

Der schweizerische Arbeitsfriede

Von Albert Hunold, Zürich

I. Einleitung

Gegen Ende des Zweiten Weltkrieges, als Aussicht bestand, daß die Schweiz bald von der Umklammerung befreit und ihr die Tore der Welt wieder geöffnet werden, richteten viele Schweizer ihre Blicke über die Landesgrenzen, um Ausschau zu halten, was sich dort ereigne. Wie immer in solchen Fällen machte sich bei einzelnen Gruppen die Tendenz geltend, ja nichts zu verpassen, was morgen brennende Aktualität werden könnte. Neue progressistische Ideen schossen damals wie Pilze aus dem Boden, und der Hang, ausländische Institutionen nachzuahmen und sie in der Schweiz einzuführen, war stark. Wozu aber Klischees aus dem Ausland importieren und nicht die freiheitlichen Institutionen bewahren, so wie sie im Verlaufe der Geschichte gewachsen sind? Die Schweiz war das einzige Land in Europa, das sich am Schluß des Zweiten Weltkrieges einer freien Wirtschaft und eines gesunden Geldes erfreute.

Die Säulen, auf welchen eine freie Marktwirtschaft und ein freies Unternehmertum beruhen, monetäre Disziplin und Respekt vor dem Privateigentum, genügen jedoch nicht, um die soziale Situation in der Schweiz zu erklären. Wer des öfteren das Land bereist oder engeren Kontakt mit Schweizern pflegt, wird zweifelsohne bemerkt haben, daß, vielleicht mit Ausnahme der Basler und Genfer, man nicht von einer Verstärkung des Schweizer Bürgers reden kann. Typisch ist ein gewisser bäuerlicher Einschlag, und sogar der Arbeiter erweckt eher den Eindruck eines Bürgers als eines Proletariers und steht im Gegensatz zum Arbeitertyp der großen industriellen Zentren Deutschlands, Frankreichs, Englands, Italiens und Belgiens. Der Schweizer Arbeiter denkt auch bürgerlich, und seine Bodenständigkeit, die mit der bäuerlichen Herkunft aufs engste zusammenhängt, ist offenkundig. Vor einigen Jahren, als von Linksextremisten eine „Kampagne gegen den Atomtod“ in Szene gesetzt und ein Referendum lanciert wurde, stellten sich 36 bedeutende Gewerkschaftsführer und Mitglieder der Sozialdemokratischen Partei gegen dieses Referendum und veröffentlichten ein höchst beachtenswertes Manifest, in

welchem sie sich kategorisch der in die Wege geleiteten Kampagne entgegenstellten.

Der bäuerliche Charakter des Schweizers ist typisch für alle Klassen des Volkes. Es ist von größter Wichtigkeit zu wissen, daß es in den Bergtälern der mittelalterlichen Schweiz bereits freie Bauern gegeben hat, da diese die Grundlage zu einer gesunden Gesellschaft, sozial, wirtschaftlich und politisch, bildeten. Der bäuerliche Ursprung des Schweizers, zusammen mit dem Umstand, daß das Land klein und überblickbar geblieben ist und seine Städte nicht den Charakter von Großstädten angenommen haben, liefern uns die Erklärung der sozialen Lage. Die Geschichte der Kultur und der Politik in der Schweiz weist eine Reihe eindrucksvoller Persönlichkeiten auf, Regierungsmitglieder, Direktoren von Banken und großen Industrien und sogar Universitätsprofessoren und berühmte Gelehrte, die, weit entfernt ihren bäuerlichen Ursprung zu leugnen, sich im Gegenteil stolz darauf zeigen.

