Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 60 (1968)
Heft: 11

Artikel: 50 Jahre Beziehungen zwischen den Sozialpartnern
Autor: Bernasconi, Giacomo
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354357>

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: 10.07.2025

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

50 Jahre Beziehungen zwischen den Sozialpartnern¹

Fünfzig Jahre – ein Jubiläum?

In fast genau zwei Monaten jährt sich zum fünfzigsten Male ein Ereignis der Sozialgeschichte unseres Landes, das heute noch nicht vergessen ist und wohl noch für lange Zeit nicht verblassen wird: *der Landesstreik von 1918*. Er war der Höhepunkt von sozialen Auseinandersetzungen in unserem Lande, wie sie bei uns in solcher Schärfe und mit solcher Verbitterung nie vorher und glücklicherweise auch seither nicht mehr geführt worden sind. War er auch nicht *nur* das Ergebnis schlechter, gestörter oder überhaupt nicht bestehender Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, so wäre er doch andererseits überhaupt nicht nötig und nicht möglich gewesen, wenn diese Sozialpartner-Beziehungen normale und sachliche gewesen wären.

Deshalb lohnt es sich sicher, der Frage nachzugehen, wie sich denn diese Beziehungen seither entwickelt haben und wo wir damit heute stehen.

Kleiner historischer Exkurs

Institutionalisierte Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Verbänden, sind überhaupt erst etwa um die Mitte des 19. Jahrhunderts aktuell geworden.

Damals hat sich, als Folge der Industrialisierung und der kapitalistischen Wirtschaftsweise, mit dem Aufkommen des Großbetriebes und der immer stärker sich durchsetzenden arbeitsteiligen Wirtschaft der Klassencharakter der modernen Gesellschaft herausgebildet. In fortschreitendem Maße haben sich die engen und *persönlichen* Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und Betriebsinhaber einerseits und seinen «Gesellen» andererseits, die in der handwerklichen und gewerblichen Wirtschaft vorherrschend waren, aufgelöst. In jener vorkapitalistischen und vorindustriellen Wirtschaft gehörten Meister und Gesellen dem gleichen Berufsstand an und sie waren auch in den gleichen berufsständischen Organisationen zusammengeschlossen. Der Meister stellte zwar die Betriebsräume; aber die Werkzeuge, das heißt die wichtigsten Bestandteile des damaligen «Produktions-Apparates» waren noch fast durchwegs in der Hand und im Besitz der einzelnen Berufsangehörigen.

¹Nach einem Vortrag, gehalten an der Personalkonferenz des Schweizer Verbandes Volksdienst/Soldatenwohl; 2.–7. September 1968 auf dem Bürgenstock, leicht gekürzt.

Mit der fortschreitenden Industrialisierung sind die *Gegensätze* im Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern immer mehr in Erscheinung getreten. Die immer kostspieliger werdenden Produktionsmittel waren immer mehr und einseitiger im alleinigen Besitz der Arbeitgeber; der Arbeitnehmer hatte im Arbeitsverhältnis nichts anderes mehr anzubieten, als seine alleinige, nackte Arbeitskraft.

Der Arbeitgeber, vorher noch ein gewisser Pater familia für seine Arbeiter, rückte immer ferner ins innerste der inneren Büros, und bald wurden der Einzelunternehmer und das Familienunternehmen auch von großen anonymen Erwerbsgesellschaften abgelöst. Durch das Entstehen des Großbetriebes wurde der Arbeiter immer häufiger gezwungen, seinen angestammten Wohnort zu verlassen, und zwar nicht mehr nur für die «Walz» in jungen Jahren, sondern für *dauernd*, und den Arbeitsgelegenheiten eben dort nachzugehen, wo sie sich anboten. Dadurch *entwurzelte* er, wurde aus der natürlichen Verbundenheit mit der Land- und Forstwirtschaft herausgelöst, völlig besitzlos, blieb an seinem neuen Wirkungsort wenigstens für seine eigene Generation ein Fremder und wurde von der angestammten Wohnbevölkerung auch als solcher behandelt. Das alles mag in unserem Land, aus Gründen, denen im einzelnen nachzugehen uns zu weit führen würde, zwar weniger tiefgehend der Fall gewesen sein, als in anderen Ländern, grundsätzlich haben sich auch bei uns aus den gleichen Ursachen die gleichen Folgerungen ergeben.²

Durch die immer ausgeprägter sich geltend machende Arbeitsteilung in der industriellen Wirtschaft hat der Industriearbeiter aber auch in zunehmendem Maße die *Beziehung* zu seiner Arbeit und zu dem von ihm hergestellten Produkt oder der zu erbringenden Dienstleistung verloren. Zusammen mit der fortschreitenden Verelendung bei ständig wachsender Produktivität haben diese Vorgänge in allen Industrienationen zu jener Proletarisierung der Arbeitermaßen geführt, die von allen einsichtigen Soziologen als der hervorstechendste Grund der sich geltend machenden Klassenbildung und zu der tiefen Entfremdung zwischen den Klassen geführt hat.

