

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 62 (1970)
Heft: 1

Artikel: Wir stellen vor : das Porträt des SBHV
Autor: Canonica, Ezio
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354423>

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: 16.03.2025

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

schaft ein möglichst einfaches Bild machen können. Für die Werbung und Anziehungskraft der Gewerkschaften ist dies wichtig. *Weg und Ziel der Gewerkschaften als Interessenorganisationen der Arbeitnehmer sollten eindeutig und leicht verständlich sein.* Die Gewerkschaften müssen als kämpferische und fortschrittliche Organisationen in Erscheinung treten, die sich um alle Probleme des arbeitenden Menschen und des Zusammenlebens kümmern, die Konflikte nicht ausweichen, sondern den Konflikt als schöpferischen Bestandteil des Fortschritts akzeptieren, ja sogar suchen.

Benno Hardmeier

Wir stellen vor:

Das Porträt des SBHV

Der SBHV (Schweizerischer Bau- und Holzarbeiterverband) ist das Ergebnis eines sich über mehrere Jahrzehnte erstreckenden Integrationsprozesses. Seine Vorgänger waren der Schweizerische Holzarbeiterverband (gegründet 1873), der Verband der Steinhauer der Schweiz (1888), der Maurerverband (1889 und 1897), der Zimmerleuteverband (1897) und der Maler- und Gipserverband der Schweiz (1900). 1920 vereinigten sich die vier zentralen Verbände des Baugewerbes im Verband der Bauarbeiter der Schweiz, mit dem 1922 auch der Holzarbeiterverband fusionierte. So entstand der gegenwärtige SBHV.

Wer mehr zu wissen wünscht über die Ursprünge, die Entwicklung und die verschlungenen Wege der Gewerkschaftsbewegung der Bau- und Holzberufe in der Schweiz, dem empfehlen wir die «Geschichte des SBHV – 1873 bis 1953», die im Auftrag des Verbandes vom verstorbenen Kollegen August Vuattolo geschrieben worden ist. Seit 1953 hat kein wirklich historisches Ereignis den Lauf des SBHV mehr zu verändern vermocht.

Von 15 000 auf über 100 000 Mitglieder

Bei der Fusion im Jahre 1922 zählte der SBHV 15 000 Mitglieder. In der Folge nahm der Bestand fast ununterbrochen zu, um sich in den letzten Jahren bei der Zahl von 90 000 zu stabilisieren. Effektiv ist der Mitgliederbestand jedoch um einiges höher und dürfte die 100 000 überschreiten, wenn man als Vollmitglieder auch jene zahlreichen ausländischen Saisonarbeiter hinzuzählt, die sich in den Verband aufnehmen lassen, dann jedoch die Mitgliedsbeiträge nicht oder nur für kurze Zeit bezahlen.

Wenn vom SBHV gesprochen wird, muss man auch seine Sozialinstitutionen berücksichtigen wie die Krankenkasse (die 80 000 Versicherte zählt, die nur zum Teil über die Kranken-Kollektivversicherung dem Verband angeschlossen sind) sowie die Arbeitslosenkasse (die 20 000 Versicherte zählt, die alle zugleich Verbandsmitglieder sind). Diese paar Ziffern geben in zahlenmässiger Hinsicht einen Begriff von der Bedeutung des SBHV im Schosse der Gewerkschaftsbewegung und seines Einflusses auf die schweizerische Wirtschaft.

Föderalistische Struktur

Die Mitglieder sind in 66 Sektionen organisiert, die sich auf das ganze Land verteilen und von denen 58 ein eigenes Lokalsekretariat führen. An der Spitze des Verbandes amtet die Geschäftsleitung, die sich aus Verbandspräsident, Verbandskassier und den Zentralsekretären zusammensetzt und jede Woche zusammentritt. Ihr unterstehen zwei Zentralsekretariate in Zürich (Verbandssitz) und Lausanne. Beschlussfassende Organe sind mit in den Statuten festgelegten Aufgaben der Zentralvorstand, der jeden Monat seine Sitzung abhält, der Erweiterte Zentralvorstand, der halbjährlich zusammentritt und der Verbandskongress, der seine Assisen alle drei Jahre abhält. Diese Organe werden ergänzt durch die Verbandsrevisoren und die Beschwerdekommision. Die Verbandszeitungen sind «Bau und Holz» (Auflage 35 000 Exemplare) «Ouvrier sur bois et du bâtiment» (22 000) und «Edilizia Svizzera» (deren Auflage im Zusammenhang mit der Landesabwesenheit und -abwesenheit der ausländischen Saisonarbeiter sich zwischen einem Minimum von 20 000 und einem Maximum von 45 000 Exemplaren bewegt).

