

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 67 (1975)  
**Heft:** 11

**Artikel:** Hat uns der Arbeitsfriede eingeschläfert?  
**Autor:** Moser, Viktor  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-354767>

### **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:** 30.01.2025

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

# Hat uns der Arbeitsfriede eingeschläfert ?

*Viktor Moser*

Zweifellos, der Titel ist ebenso provokativ wie absolut formuliert. Trotzdem (oder gerade deshalb) muss ich von allem Anfang an einem möglichen Missverständnis vorbeugen: Es geht mir keineswegs darum, die Gewerkschaftspolitik der Nachkriegszeit in Bausch und Bogen zu verurteilen oder gar einzelne Gewerkschaftsfunktionäre an den Pranger zu stellen. Abgesehen davon, dass jede Art von Kopfgängerei von einer unhistorischen Betrachtungsweise zeugt und jeglichen Dialog erstickt, wäre sie in unserem Falle ungerechtfertigt. Die stetige Realloohnerhöhung, der Teuerungsausgleich, die Reduktion der Arbeitszeit, die Verlängerung der Ferien, die Revision des Arbeitsgesetzes, der stufenweise Ausbau der AHV und zahlreiche andere Teilerfolge verdienen die Achtung auch der jungen Generation. All diese, oftmals wenig spektakulären Fortschritte mussten hart erkämpft werden; sie sind uns nicht, wie mitunter behauptet wird, aus einer guten «Hochkonjunkturlaune» des Bürgertums in den Schoss gelegt worden. Selbst dort, wo wir (vorläufig) unterlegen sind, etwa beim Mieterschutz oder der Krankenversicherung, kann sicherlich nicht mangelnder Einsatz verantwortlich gemacht werden.

## *Durchlöcherter Sozialpartnerschaft*

Unsere älteren Kollegen dürfen also über die erreichten Leistungen zu Recht stolz sein, um so mehr, als damit die Anerkennung der Gewerkschaften als mächtigste Organisation der Arbeiterbewegung verbunden war. Es ist deshalb verständlich, dass man sich, namentlich in der Mitgliederwerbung, mit vergangenen Erfolgen legitimierte. Doch, wer bereits gewerkschaftlich organisiert ist, muss ja nicht ständig neu umworben werden; er benötigt vielmehr langfristige Leitideen, um nicht einfach von der Hand in den Mund zu leben.

Eben diese entscheidende Funktion haben die Gewerkschaften während der vergangenen Jahrzehnte nur mangelhaft wahrgenommen. Das Fehlen von längerfristigen Zielvorstellungen lässt sich wohl in erster Linie durch den riesigen Berg von Tagesaufgaben erklären, welcher den meisten Funktionären und Vertrauensleuten den Blick auf gesellschaftsverändernde Perspektiven versperrte. Der dadurch entstandene Pragmatismus drückte letztlich auch dem gewerkschaftlichen Selbstverständnis den Stempel auf. So heisst es beispielsweise in einer SGB-Broschüre für die EXPO 1964: «Der Gewerkschaftsbund bekennt sich zur bestehenden Wirtschaftsordnung. Er will seine Aufgabe in dieser erfüllen, die Interessen der

Arbeiter in ihr wahrnehmen und die Volkswirtschaft schlechthin, ohne Rücksicht auf ihre Organisationsform, fördern.»

