel der Fremdarbeiter – erleichtern und einen bedeutenden Arbeits- und Zeitaufwand der Gewerkschaftsfunktionäre für andere, wirklich konstruktive Aufgaben freimachen.

In der Rubrik der direkt gewährten Vorteile an Gewerkschaftsmitglieder gehören, nebst dem Jahrsbonus, auch die Weiterbildungskurse aller Art, die den Kursteilnehmern vermehrtes Wissen vermitteln und ihren beruflichen und sozialen Aufstieg fördern; die Eröffnung von individuellen Sparkonten (ein System, das beispielsweise in Holland zur Anwendung kommt); die Schaffung von zweckgebundenen Fonds, um zugunsten der Gewerkschaftsmitglieder die ungenügenden gesetzlichen Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Ferien, Pensionierung usw. zu komplettieren.

Zu den indirekt gewährten Vorteilen gehören all diejenigen Dienstleistungen der Gewerkschaft für ihre Mitglieder in den verschiedensten, den Beruf, das Arbeitsverhältnis oder den persönlichen Lebensbereich betreffenden Sparten, wie: Erledigung oft komplizierter administrativer Arbeiten, Kontaktnahmen mit Behörden, Rechtsschutz, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung, usw.

Und schließlich ist noch eine dritte Kategorie von Vorteilen zu erwähnen, nämlich das den Gewerkschaften selbst gewährte Entgelt für ihre im Dienste sämtlicher Arbeitnehmer und der Berufsganzen übernommenen Aufgaben und Ordnungsfunktionen. Dazu gehören

auch die Kurse für Kader-, Experten- und Gewerkschaftsvertreterschulung, vor allem aber das ganze Spektrum der wirtschafts- und sozialpolitischen sowie der betriebsorganisatorischen Studien.

Die in Belgien durchgeführte Analyse deckt sich mit den Äußerungen zahlreicher Arbeitgeberkreise, wonach die Gewerkschaften, weil sie immer mehr in die wirtschaftspolitischen Entscheidungen miteinbezogen werden, es nicht mehr nötig haben, möglichst lautstark oder gar mit der Faust auf den Tisch schlagend, ihre Forderungen durchzusetzen, sondern daß es vielmehr auf das Verhandlungsgeschick ihrer Vertreter ankommt.

Wenn dieses Bild auch etwas übertrieben scheinen mag, sind sich doch die verantwortlichen Vertreter der Gewerkschaften und der Unternehmerschaft darüber einig, daß die Honorierung der gewerkschaftlichen Leistung sich in die Entwicklung einfügen muß, die auch in der sozialen Problemstellung immer mehr der Technik verhaftet ist, und wo die Wirtschaft überaus empfindlich auf jede falsche Weichenstellung reagiert. Um so notwendiger wird es sein, daß im Stellwerk der Wirtschaft die beiden Sozialpartner bei den Entscheidungen vermehrt zusammenarbeiten.

Jean-Pierre Ghelfi

(Übersetzung eines in «La Lutte syndicale» erschienenen Artikels).

100 Jahre Britischer Gewerkschaftsbund

Im Juni 1868 fand in *Manchester* eine gesamtstaatliche gewerkschaftliche Konferenz statt, die beschloß, daß von nun an alljährlich ein britischer Gewerkschaftskongreß abgehalten werden soll. Mit bedeutungslosen Ausnahmen wurde dieser Beschluß seither buchstabengetreu eingehalten. Von der Tagung in Manchester im Jahre 1868 leitet sich die Geburt des Britischen Gewerkschaftsbundes her, der ältesten und größten europäischen Gewerkschaftszentrale. (Nur die amerikanische AFL-CIO hat mehr Mitglieder im Internationalen Bund Freier Gewerkschaften.) Das hundertjährige Jubiläum des Bundes wird feierlich begangen durch eine Vielfalt von Veranstaltungen, in deren ganzem Charakter sich der große Wandel der letzten hundert Jahre ausdrückt.

Als die britischen Gewerkschafter im Juni 1868 in Manchester zusammenkamen, waren es alles in allem 34 Delegierte, die eine Gesamtmitgliedschaft von 118 000 vertraten. Mit der rühmlichen Ausnahme des liberalen «Manchester Guardian» hat damals keine