Die organisatorische Struktur und damit die gewerkschaftliche Tätigkeit des SBHV ist ausgesprochen föderalistisch in dem Sinne, dass sie im Rahmen der allgemeinen Bestimmungen eine weitgehende lokale und berufliche Autonomie gewährt. Trotz der allgemeinen Tendenz, namens einer nicht immer richtig konzipierten Rationalisierung und Zentralisierung, ist der SBHV weiterhin der Auffassung, dass nur eine geografisch verästelte Organisation ihre Impulse in die äussersten Ecken des Landes leiten kann und dass nur die Berufsautonomie das Interesse und die Teilnahme der Arbeiter an der Vertragspolitik aufrechtzuerhalten vermag. Aus diesen Gründen unterhält er eine hohe Zahl von Sektionen mit eigenen Sekretariaten und wendet sich gegen Mammutverträge oder gegen Landesverträge, die einer Gestaltung im föderalistischen Sinne keinen Raum lassen.

Die Vertragspolitik

Der SBHV hat jedoch in den letzten Jahren eine Entwicklung genommen, die zu den letzteren Ausführungen in einem Gegensatz zu

stehen scheint. Denn von den Berufsverträgen lokalen Charakters ist man nach und nach zu kantonalen, dann zu Landesverträgen übergegangen, die teilweise ganze Berufszweige umfassen. Dies betrifft vor allem das engere Baugewerbe, das bei weitem der bedeutendste Sektor der Tätigkeit des SBHV darstellt. Hier besteht ein sogenannter Landesmantelvertrag. Aber die entscheidende Charakteristik dieses Vertrages – und darum der Name Mantelvertrag – besteht darin, dass neben ihm die kantonalen, regionalen und lokalen Berufsverträge weiter bestehen, die nicht als einfache Zusatzvereinbarungen zu betrachten sind, sondern als autonome Verträge, die ihre Aufgabe auch erfüllen können, wenn der Landesvertrag dahinfallen sollte. Wichtige Bestimmungen wie solche betreffend die Arbeitszeit, die Grundlöhne, die Versetzungsentschädigung usw. werden durch die kantonalen, regionalen und lokalen Verträge festgelegt.

Abgesehen von den Gesamtarbeitsverträgen für die Baustoffindustrie (Ziegeleien, Zementwaren, Keramik), die zentralisiert sind, hat das gesamte Vertragsnetz des SBHV einen föderalistischen Charakter sowohl in geografischer wie in beruflicher Beziehung.

Neuerdings hat die Vertragspolitik des SBHV eine neue Entwicklung in dem Sinne erfahren, dass die Vertragsdauer von früher einem oder höchstens zwei Jahren bis auf fünf Jahre erstreckt worden ist, wie im Falle des engeren Baugewerbes. Da solche Verträge von langer Dauer ein Instrument des sozialen Verharrens statt des sozialen Fortschrittes werden und bei den Mitgliedern Apathie hervorrufen könnten, liessen sich die Verbandsorgane nur unter der Bedingung auf solche Verträge ein, dass die Dynamik in bezug auf die Löhne und Sozialleistungen garantiert ist.

Dafür bezeichnend ist auch hier der am 1. Januar 1970 mit einer Geltungsdauer von fünf Jahren in Kraft getretene erneuerte Landesmantelvertrag für das Baugewerbe. Dieser Vertrag *verpflichtet* die Kontrahenten, jedes Jahr eine Lohnvereinbarung abzuschliessen unter Berücksichtigung der Lage auf dem Arbeitsmarkt, der Entwicklung der Lebenshaltungskosten, der bauwirtschaftlichen Verhältnisse und anderer wichtiger Faktoren. Ausserdem obliegt es den Vertragspartnern, auch während der Gültigkeit des Vertrages alle nationalen und lokalen Fragen zu diskutieren, die sich in der Zwischenzeit ergeben. Schliesslich haben sie auch in loser Form ein Programm der Probleme von gegenseitigem Interesse skizziert, die in naher Zukunft zu besprechen und wenn möglich zu lösen sind. Dazu gehört nicht zuletzt die Einführung einer Zusatzversicherung für Alter und Invalidität. Diese Bestimmungen sollten auch im Lichte der bisher gemachten Erfahrungen genügen, um die Vertragsdynamik zu gewährleisten.