Gewiss, pfannenfertige Utopien für das reibungslose Funktionieren einer fernen Zukunftsgesellschaft nützen uns wenig, denn die Gewerkschaftsarbeit vollzieht sich nicht im Jenseits, sondern in der rauhen Luft des kapitalistischen Wirtschaftssystems. Unser Kampf für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen führt aber gleichzeitig zu einem Auftrag, der über das Bestehen hinausweist. Dem gegenüber haben sich die Gewerkschaften weitgehend darauf beschränkt, die Henne zu pflegen, um aus ihr möglichst viele goldene Eier herauszuholen (bisweilen brütet sie auch eher faule Eier aus, die da heißen «Kurzarbeit», «Entlassungen», «Lohnabbau»). Allzu sehr hat man sich mit dem uns zugewiesenen Platz in einem festgefügtten wirtschaftlichen und politischen Kräftefeld abgefunden, hat a priori Kompromisse ausgearbeitet, um die Sozialpartnerschaft nicht zu gefährden. «Lieber den Spatz in der Hand als die Taube auf dem Dach.» Ja, aber meistens wurde uns der «Spatz» noch gehörig gerupft. Arbeitgeberverbände und bürgerliche Parteien haben uns jeweils nur kleine Happen aufs Mal zugestanden. Dessen ungeachtet verhielten wir uns loyal, jederzeit darauf bedacht, den Arbeitsfrieden zu garantieren. Zugegeben, diese Taktik hat uns ein gutes Stück weitergebracht. Ebenso ist unbestritten, dass das Friedensabkommen unter der faschistischen Bedrohung und dem Druck der staatlichen Zwangsschlichtung durchaus seine Berechtigung hatte. Vielerorts hat man hingegen vergessen, dass Sozialpartnerschaft und Friedenspflicht nur ein Mittel zur Erreichung unserer Forderungen sind, niemals aber eine gewerkschaftspolitische Zielsetzung. Solchermassen hat sich eine Verhaltensvorschrift für die Regelung von Streitigkeiten zur Ideologie verselbständigt, als ob keine tieferen Interessengegensätze zwischen Arbeit und Kapital bestünden. Eugen Loderer, heute erster Vorsitzender der IG-Metall, hat anlässlich seiner Mairede 1973 in Saarbrücken diesen Irrtum mit klaren Worten aus der Welt geschafft. Er erklärte unter anderem:

«Unsere Erfolge ändern auch nichts daran, dass unsere Gegenspieler im Unternehmerlager entscheidende Machtpositionen in dieser Gesellschaft fest in den Händen halten und bereit sind, diese mit Klauen und Zähnen zu verteidigen... Unter diesen Bedingungen können wir Gewerkschafter weder Ordnungsfaktor noch Sozialpartner sein. Beides wollen wir auch gar nicht werden. Die geistigen Väter solcher Wunschvorstellungen sehen in den Gewerkschaften Instrumente zur Disziplinierung der Arbeitnehmer. Sie wollen die Gewerkschaften zu Interessengruppen degradieren, deren Tätigkeit sich auf einen von aussen vorgegebenen Spielraum beschränkt. Man versucht den Gewerkschaften einen festen Standort innerhalb des Bestehenden zuzuweisen. Dadurch soll das

System als Ganzes jeder Veränderung entzogen werden. Dieses Spiel können und wollen wir nicht mitmachen.»

Nun mag man einwenden, die deutschen Verhältnisse liessen sich nicht ohne weiteres auf die Schweiz übertragen, hierzulande seien die Klassengegensätze weit weniger offensichtlich ausgeprägt. Einverstanden. Gerade die wirtschaftliche Rezession hat indessen auch bei uns viele Gewerkschafter unsanft aufgeschreckt und gezeigt, dass einer der beiden «Sozialpartner» nach wie vor häufig am längeren Hebelarm sitzt. Der Gedanke der Sozialpartnerschaft ist durchlöchert. Nicht von uns, sondern von etlichen Unternehmern, welche willkürlich Kurzarbeit oder Lohnabbau verordnen. In der Tat, das Abhängigkeitsverhältnis des Arbeitnehmers hat sich nicht wesentlich geändert, wenn es auch durch Sozialleistungen gemildert worden ist.

Die Verschärfung des sozialen Klimas beschränkt sich übrigens nicht nur auf den betrieblichen Bereich, sondern findet im Parlament gleichsam ihre Fortsetzung. Denken wir an die von hundert Parlamentariern unterzeichnete AHV-Initiative des freisinnigen Brunner oder an den lächerlichen und dreisten Gegenvorschlag zur Mitbestimmungsinitiative, um nur zwei beliebige Beispiele zu nennen. Angesichts der massiven bürgerlichen Offensive werden die schweizerischen Gewerkschaften wohl aus ihrer Rolle als Musterknaben der europäischen Arbeiterorganisationen heraustreten müssen und allenfalls Kampfmassnahmen in Erwägung ziehen.