Von Arbeitgeberseite her wurden diese Vorgänge und die Folgerungen die sich daraus ergaben durch einen extremen Liberalismus verschärft, der den Arbeitern auch das Recht des Zusammenschlusses und damit die Möglichkeit des Selbstschutzes und der Selbsthilfe bestritt. Auf Seite der Arbeiter traten dagegen die Vorstellungen des *Klassenkampfes* immer mehr in den Vordergrund und zu den primär ökonomischen und sozialen Bestrebungen kamen *politische* Motive. Daraus ergab sich naturgemäß auch eine *weltanschaulich* bedingte Trennung der Klassen.

²Siehe dazu Eduard Weckerle: «Die Gewerkschaften in der Schweiz», Schriftenreihe des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, Zürich 1947 (zurzeit vergriffen).

Neue Beziehungen planmäßig schaffen

Überall, wo natürliche Strukturen und Beziehungen sich unter sich verändernden Bedingungen auflösen und verloren gehen, stellt sich die Aufgabe, neue Strukturen zu schaffen, neue Beziehungen bewußt und geplant herzustellen und zu knüpfen. Das zeigt sich heute ganz besonders in den Entwicklungsländern und es war auch im Übergang von der gewerblichen zur industriellen Wirtschaft nicht anders.

Daß diese Aufgabe damals nicht erkannt, sondern negiert und deshalb nicht gelöst wurde, bildet m. E. die eigentliche Tragik der modernen Wirtschaftsgeschichte.

Der neue Unternehmer, der in den neuen Betriebsstätten für die damalige Zeit riesige eigene und in zunehmendem Maße auch fremde Kapitalien investieren mußte, mußte in jeder Reglementierung seiner Tätigkeit, und zwar sowohl vom Gesetz und vom Staat her, wie unter dem Einfluß der sich bildenden Arbeitnehmerorganisationen und Gewerkschaften, vor allem eine ihm gefährlich werdende Beschränkung und Beeinträchtigung seiner Handlungsfreiheit und seiner unternehmerischen Aufgabe sehen, gegen die er sich verzweifelt und mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln zur Wehr setzte. Zu diesen Mitteln gehörte vor allem auch die Verhinderung der Zusammenschlüsse der Arbeitnehmer.

Erreichte er den angestrebten Zweck nicht direkt durch die Einflußnahme auf seine Arbeiterschaft, so rief er nun gerade und unbeschwert den Staat zur Hilfe, der sich zufolge seines extrem liberalen Credo doch überhaupt nicht in die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einmischen sollte. Der Staat stand ihm meist auch sehr willfährig zu Diensten, indem er gesetzliche *Koalitionsverbote* gegenüber den Arbeitnehmern erließ und sie wenn nötig mit seinen ganzen Machtmitteln, inklusive Waffengewalt, durchsetzte.

In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts begannen sich diese Zusammenschlüsse trotzdem durchzusetzen und unter ihrem Einfluß fielen auch immer mehr die gesetzlichen Koalitionsverbote. Infolge der Gegnerschaft der Arbeitgeber, die die Gewerkschaften vorerst überhaupt nicht anerkannten, ergaben sich aber sozusagen keine neuen Beziehungen zwischen den Kräften, die wir heute als Sozialpartner bezeichnen. Der Arbeitgeber pochte auf seinen «Herrn-im-Hause»-Standpunkt und bestand darauf, die Lohn- und Arbeitsbedingungen für jeden einzelnen seiner Arbeitnehmer ausschließlich aus eigener Machtvollkommenheit und nach den jeweiligen Marktbedingungen festzulegen und keinerlei Mittler zwischen ihm und seiner Belegschaft anzuerkennen.