Die meisten vom SBHV abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträge sehen zentrale und lokale paritätische Kommissionen vor, welche die Aufgabe haben, die Verträge auszulegen und anzuwenden. In der

Regel werden Differenzen, die auf paritätischer Grundlage zwischen den Parteien nicht bereinigt werden können, einem in den Verträgen vorgesehenen Einigungs- und Schiedsgerichtsverfahren überwiesen. Dank diesen Instanzen haben sich zahlreiche Streitfälle, die auch zu offenen Konflikten hätten führen können, beilegen lassen. Die zwar begrenzten Erfahrungen mit Arbeiterkommissionen vermochten wegen der Abhängigkeit der Arbeitervertreter von der Betriebsdirektion nicht immer zu überzeugen.

Der SBHV akzeptiert in seinen Verträgen auch den Arbeitsfrieden, betrachtet ihn jedoch als ein Mittel der Vertragspolitik und nicht als Grundsatz der Gewerkschaftspolitik. Wenn es die Umstände erfordern, wie es vor einigen Jahren bei den Gipsern von Zürich der Fall war, schreckt er nicht davor zurück, zum Streik oder zu anderen Kampfmitteln Zuflucht zu nehmen, um den Rechten seiner Mitglieder und ihren Forderungen zum Durchbruch zu verhelfen.

In bezug auf das Dilemma Vertrag oder Gesetz hat der SBHV eine sehr pragmatische Antwort gefunden. Er gibt die Priorität vertraglichen Lösungen, weil sie dem Willen der Parteien besser entsprechen und auch den Erfordernissen der einzelnen Branchen, doch betrachtet er das Gesetz als notwendig, um sich gegen vertragslose Tatbestände zu sichern und um den sozialen Fortschritt auch in jenen Berufszweigen zu gewährleisten, für die keine Verträge bestehen.

Berufsbeitrag

Ein neues Kapitel in den vertraglichen Beziehungen ist 1970 eingeleitet worden mit der Einführung des Berufsbeitrages für das ganze engere Baugewerbe. In den anderen Berufszweigen führten die Verhandlungen noch zu keinem endgültigen Ergebnis, doch dürften sie im Laufe dieses Jahres ebenfalls ein Resultat zeitigen.

Die Abmachung im Baugewerbe, die über 200 000 Arbeiter betrifft, löste im ganzen Land einen beträchtlichen Widerhall aus, selbstverständlich auch in gewerkschaftlichen Kreisen. So schreibt der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband, der nicht so rasch zu einer Anerkennung bereit ist gegenüber Gewerkschaften mit einer anderen Stellungnahme als der seinen, in einem Artikel von Prof. Marbach betreffend den Rückgang der Mitgliederbestände der Gewerkschaften, dass «wohl die Baumeister, nicht aber die Massgeblichen in unserer Industrie zur Erkenntnis gelangt sind, welche Bedeutung unter solchen Auspizien der Gewerkschaft schweizerischer Prägung zukommt und damit dem so berechtigten Verlangen nach besserer Honorierung der gewerkschaftlichen Ordnungsfunktion.» Marbach wird nichts dagegen haben, wenn wir das Verdienst beanspruchen, bei den Baumeistern die Erkenntnis für diese Ordnungsfunktion geweckt zu haben.

Auch der SBHV hatte an seinem Kongress in Basel 1965 das Postulat der Vorzugsbehandlung der organisierten Arbeiter im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge aufgestellt. Er musste jedoch sofort einsehen, dass die Unternehmer nicht bereit waren, innerhalb der Betriebe Unterschiede zu machen zwischen organisierten und unorganisierten Arbeitern. Das Fehlen paritätischer Institutionen, denen die differenzierende Funktion zwischen Gewerkschaftern und Nichtgewerkschaftern hätte übertragen werden können, veranlasste den SBHV, das Postulat des Berufsbeitrages wieder aufzunehmen, das bereits in der Westschweiz und im Tessin die Probe gut bestanden hatte.