II. Gerechtigkeit und Solidarität

Man würde heute sowohl in Deutschland wie auch in der Schweiz offene Türen einrennen, wollte man die These noch besonders unterstreichen, daß zwischen der politisch-geistig und kulturellen Ordnung einerseits und der wirtschaftlichen Ordnung andererseits ein innerer Zusammenhang besteht und daß das marktwirtschaftliche System dem freiheitlich-politischen System zugeordnet ist, während das System zentralgeleiteter Planung zum totalitären politischen System paßt. Die freie Marktwirtschaft ist also Garant, ist Grundlage einer Gesellschaft freier Menschen. Alle jene, welche die Philosophie der Freiheit mit uns teilen und zu den bedingungslosen Verteidigern der freien Welt und ihrer Institutionen gehören, mögen die recht ernste Frage erheben, ob dieses System des freien Unternehmertums und der freien Marktwirtschaft uns Gerechtigkeit und Solidarität bringt? Oder handelt es sich hier um ein System, das von Natur aus ungerecht ist, das soziale Ungerechtigkeiten schafft und daher zur Desintegration und zum Zerfall der menschlichen Gesellschaft führt? Mit anderen Worten: Vermag die Marktwirtschaft als solche Solidarität unter den Menschen zu erzeugen? Oder wohnt dem Wettbewerb, in welchem der einzelne ganz seinen eigenen Interessen folgt, nicht die Tendenz inne, die gegenteilige Wirkung zu erzeugen und als Dynamit statt als Zement für die soziale Integration zu dienen?

Es ist dies eine sehr ernste Frage, und es ist sicherlich keinem Zufall zuzuschreiben, daß die Deutschen ihr Wirtschaftssystem nicht „freie Marktwirtschaft“, sondern „soziale Marktwirtschaft“ nennen. Offenbar muß unserer Wirtschaft ein zusätzliches Element eingebaut

werden, um sie „sozial“ zu gestalten, damit die Menschen darin das Gefühl des Schutzes, der Sicherheit und der Geborgenheit genießen, im Gegensatz zur „Geworfenheit“, um einen Ausdruck aus der existenzialistischen Philosophie zu gebrauchen. Die „Geborgenheit“ einerseits und die „Geworfenheit“ andererseits bilden den großen Antagonismus unserer Zeit. Das erstere wäre ein integrierender Faktor, das letztere ein desintegrierender Faktor, der zur Atomisierung der Gesellschaft führt.

Dies führt uns zu einer weiteren Frage, die wir uns zu stellen haben: Kann das Prinzip der Solidarität als integrierender Bestandteil unserer Gesellschaft auch auf das Feld der wirtschaftlichen Aktivität angewendet werden? Mit anderen Worten: Beruht die Marktwirtschaft auf dem Prinzip der Solidarität? Hier lautet die Antwort entschieden: nein! Der Wettbewerb als Säule unserer marktwirtschaftlichen Ordnung ist das genaue Gegenteil von Solidarität. Es war einer der fundamentalen Irrtümer des *laissez-faire*-Kapitalismus, an göttliche Institutionen zu glauben und an eine Ordnung, in welche eine „unsichtbare Hand“ vollkommene Harmonie herbeiführen würde. Dieser fast religiöse Glaube an eine prästabilisierte Harmonie sowie der blinde Glaube an die Unfehlbarkeit unseres Wirtschaftssystems war der große Irrtum unserer Vorfahren und die große Illusion zur Zeit der industriellen Revolution.

Dieser fundamentale Irrtum hatte zur Folge, daß man die Bildung einer echten und soliden sozialen Ordnung vernachlässigte, mit dem Resultat, daß die staatliche Intervention gewissermaßen durch die Hintertüre hereinbrach und in fast allen Ländern eine wirtschaftliche Ordnung entstand, die einem ungenießbaren Cocktail aus einer Unsumme antagonistischer Elemente entsprach. Daraus konnte schlußendlich nichts anderes entstehen als eine vollkommene Aushöhlung und Unterminierung des marktwirtschaftlichen Systems.

Handelt es sich hier wirklich um die Quadratur des Kreises? Besitzen wir nicht die geringste Hoffnung, eine soziale Ordnung zu begründen, die auf der Freiheit und der Menschenwürde beruht und welche erlauben würde, die sozialen Probleme unserer Zeit einer Lösung entgegenzuführen? Sind wir m. a. W. am Ende des „Zeitalters der Mißerfolge“¹ angelangt, wie der verstorbene Walter *Eucken* seine bemerkenswerten fünf Vorträge an der London School of Economics im Frühjahr 1950 betitelt hat, und liegt die Periode der Irrungen auf sozialpolitischem Gebiet hinter uns?

¹ Walter *Eucken*: Unser Zeitalter der Mißerfolge. 5 Vorträge zur Wirtschaftspolitik. Tübingen 1951.