Erst gegen das Ende des 19. und im Anfang des 20. Jahrhunderts änderte sich das langsam, einmal durch das Wachsen und Erstarken der Gewerkschaften, zum andern aber auch, weil der Staat sich immer mehr veranlaßt sah, gegen die der ganzen Volksgemeinschaft drohen-

den Gefahren der frühkapitalistischen Wirtschaftsverfassung (extrem lange Arbeitszeit, Nacht- und Sonntags-, Frauen- und vor allem Kinderarbeit, fehlende Arbeitshygiene und große Unfallhäufigkeit etc.) einzuschreiten.

Schweizerischer Ausgangspunkt

Bei uns in der Schweiz rückten um die Jahrhundertwende die Arbeiten am Zivilgesetzbuch und die Revision am Obligationenrecht, sowie die Revision des ersten eidgen. Fabrikgesetzes in den Vordergrund. Diese Gesetze sollten für die Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern von besonderer Bedeutung werden. Das Zivilgesetzbuch von 1907 regelte in ausführlicher Weise das *Vereinsrecht* und erleichterte so die schon seit dem Erlaß der Verfassung von 1874 grundsätzlich und rechtlich nicht mehr bestrittene Praxis der Koalitionsfreiheit. Die wichtigste Neuerung brachte das revidierte Obligationenrecht von 1911 mit seinen Vorschriften über den Dienstvertrag und seiner Regelung des Gesamtarbeitsvertrages, dem nun gesetzesähnliche Wirkung verliehen wurde.

Zwar hemmte die Wirtschaftskrise der Dreissiger Jahre noch einmal auf beiden Seiten die Bestrebungen zur Zusammenarbeit, doch fanden anderseits auch im Ausland aufgekommene berufsständische Ideologien in der Schweiz eine gewissen Widerhall, die, wenn sie sich auch in der Folge nicht durchsetzen sollten, doch dem Näherrücken der Sozialpartner förderlich waren.

Besinnung auf beiden Seiten

Auf beiden Seiten löste man sich von ideologischen Ketten und begann zu erkennen, daß unsere grundsätzlich freiheitliche Wirtschaftsordnung, die die Regelung des Arbeitsverhältnisses so weitgehend wie möglich der freien Vereinbarung überläßt, der *Zusammenarbeit* zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein weites Feld offen läßt. Dieses weite Feld wurde dann auch immer mehr beackert, vor allem durch die Schaffung der Gesamtarbeitsverträge, deren es gegen Ende der Zwanziger Jahre erst rund 300 gab. Ihre Zahl stieg bis auf rund 1000 gegen Ende des Zweiten Weltkrieges; heute zählen wir deren über 1800. Sie erfassen schätzungsweise über 100 000 Arbeitgeber und gegen eine Million Arbeitnehmer. Aber nicht nur die Zahl der Verträge und der von ihnen Erfassten wuchs, auch ihr Inhalt entwickelte sich in gleicher Weise.

Einen Höhepunkt dieser Entwicklung brachte das im Jahre 1937 erstmals abgeschlossene und seither immer wieder erneuerte *Friedensabkommen* in der Metall- und Maschinenindustrie, durch das sich die Vertragspartner auf die noch lange Zeit heftig umstrittene aber heute fast selbstverständlich gewordene absolute Friedenspflicht festlegten.

Beides, das Vertragswesen und die Friedenspflicht haben unserem Lande im allgemeinen und den Vertragspartnern im besonderen geradezu unschätzbare Dienste geleistet und eine Atmosphäre der Arbeitsbeziehungen geschaffen, die zu den schönsten Früchten der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern gehören. Dabei war und ist m. E. das wichtigste am Friedensabkommen und an den nach seinem Muster geschaffenen Gesamtarbeitsverträgen, daß die Arbeitsbedingungen in den Betrieben nicht durch irgendwelche ferne Gremien, auch nicht durch die Spitzenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in allen Einzelheiten geregelt werden, sondern daß sie sehr vieles und sehr wichtiges der *betriebsinternen* Vereinbarung überlassen. Verbandsspitzen, Schlichtungsstellen und Schiedsgerichte werden nur eingeschaltet, wenn auf Betriebsebene eine Regelung von Differenzen nicht erreicht werden kann. Damit sind auch die Voraussetzungen geschaffen worden für unser System der freiwillig vereinbarten Betriebs-, Fabrik- und Arbeiterkommissionen, das uns vor einem gesetzlich verankerten Betriebsrätesystem bewahrt hat, zu dem man im Ausland verschiedentlich (und mit Variationen von Land zu Land) Zuflucht gesucht hat und das dort eher zu einer weiteren Entfremdung, als zu einer Annäherung der Sozialpartner geführt hat.