Die im Baugewerbe als Frucht langer und erschöpfender Verhandlungen getroffene Lösung ist verhältnismässig einfach. Mit Wirkung ab 1. Januar 1970 wird allen dem Landesmantelvertrag unterstellten Arbeitern ein Betrag von 0,5 Prozent des Lohnes durch den Arbeitgeber abgezogen und einem zentralen paritätischen Fonds überwiesen. Der von den Organisierten stammende Anteil wird global den Gewerkschaften zurückerstattet, die die abgezogenen Beträge wieder ihren Mitgliedern zukommen lassen. Der Restbetrag, praktisch also der Anteil der Nichtorganisierten, verbleibt im Fonds für die Deckung der Kosten folgender gemeinsamer Aufgaben: Vertragsvollzug, Nachwuchswerbung und Berufsbildung. Unter letzterem Titel ist die Gewährung einer Entschädigung zu verstehen für den Verdienstauffall von Arbeitern, die Berufsfortbildungskurse besuchen.

Wir geben zu, dass die Vereinbarung noch unvollständig ist, besonders in bezug auf die Höhe des Berufsbeitrages, doch kann sie verbessert und ausgebaut werden, wenn die ersten Erfahrungen gemacht sind. Sie stellt grundsätzlich, wenn auch nicht in der Substanz, eine Lösung des Problems der Nichtorganisierten dar und trägt dazu bei, dass der Beitritt zur Gewerkschaft wirklich der freien Wahl überlassen bleibt, da alle zahlen müssen, entweder bei der Gewerkschaft in Form des Mitgliederbeitrages oder in den paritätischen Fonds. Ferner wird eine Berufsgemeinschaft entstehen, welche die Verpflichtung der Parteien, sich gegenseitig zu unterstützen, über die Vertragsklauseln hinausführt auf den Sektor der Nachwuchswerbung und der Berufsbildung.

Um Missverständnisse zu vermeiden sei noch erwähnt, dass der Berufsbeitrag, von dem wir uns hüten wollen, ihn durch alle Böden zu verteidigen, ein Mittel und nicht ein Ziel der Vertragspolitik darstellt, denn der Zweck des SBHV ist und bleibt die gewerkschaftliche Erfassung der Arbeiter bzw. der Wahrung ihrer Interessen und der Verbesserung ihrer Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Die anhaltende Konjunktur, die neuen Arbeitsmethoden, die Mechanisierung und auch die Automatisierung riefen auch in unseren Berufszweigen tiefgreifende Veränderungen hervor und stellen den SBHV vor immer neue Probleme. Der Hunger nach

technischen Kadern

sah die qualifizierten einheimischen Arbeitskräfte immer mehr in leitende Funktionen aufsteigen oder in Vertrauensstellen im Schosse der Betriebe, wodurch die handwerklichen Belegschaften ihrer besten Arbeitskräfte entblösst wurden. Diese Leute, nun im Monatslohn fest angestellt, verliessen die Gewerkschaft oder desinteressierten sich an ihr. Zu einem guten Teil handelt es sich auch um beste gewerkschaftliche Kräfte. Nachdem der Versuch, sie einzig aus ideellen Gründen der Gewerkschaft erhalten oder zurückzugewinnen zu können, scheiterte, entschloss sich der SBHV, nunmehr den traditionellen Kreis der handwerklichen Berufe zu durchbrechen und seinen Tätigkeitsbereich auch auf die technischen Kader auszudehnen mit dem Vorsatz, ihre besonderen Anliegen gegenüber den Unternehmern wahrzunehmen. Vorkehrungen in diesem Sinne sind im Gange.

Die Hochkonjunktur, zusammen mit dem erwähnten beruflichen Aufstieg und der vollständigen Erschöpfung des einheimischen Arbeitsmarktes, verursachten eine wahre Invasion, besonders im Baugewerbe, von

ausländischen Arbeitern,

die heute ungefähr zwei Drittel der Beschäftigten in unseren Berufszweigen stellen.