### *Mitbestimmung – eine Chance*

«Die da oben machen ohnehin, was sie wollen.» Schon oftmals habe ich diesen ungerechtfertigten Vorwurf an Bildungsveranstaltungen zu Gehör bekommen. Mit «denen da oben» sind nicht etwa der mehrheitlich bürgerliche Bundesrat oder das Parlament gemeint, sondern... die Gewerkschaftsführung. Tatsächlich haben die «ruhigen Jahre» des Arbeitsfriedens selbst aktive Gewerkschafter von ihren Funktionären entfremdet und umgekehrt. Das ist weiter nicht verwunderlich, spielen sich doch die Beziehungen Arbeitgeber-Gewerkschaft zwischen den Führungsspitzen ab, sozusagen unter Ausschluss der Öffentlichkeit. Das «normale» Gewerkschaftsmitglied weiss zu wenig über die zuweilen hart geführten Verhandlungen. Solchermassen entsteht bei zahlreichen Arbeitnehmern der (fälschliche) Eindruck, ihre Vertreter seien mit den Unternehmern unter einer Decke. Möglicherweise veranlasste dieses Vorurteil bei der Abstimmung über die Initiative Schwarzenbach 1970 den einen oder andern zur Proteststimme («denen da oben wollen wir es nun einmal heimzahlen»).

Dass zwischen Basis und Leitung eine Kluft besteht, haben die meisten Verbände erkannt. Um eine demokratische Meinungsbil-

derung zu fördern, haben der SMUV und die GBH ihre Strukturen neu gestaltet, wobei insbesondere die marginalen Gruppen wie Jugendliche, Frauen und Ausländer besser integriert worden sind. Allzu hoch gesteckte Erwartungen sind vorläufig allerdings fehl am Platz, denn Statuten bilden bekanntlich nur das Gerippe für die eigentliche Aktivität. Dennoch, die Initiative der beiden grössten Verbände ist äusserst lobenswert.

Bleibt aber die bittere Feststellung vieler resignierter Kollegen: «Wir fordern Mitbestimmung. Sollten wir nicht zuerst in unserem Verband die Mitbestimmung verwirklichen?» Abgesehen davon, dass die Gewerkschaften im Gegensatz zu den Unternehmungen demokratisch aufgebaut sind, ist die Frage falsch gestellt. So seltsam es nämlich klingen mag, gewerkschaftliche und betriebliche Mitbestimmung stehen in einer engen wechselseitigen Relation. Mit andern Worten: Je mehr die Arbeitnehmer im Betrieb mitentscheiden können, je mehr mithin die bestehenden Betriebskommissionen ausgebaut, neue geschaffen werden, desto intensiver müssen sie sich mit Fragen des GAV selbst beschäftigen, so dass das Informationsgefälle zwischen Funktionären und Vertrauensleuten verringert wird. Überdies werden sich die Betriebsangehörigen vermehrt mit der Gewerkschaftsleitung in Verbindung setzen, da sie ja mit ihr zusammen das Mitbestimmungsrecht wahrnehmen sollen. Kurz, das Mitbestimmungsrecht hebt nicht nur die Beziehungen Arbeitnehmer-Arbeitgeber, sondern auch diejenigen innerhalb der Gewerkschaft auf eine neue Stufe. Vielleicht ist die Annahme etwas spekulativ und optimistisch, doch ist eine Entwicklung in dieser Richtung immerhin möglich. Voraussetzung dazu ist allerdings eine wesentlich verstärkte gewerkschaftliche Bildung.

### *Optimismus ist gerechtfertigt*

Gerade in den letzten Monaten sind Tausende von verunsicherten Arbeitnehmern neu der Gewerkschaft beigetreten, um Schutz vor den Rezessionsfolgen zu suchen. Das kann und soll uns alle stolz stimmen, denn eines bleibt unumstösslich: Als breiteste Organisation der Arbeiterschaft sind wir über alle ideologischen und beruflichen Grenzen hinweg wichtigster Garant des sozialen Fortschritts und einer gerechten Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Dieser geschichtliche Auftrag schliesst Absagen ein. Zum einen an pseudorevolutionäre und dogmatische «Volksbeglucker», die die lebende Generation auf verschwommene Fernziele vertrösten. Zum andern an notorische Berufspessimisten, welche sich die Zukunft nur als Trauerspiel vorstellen können.