Es kommt nicht von ungefähr, daß in unserem Lande das Beispiel der Mitbestimmung, wie es in der Bundesrepublik Deutschland Eingang gefunden hat, auch in der Arbeiterschaft kaum Anklang findet. Die schweizerischen Gewerkschaften legen dem *Mitspracherecht* in allem was die Arbeiterschaft in Beruf und Betrieb berührt die größte Bedeutung zu, und ohne Zweifel verträgt dieses Mitspracherecht auch noch einen kräftigen weiteren Ausbau. Die Verantwortung für die *Betriebsführung* aber überlassen die schweizerischen Arbeitnehmerorganisationen denen, die auch das *Risiko* dieser Betriebsführung zu tragen haben. Diese Verteilung der Aufgaben und der Zuständigkeiten hat sich in unserem Lande bewährt und es ist ein Zeichen der Reife und der Einsicht, daß unsere Arbeiterschaft das erkennt und anerkennt.

Zusammenarbeit auch auf höchster Ebene

Weil die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sich in unserem Lande vor allem auf dem Gebiete der Gesamtarbeitsverträge entwickelt hat, ist vielleicht diese Zusammenarbeit in den großen allgemeinen Fragen wie zum Beispiel der Handels-, Finanz- aber auch der Sozialpolitik, der weiteren industriellen Entwicklung, der Ausdehnung unserer Tätigkeit auf neue Gebiete, wie etwa der friedlichen Nutzung der Atomkraft usw. zu lange zu kurz gekommen.

Aber auch hier zeichnet sich in der letzten Zeit eine begrüßenswerte Entwicklung ab.

So krankte unsere Theorie der Alters- und Invalidenvorsorge, die in den entsprechenden staatlichen Einrichtungen nur eine Basisversicherung sehen und Raum lassen will für die betrieblichen und berufsverbandlichen Zusatzeinrichtungen, ohne Zweifel daran, daß diese letzteren bisher viel zu wenig entwickelt waren und daß die Theorie der staatlichen Basisversicherung damit den Anschein einer allzubequemen *Ausrede* für eine gewisse Untätigkeit und Lethargie auf diesem Gebiet erhielt. Die Ergebnisse der Pensionskassenstatistik 1966 zeigen nun aber, daß sich hier eine Wandlung vollzieht und daß wir mit unserem System der Subsidiarität eine reale Chance haben, die Alters- und Invalidenvorsorge in absehbarer Zeit in befriedigender Weise zu regeln. Bisher hat uns allerdings noch die fehlende *Freizügigkeit* zwischen den privaten Vorsorgeeinrichtungen große Sorgen gemacht. Deshalb kommt der zwischen dem Zentralverband schweizerischer Arbeitgeberorganisationen einerseits und dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund und der Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände andererseits abgeschlossenen Freizügigkeitsvereinbarung, die die Freizügigkeit ohne das Eingreifen des Gesetzgebers verwirklichen und die Erhaltung des Vorsorgezweckes erreichen will, größte Bedeutung zu. Auf Arbeitgeberseite ist ihr der Vorort des Handels- und Industrievereins, und neuestens auch der Schweizerische Gewerbeverband, auf Arbeitnehmerseite sind ihr der Schweiz. Verband evang. Arbeiter und Angestellter und der Landesverband freier Schweizer Arbeiter beigetreten, aber leider noch nicht die größte der Minderheitsgewerkschaften, der Christlich-nationale Gewerkschaftsbund, der mit seiner Verfassungsinitiative zur AHV unbegreiflicherweise dem gesetzlich verfügten Obligatorium der betrieblichen Vorsorgeeinrichtungen nachläuft. Es bleibt zu hoffen, daß wenn einmal die heute noch laufenden Auseinandersetzungen über die siebente Revision der AHV abgeschlossen sein werden, eine geschlossene Front *aller* Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für die Sicherstellung der Freizügigkeit erreicht werden könne. Nichts wird die sog. «zweite Säule» der Alters- und Invalidenvorsorge mehr fördern, als wenn einmal die Einreden der Unzulänglichkeit und der sog. «goldenen Fessel» gegen die betrieblichen Einrichtungen nicht mehr erhoben werden können oder unglaubwürdig werden.