Wenn in der Organisierung der ausländischen Arbeitskräfte der SBHV Erfolge buchen konnte, um die er von verschiedenen Seiten beneidet wird, dann ist dies einigen günstigen Umständen zuzuschreiben, aber vor allem den während Jahrzehnten in dieser Richtung unternommenen Anstrengungen. Günstige Umstände waren die traditionellen Beziehungen mit den ausländischen Arbeitern, die immer in beträchtlicher Zahl im Baugewerbe unseres Landes beschäftigt waren und die Ueberzeugung, dass ihr Aufenthalt bei uns nicht nur eine vorübergehende Nachkriegerscheinung sei. In dieser Ueberzeugung übernahm der SBHV von allem Anfang an Schritte, um die notwendigen Strukturen für diese Arbeitskräfte zu schaffen, um ihre Bedürfnisse zu verstehen und unterliess keine Anstrengung in der Bildung von Kadern für die Propaganda und Werbung. Das Ergebnis ist heute eindeutig: einerseits verfügen wir über eine dem Zentralsekretariat in Zürich angegliederte Zentralstelle für ausländische Arbeitskräfte und über im Anstellungsverhältnis stehende Propagandisten, von denen viele aus den Ausländerbeständen selbst stammen und die in den Sektionen tätig sind; auf der anderen Seite können wir auf die Mitarbeit von einigen tausend ausländischer Aktivisten zählen und auf das Vertrauen von 10 000 ausländischer Mitglieder.

Die Organisierung der ausländischen Arbeiter ist und bleibt für den SBHV eine wahre Sisyphusarbeit, da in unseren Berufen vorwiegend Saisonarbeiter beschäftigt sind, die eine starke Fluktuation und einen häufigen Wechsel der Arbeitsstelle aufweisen. Noch heute gibt es Tausende und Tausende ausländischer Mitglieder, die jedes Jahr neu aufgenommen oder ersetzt werden müssen, allein um den Mitgliederbestand stabil zu halten.

Mit der Zunahme der ausländischen Mitglieder musste auch das Bemühen intensiviert werden, den einheimischen Arbeitern die Probleme der Ausländer nahezubringen und letzteren unsere Eigenheiten und unsere Methoden verständlich zu machen und so innerhalb des Verbandes die unerlässlichen Bedingungen für die Koexistenz zu schaffen. Auch diese Anstrengung wurde von Erfolg gekrönt dank dem gegenseitigen Verständnis und gegenseitiger Toleranz, aber insbesondere durch die Uebernahme und Lösung der Probleme auf schweizerische Art, die sich den ausländischen Arbeitern in der Schweiz stellen. Das Ergebnis innerhalb des Verbandes, aber auch auf den Arbeitsstellen, ist eine Symbiose, die das sogenannte Ueberfremdungsproblem, wenn nicht neutralisiert, so doch gemildert hat.

Eine moderne Gewerkschaft für eine moderne Industrie

Wenige Wirtschaftszweige erfuhren in den letzten Jahrzehnten eine so radikale Umgestaltung wie das Baugewerbe und zum Teil auch die Holzbearbeitung. Besonders das Bauen wandelte sich von einer handwerklichen Tätigkeit mit Saisoncharakter zu einer industriellen und zum Teil durchgehenden Tätigkeit. Dabei denken wir nicht an die Vorfabrikation, die eine echte und eigene Industrie darstellt. Nicht nur die technische Entwicklung erlaubt es, auch in der kalten Jahreszeit zu bauen, sondern die Unternehmer haben heute Investitionen von einer Höhe zu machen, dass sie am ganzjährigen Einsatz des Produktionsapparates interessiert sind. Sieht man von gewissen Ausnahmen ab, wie beispielsweise Arbeiten in Höhenlagen, dann ist die winterliche Arbeitseinstellung mehr durch die Abreise der Saisonarbeiter verursacht als von klimatischen Bedingungen. Man kann sich in dieser Hinsicht fragen, ob das Saisonarbeiterstatut noch zeitgemäss ist.

Diese Veränderungen führten auch zu einem neuen Typ des Arbeitgebers. Der moderne Bauunternehmer, der auch im schweizerischen Baumeisterverband immer mehr Oberhand gewinnt und durch dessen Präsidenten gewissermassen personifiziert wird, ist nicht vergleichbar mit dem «Antreiber» von früher. Er ist in der Regel ein Berufsmann, der eine hohe technische, wenn nicht sogar eine akademische Ausbildung genoss. Er ist ein Industrieller, der zur Sicherstellung eines hohen Produktivitätsgrades seines Betriebes zu grossen Investitionen und zur Anwendung fortschrittlicher Arbeits-

methoden gezwungen ist. Er darf auch des kaufmännischen Talents nicht entbehren. Schliesslich ist er ein Mann, der erfasst hat, dass der Arbeiter nicht nur einen Unkostenfaktor darstellt, sondern ein Mitarbeiter ist, der verlangt, als Mensch behandelt zu werden.

Parallel mit dieser Entwicklung entsteht ein neuer Typ des Bauarbeiters mit seiner klar umrissenen Eigenart. Nach der Volksmeinung ist der Bauarbeiter leider immer noch eine Art Paria unter den Berufsleuten. Man braucht jedoch nur auf eine einigermaßen moderne Baustelle zu gehen, um sich Rechenschaft darüber zu geben, dass diese diffamierende Vorstellung – Ausnahmen bestätigen die Regel – nur noch eine Erinnerung an vergangene, wenn auch nicht weit zurückliegende Zeiten sein kann. Die modernen Bauleute, die bald einmal auf den Baustellen vorherrschen, sind stolz auf ihren Beruf, der nicht alltägliche berufliche Anforderungen stellt, eine fortschrittliche Arbeitstechnik erfordert, der eigenen Initiative weiten Spielraum lässt, der eine anständige und in einem gewissen Grad auch sichere Existenz bietet. Zu Recht befinden sie sich im Vorstoss zur Spitze der beruflichen Skala. Alle diese Tatbestände und diese Entwicklungstendenzen verlangen auch vom SBHV neue Konzeptionen und neue Arbeitsmethoden, die ihrerseits eine erweiterte und vertiefte Bildung der gewerkschaftlichen Kader aller Stufen erfordern. Die Ausarbeitung dieser Konzeptionen und dieser Arbeitsmethoden, wie auch die Anpassung der Kader an die neuen Erfordernisse, bilden eine der wichtigsten und dringlichsten Aufgaben für den SBHV.

Postulate der nächsten Zukunft

Zu dieser Aufgabe organisatorisch-interner Art gesellen sich für den SBHV Aufgaben auf dem Gebiet der Gewerkschafts- und Berufspolitik. Es seien hier die wichtigsten aufgeführt, und zwar nicht als konkrete Postulate, sondern in Form allgemeiner Begriffe.

Die *Stabilisierung der Bautätigkeit* zur Vermeidung starker Unterschiede in der Beschäftigungslage, die sich auch auf die Baunebenberufe und auf den Sektor Holz auswirken, bildet eine ständige Sorge des SBHV. Dieser Beschäftigungsausgleich ist nur möglich mit dem Willen und der engen Mitarbeit der Behörden, der Kreditinstitute und der Wirtschaftsverbände. Eine Initiative in diesem Sinne, ausgelöst durch den Schweizerischen Baumeisterverband, findet die volle Unterstützung des SBHV. Von einer ausgeglichenen Bautätigkeit hängt nicht nur der rationelle Einsatz des Produktivapparates mit unbestreitbaren wirtschaftlichen Vorteilen ab, sondern auch die durchgehende Beschäftigung der Belegschaften und damit ein regelmässiges Einkommen. Von der Lösung dieses Problems hängt weitgehend auch die weitere Verkürzung der Arbeitszeit ab, die besonders im engeren Baugewerbe immer noch zu lang ist.

Die weitere *Rationalisierung der Arbeit*, weniger im Sinne ihrer Mechanisierung, die schon relativ weit fortgeschritten ist, sondern im Sinne einer besseren Arbeitsorganisation, eines besseren Schutzes der physischen Kräfte und der Gesundheit des Arbeiters sowie einer zeitgemässen Berufsausbildung, ist eine entscheidende Bedingung weiterer Produktivitätssteigerungen als wichtige Voraussetzung für eine namhafte Verbesserung der Löhne und Sozialleistungen.