Aber auch auf anderen Gebieten verstärkt sich die Zusammenarbeit zwischen den Spitzenverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bisher kam es zu sog. *Sozialpartnergesprächen* auf höchster Ebene, also zwischen den Spitzenverbänden in beiden Lagern eigentlich nur für ganz bestimmte, eng begrenzte Zwecke und fast nur unter der Vormundschaft staatlicher Stellen. Vor wenigen Monaten haben aber der Schweizerische Gewerkschaftsbund und der Zentralverband schweizerischer Arbeitgeberorganisationen eine Vereinbarung über die Durchführung autonomer Sozialpartnergespräche abgeschlossen, die das Verhältnis zwischen den Spitzenverbänden enger gestalten und ihre Zu-

sammenarbeit vertiefen wird. Auf Grund dieser Vereinbarung können ohne Ausnahme alle Probleme, die in die Zuständigkeit der Spitzenverbände fallen, zum Gegenstand von Sozialpartnergesprächen gemacht werden. Wenn einer der beiden Spitzenverbände ein solches Gespräch verlangt, kann die Gegenseite es nicht ablehnen, welches auch der Gesprächsgegenstand sei, sofern er nur in die Zuständigkeit der Spitzenverbände fällt. Heute wird von dieser Vereinbarung, die nicht etwa nur auf dem Papier steht, sondern schon praktisch spielt, kein großes Wesen gemacht. Vielleicht wird man aber einmal von ihr sagen, daß sie ein entscheidender Schritt in der Entwicklung der Sozialpartner-Beziehungen war.

Natürlich garantieren solche Gespräche noch nicht die Einigung über die zur Diskussion gestellten Probleme oder über strittige Fragen. Aber die Erfahrung lehrt, daß wenn man miteinander redet und nicht aneinander vorbei, wenigstens eine *Vertrauensbasis* gefunden werden kann, auf der sich meist auch mögliche Lösungen anbieten.

Objektivität statt Suche nach Sündenböcken

Sie werden sicher bemerkt haben, daß ich mich davor hüte, die Schuld daran, daß die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern sich nur zögernd, gegen Widerstände und vielfach zu spät verwirklichten, einseitig einem der Sozialpartner «anzuhängen», obwohl sich leicht und überzeugend nachweisen ließe, – und das muß auch gesagt werden – daß die Arbeitnehmerorganisationen und Gewerkschaften dabei der stoßende und vorantreibende Teil, die Arbeitgeberverbände aber die zurückhaltenden und eher bremsenden waren. Wenn man diese Tatsache auch durchaus sieht, verlangt m.E. die primitivste Objektivität, zuzugeben, daß diese Haltung nicht einfach teuflischer Bosheit der Arbeitgeber entsprang, sondern daß sie sich aus der Natur der Dinge und aus den beiderseitigen Interessen fast zwangsweise ergab.

Die Stellung der beiden Partner im Wirtschaftsleben führt dazu, daß fast immer die Arbeiterschaft die fordernde ist, deren Forderungen sich an die Arbeitgeber richten und von diesen wenigstens geprüft werden müssen. Das Umgekehrte ist viel seltener der Fall. Verhandlungen müssen deshalb fast immer zu Zugeständnissen der Arbeitgeber führen, und es entspricht darum der menschlichen Natur, solche Gespräche und Verhandlungen überhaupt so lange als möglich hinauszuschieben und zu vermeiden. Heute mehren sich allerdings die Gelegenheiten, in denen auch die Arbeitgeberkreise mit Vorschlägen und Forderungen an die Arbeitnehmerorganisationen und Gewerkschaften herantreten müssen; mit Vorschlägen und Forderungen, die sich durch einseitige Verfügungen und Maßnahmen nicht mehr verwirklichen lassen und für deren Verwirklichung man das Einverständnis und die Mitarbeit der organisierten Arbeitnehmer benötigt. Denken wir nur an die Probleme, die der ausgetrocknete

Arbeitsmarkt unseres Landes stellt, an die Fremdarbeiterpolitik, an die Notwendigkeit der Rationalisierung und Automatisierung, an die Verteidigung der Stellung unseres Landes auf dem Weltmarkt, usw., alles Probleme und Aufgaben, die sich einseitig überhaupt nicht mehr regeln lassen und die gebieterisch ein gemeinsames Handeln aller Teile unserer Wirtschaft erfordern. Die Natur dieser Probleme führt dazu, daß die Arbeitgeber an ihrer Lösung in erster Linie interessiert sind, daß sie sie aber allein nicht zu lösen vermögen, und daß sie nun Wünsche, Vorschläge und Forderungen an die Arbeitnehmerverbände heranzutragen haben.