Die *soziale Sicherheit* muss in nächster Zeit ihren Niederschlag finden durch eine Verbesserung der Leistungen im Krankheitsfalle, aber auch in einem höheren Unternehmeranteil an den Prämien für die Kranken- und die Arbeitslosenversicherung. Schliesslich ist auch für die Bau- und Holzarbeiter die AHV-Zusatzversicherung einzuführen, für die der SBHV sich in nächster Zeit besonders einsetzen müssen. Von ihr ist die Wettbewerbsfähigkeit unserer Berufszweige auf dem Arbeitsmarkt zu einem guten Teil abhängig.

Die *Demokratisierung der Wirtschaft*, besonders durch die betriebliche Mitbestimmung, ist nicht nur als Erringung eines neuen Rechtes zu verstehen, sondern als Uebernahme einer Verantwortung. Der SBHV, der gleichfalls dieses Postulat erhoben hat, studiert gegenwärtig Wege und Mittel, um dieses Begehren zu realisieren, unter Berücksichtigung der besonderen Struktur der Bauunternehmen, die in der Regel eine bescheidene Grössenordnung haben und deren Tätigkeit (und damit die Belegschaften) auf mehrere Baustellen aufgeteilt ist.

Der Uebergang der gegensätzlichen zu einer Politik der *Berufsgemeinschaft*, die sich im neuen Landesmantelvertrag für das Baugewerbe abzuzeichnen beginnt, sollte es erlauben, diese und andere sich noch stellende Postulate in einem Geist der loyalen Zusammenarbeit mit den Unternehmern zu lösen, auch ohne grundsätzlichen Verzicht und ohne Präjudiz für die Selbstbestimmung der Gewerkschaft. Die Gewerkschaftspolitik kann sich jener der Arbeitgeber annähern, kann auch unter bestimmten Umständen und für bestimmte Probleme mit dieser übereinstimmen, aber sie kann sich nicht vollständig mit ihr identifizieren, weil es die Interessengegensätze verunmöglichen.

Die Beziehungen mit dem Gewerkschaftsbund

Der SBHV ist sich bewusst, dass nicht alle Probleme auf der Ebene des beruflichen Gesamtarbeitsvertrages gelöst werden können und dass sich die Gewerkschaftspolitik nicht allein im zuständigen Berufssektor der einzelnen Gewerkschaften erschöpfen kann, ohne einem schädlichen Korporativismus zu verfallen. Er legt deshalb grösstes Gewicht auf das Bestehen und die Tätigkeit des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, in dessen Schosse er, so auch am letzten Kongress in Montreux, eine Politik der aktiven Präsenz und kon-

struktiven Kritik bezeugt. Wir geben zu, dass die zahlreichen Interventionen der Delegierten des SBHV am letzten Gewerkschaftskongress vielleicht auf etwas zu demonstrative Art diese Politik aktiver Präsenz beweisen wollten, und wir scheuen uns nicht, in aller Öffentlichkeit zu erklären, dass wir durch diese Kritik vom Gewerkschaftsbund eine erhöhte und konzentriertere Aktivität erwarten. Der SBHV wünscht vor allem, dass der Gewerkschaftsbund eigene, die Welt der Arbeit betreffende Vorstösse unternehme und seine Tätigkeit nicht darauf beschränkt, seine Auffassungen zu halb beschlossenen Gesetzen auszudrücken und im Vernehmlassungsverfahren Verbesserungen zu beantragen oder sich zu Angelegenheiten zu äussern, welche die Gewerkschaften nicht direkt angehen. Ferner meinen wir, dass unserer Dachorganisation grössere Kompetenzen und wenn nötig auch grössere Mittel zugewiesen werden sollten, um eine allgemeine Gewerkschaftspolitik zu fördern, die diesen Namen wirklich verdient und nicht ein Mosaik korporativistischer Konzeptionen. Schliesslich wäre es für die ganze Gewerkschaftsbewegung von gutem, wenn es unter dem Patronat des Gewerkschaftsbundes möglich wäre, die Tätigkeit der einzelnen Verbände in der Vertragspolitik zu koordinieren und einen Informationsdienst zwischen den Verbänden herzustellen, wie es bei den Arbeitgeberorganisationen der Fall ist. In bezug auf die Beziehungen zwischen Gewerkschaftsbund und angeschlossenen Verbänden könnten wir in Anlehnung an einen Ausspruch von Jean Javis sagen, dass etwas Föderalismus gesund, zuviel aber schädlich ist.