Staatliche Förderung der Zusammenarbeit

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind aber nicht die einzigen Partner, denen die ökonomische Entwicklung unseres Landes anheim gestellt ist. Der Arbeitsfriede ist auch von *staatspolitischer* Bedeutung; er hat nach meiner Überzeugung zum Beispiel in erheblichem Ausmaße dazu beigetragen, daß unser Land auch im Zweiten Weltkrieg seine Unabhängigkeit und Neutralität behaupten konnte. Ohne diesen inneren Frieden hätte es dem Durchhalte- und Widerstandswillen unseres Volkes an seiner stärksten Stütze gefehlt. Es stellt sich deshalb auch die Frage, ob und wie die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch staatliche Maßnahmen gefördert werden kann.

Ansätze zur Förderung dieser Zusammenarbeit finden sich schon in der Bundesverfassung, in der die Anhörung der zuständigen Organisationen der Wirtschaft vor dem Erlaß der Ausführungsgesetze zu den Wirtschaftsartikeln vorgeschrieben wird. Auf dem Gebiete der Wirtschafts- und Sozialgesetzgebung werden die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände gemeinsam zur Vorbereitung der Gesetze herangezogen. Wo zu diesem Zwecke Kommissionen von Sachverständigen gebildet werden, wird den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen meist eine Vertretung – immer mehr auch eine *paritätische* Vertretung – eingeräumt, wobei auch die Minderheitsorganisationen, dort wo sie bestehen, das heißt vor allem auf Arbeitnehmerseite, zum Zuge kommen.

Diese vorparlamentarische Arbeit an der Gesetzgebung und ihrer Ausführung wird oft etwas wegwerfend als Expertitis denunziert und herabgewürdigt. Man macht sich aber kaum einen genügenden Begriff davon, in welchem Ausmaße der Gegensatz der Interessen, der nun einmal besteht und der nicht zu beseitigen ist, durch diese Vorarbeiten entgiftet wird. Sie sind das Gegenstück auch zu der in den autoritären Staaten üblichen institutionellen Vertretung der sog. Maßenorganisationen in Parlamenten, Wirtschaftsräten usw.; dazu ein unserem Lande *gemäßes* Gegenstück, das unseren föderalistischen Einrichtungen und Traditionen besser entspricht, als jede andere bekannte Ordnung der Mitwirkung der Wirtschaftsorganisationen bei der Gestaltung der Wirtschafts- und Sozialgesetzgebung.

Der Staat fördert aber auch die Bestrebungen der Verbände zur gesamtarbeitsvertraglichen Regelung des Arbeitsverhältnisses, einmal durch die Institution der *Allgemeinverbindlichkeit*, dann aber auch durch eine entsprechende Handhabung der *Submissionsordnungen*. Dabei dient der Verzicht auf eine gesetzliche und obligatorische Schlichtung von Arbeitskonflikten und die Beschränkung auf die Leistung guter Dienste durch die staatlichen Einigungsstellen der Kantone und des Bundes ebenso der direkten, freiwilligen und auf guter Einsicht beruhenden Zusammenarbeit der Sozialpartner.

Was ist vorteilhafter: Kampf oder Zusammenarbeit?

Hin und wieder wird heute auch in Arbeiterkreisen die Frage aufgeworfen, ob die Gewerkschaften sich mit der Wahrung des Arbeitsfriedens und mit der fast ausschließlich schiedlich-friedlichen Ausmarchung von Interessengegensätzen nicht der Möglichkeit begeben, durch den Einsatz von Kampfmitteln *mehr* zu erreichen, als mit den heutigen Methoden.