Schlusswort

Am Kongress des Gewerkschaftsbundes in Montreux beantragte der SBHV eine soziologische Untersuchung, um die Gründe für die gewerkschaftliche Stagnation der letzten Jahre festzustellen und Wege und Mittel für einen neuen Aufschwung zu suchen. Wir wollen hier die am Kongress vorgebrachte Begründung dieses Antrages nicht wiederholen. So ungern wir es sagen, ist es unsere Meinung, dass zwischen unserer Gewerkschaftsbewegung und der Arbeiterschaft so etwas wie ein Zwiespalt besteht. Als «beteiligte» Partei fällt es uns schwer, unsere Schwächen zuzugeben. Es ist jedoch unsere Meinung, dass am Grunde dieses Zwiespaltes ein ideologisches Vakuum steht, verursacht durch die während hundert Jahren gepflegte Realpolitik der Gewerkschaftsbewegung. Eine Anpassung der gewerkschaftlichen Ideologie an die Zeitverhältnisse auf diesem hundertjährigen Stamm drängt sich auf. Es gilt hier, was vor genau hundert Jahren Jakob Burckhardt in seinen «Weltgeschichtlichen Betrachtungen» sagte: «In der Geschichte sind die Niedergänge immer vorbereitet gewesen von einer inneren Dekadenz, von einer Entleerung. Ein kleiner Stoss von aussen genügt dann, um alles einstürzen zu lassen.»

Diese Feststellung soll absolut keine Konzession an die sogenannten «contestataires» sein, die sich ereifern, unsere Gewerkschaftsbewegung als Transmissionsriemen der bürgerlichen Gesellschaft zu taxieren und zu diffamieren. In bezug auf den SBHV und vermutlich auch in bezug auf die anderen Verbände ist zu sagen, dass wir mit keinem System verheiratet sind. Der SBHV wirkt innerhalb einer ihm gestellten Realität, und es ist seine Aufgabe, den Willen der Arbeiter unmittelbar in Taten umzusetzen. Aber gerade durch sein tägliches Wirken in diesem Sinne ist er zusammen mit der übrigen Gewerkschaftsbewegung ein Förderer des sozialen Umschwungs und des menschlichen Aufstiegs. In diesem Sinne hat seine «contestation» einen permanenten Charakter. Ezio Canonica

Auswirkung des Mindestlohns auf die Arbeitslosigkeit der Jugendlichen in den USA

Die Gesetzgebung der USA ist vielfach durch Generalisierung gekennzeichnet. So gibt es keine Ortsklassen bei den Gehältern der Bundesbediensteten, obwohl die Lebenshaltungskosten etwa in New York sich von denen im Süden und Mittleren Westen des Landes stark unterscheiden. Nur bei den «blue collar workers» (blaue Kragen-Arbeiter, etwa mit dem Arbeiterbegriff zu vergleichen) wird im Bundesdienst nach Ortsklassen abgestuft. Auch die *Gesetzgebung über Mindestlöhne* kennt keine Unterschiede nach Ortsklassen, Altersstufen oder - mit Ausnahme der Landwirtschaft - nach Beschäftigungssparten.

Der Bundesgesetzgeber hatte sich mit dem *Fair Labor Standards Act* von 1938 erstmals mit dem Mindestlohn befasst. Er wurde damals, als die 1929 begonnene Depression, die grösste Wirtschaftskatastrophe, die die USA im Lauf ihrer Geschichte betroffen hat, ihren Höhepunkt zwar überschritten hatte, aber noch keineswegs beendet war, auf 25 Cents pro Stunde festgesetzt. Er stieg in Etappen bis 1956 auf einen Dollar. 1950 wurde auch der Bezahlung der Ueberstundenarbeit erhöhtes Augenmerk zugewandt. Gegenwärtig beträgt sie 150 Prozent des Normallohns für die vierzigstündige Arbeitswoche. Der Bund ist nach der Verfassung nur für den Handel mit fremden Völkern und zwischen den Gliedstaaten zuständig. Die Rechtsprechung des Supreme Court hat den Begriff «interstate commerce» im Laufe vieler Entscheidungen so weitgehend ausgelegt, dass ihm heute alles unterstellt ist, was irgendeinen Einfluss auf