Die Antwort hierauf läßt sich m.E. einfach durch den objektiven Anschauungsunterricht finden. Selbstverständlich wird kein Funktionär der Arbeitnehmerorganisationen und wird vor allem auch die große Mehrheit der Betroffenen selbst nicht etwa der Meinung sein, daß mit der ausschließlichen Verhandlungsmethode und mit dem Verzicht auf die Anwendung von Kampfmitteln bei der Regelung des Arbeitsverhältnisses, nun auch wirklich *alles erreicht* und der Arbeiterschaft *alles gewährt* werde, was vernünftigerweise gefordert und erwartet werden könne. Das ist selbstverständlich nicht der Fall. Bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen geht es heute – wenn man nicht der Meinung ist, der weitgehend wehrlose Dritte, der Konsument, werde immer und unbeschränkt zahlen, was natürlich fehlspekuliert wäre – um nichts anderes, als um die Verteilung des Wirtschaftsprodukts zwischen Kapital und Arbeit. Beides ist zum wirtschaften notwendig und selbstverständlich muß auch beides entschädigt werden. Aber die Meinung darüber, welches die richtige und die *gerechte* Verteilung des Wirtschaftsprodukts zwischen den beiden Wirtschaftsfaktoren Kapital und Arbeit sei, wird immer auseinander gehen.

Ich meine, unsere heutigen Methoden würden sich sogar dann rechtfertigen, wenn die schweizerische Arbeiterschaft in diesen friedlichen Auseinandersetzungen kein Jota *mehr* erreicht hätte, als ihre Kameraden in den Ländern, in denen noch der offene Kampf mit Streik, Boykott und Aussperrung die Regel ist. Was durch diese Kämpfe der ganzen Volkswirtschaft verloren geht, was sie allen Volksklassen, aber vor allem und in erster Linie der Arbeiterschaft an Opfern kosten, wird meist allzuleicht gewogen oder übersehen.

Dabei lassen sich doch die Errungenschaften, die der schweizerischen Arbeiterschaft unter Wahrung des Arbeitsfriedens zugefallen

sind, durchaus mit jenen vergleichen, die sich die Arbeiter im offenen Arbeitskampf in anderen Ländern, unter Opfern von denen wir uns kaum mehr eine rechte Vorstellung machen, erstritten haben. Es kommt doch nicht von ungefähr, daß unter allen Ländern Europas diejenigen den höchsten Lebensstandard aufweisen, die den offenen Kampf im Arbeitsleben nicht mehr als Selbstzweck, sondern nur noch als *ultimo Ratio* ansehen; ich meine Schweden und die Schweiz. Daß die Schweiz dabei leicht hinter Schweden rangiert, ist einfach dem Umstand zuzuschreiben, daß dieses Land über natürliche Reichtümer und Bodenschätze verfügt, die unserem eigenen fast vollständig abgehen und die es nur mit der hohen Qualifikation seiner Arbeiterschaft, mit ihrer Arbeitsdisziplin und mit der hohen Qualität unserer Produkte einigermmaßen wett zu machen vermag.

Zusammenarbeit nicht bequemer als Kampf

Oft wundert man sich, daß beim Vergleich der Verhältnisse und Vorgänge in den einzelnen Ländern den kämpferischen Auseinandersetzungen so leicht ein Glorienschein aufgesetzt wird. Als ob die Bewahrung des Arbeitsfriedens leichter wäre, als der leicht vom Zaun gebrochene offene Kampf! Verhandlungen bis zur Erreichung eines verantwortbaren und befriedigenden Resultates, Verzicht auf Kampfhandlungen so lange wie überhaupt möglich, Achtung und Anerkennung der Position des Gegners oder Partners, sind *nicht leichter*, sondern *meist viel schwerer*, als die Versteifung auf Machtpositionen und die rasche, machtmäßige und gewaltsame Auseinandersetzung.

Bewährtes weiter ausbauen

Ich glaube, daß die immer enger gestalteten Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, die Auseinandersetzungen mit den Waffen des Geistes statt der Macht, die Bewahrung des Arbeitsfriedens bis zum Letzten, sich in unserem Lande bewährt haben. Sie können und müssen noch weiter ausgebaut werden, zum Vorteil nicht einer einzelnen Schicht oder Klasse, sondern zu unser aller Vorteil und nicht zuletzt zum Vorteil unseres Landes und der ganzen Volksgemeinschaft. Wahre Partnerschaft, die schließlich das Ziel der Beziehungen im Arbeitsleben sein muß, läßt sich auf jeden Fall nicht durch Kampf und Krieg, auch nicht durch Verfügung, Gesetz und nicht einmal durch bloßen Mehrheitsentscheid, sondern nur durch gegenseitiges Verständnis und durch unablässiges Bemühen um Verständigung erreichen.

Giacomo Bernasconi, Bern