III. Die Betriebsgemeinschaft (Die betriebliche Sozialpolitik)

Diese grundlegenden Fragen führen zur Schweiz zurück, einem Lande, dessen Volk schon seit langer Zeit die großen Vorteile des freien Unternehmertums und der Wettbewerbswirtschaft erkannt und als eine Garantie wirtschaftlichen Wachstums erfaßt hat. Man war sich hier schon früh der großen Antinomie bewußt, nach welcher der Mensch sich nach Solidarität sehnt, während der Wettbewerb ein dieser Sehnsucht feindliches Element darstellt. Aber wie sollen wir aus diesem Dilemma herauskommen? Sicherlich nur, indem wir das Prinzip der Solidarität aufrechterhalten, wo es möglich ist, und es aufgeben, wo es sich als undurchführbar erweist und den Interessen der Aufrechterhaltung des Preismechanismus und dem ordnungsgemäßen Funktionieren des Marktes zuwiderläuft.

Demonstrieren wir dies an einem praktischen Beispiel: Innerhalb eines wirtschaftlichen Unternehmens steht es dem Unternehmer vollkommen frei, eine Atmosphäre von Solidarität zu schaffen, während außerhalb des Unternehmens, auf dem Markt, die Gesetze von Angebot und Nachfrage gelten. Hier steht der Unternehmer in der feindlichen Atmosphäre des Wettbewerbs, die er durchzustehen hat, um bestehen zu können. Mit andern Worten: Innerhalb seines eigenen Unternehmens besitzt der Unternehmer alle Möglichkeiten für soziale Integration zur Harmonisierung der individuellen Interessen, zur Schaffung einer Atmosphäre von Solidarität zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, dem Geist der Zusammenarbeit und dem „teamwork“ unter Arbeitern und Angestellten. Es verhält sich hier ähnlich wie bei einem Tennis-Doppel: Die beiden Partner auf jeder Seite des Netzes pflegen vollkommene Solidarität, während über das Netz zwischen den beiden Parteien harter und unbarmherziger Wettbewerb besteht.

Wie diese vom Solidaritätsgeist genährte Betriebsgemeinschaft innerhalb eines Unternehmens funktioniert, mag folgendes Beispiel zeigen: Auf Grund einer internen Umfrage stellte ein schweizerischer Unternehmer fest, daß Zerwürfnis und Unzufriedenheit unter den Arbeitern vielfach ihren Grund in der Unfähigkeit der Frauen hatten, den Haushalt ordnungsgemäß zu führen, gute Köchinnen und gute Erzieherinnen ihrer Kinder zu sein. Um Abhilfe zu schaffen, betätigte sich der Unternehmer als „sozialer Erfinder“ und erklärte, daß jedem Arbeiterehepaar eine bestimmte Summe Geldes zugesprochen werde unter der Bedingung, daß die Frau oder die Verlobte eines Arbeiters einen Haushaltungskurs absolviert und im Anschluß daran ein Examen mit Erfolg besteht. Während die verheirateten Arbeiter und unter ihnen insbesondere die älteren große Hemmungen verspürten, ihre Frauen in diese Kurse zu schicken, weil sie die sar-

kastischen Bemerkungen ihrer Kollegen befürchteten für den Fall, daß ihre Frau das Examen nicht bestehen würde, akzeptierten die jungen Paare mit Begeisterung den Vorschlag, ermuntert selbstverständlich durch die beträchtliche Geldsumme, die im Falle der Verheiratung in ihre Haushaltungskasse fließen würde.

Es ist dies nur eines von zahlreichen Beispielen, zeigt aber, wie das Gefühl der Sicherheit und der Betriebsverbundenheit in einem Unternehmen geschaffen werden kann und wie schon frühzeitig zahlreiche soziale Störungen im Keime erstickt werden können.

Ein soziologisches Institut in Deutschland führte vor einigen Jahren eine Umfrage bei den Arbeitern eines großen industriellen Betriebes durch, die ihre Wünsche in eine Rangordnung zu klassieren hatten. Zur allgemeinen Überraschung war das Resultat das folgende:

1. Sicherheit der Anstellung, 2. gerechte Vorgesetzte, 3. Solidarität unter den Arbeitern, 4. soziale Vorteile und 5. gerechte Löhne.

Eigenartigerweise rangieren die sozialen Vorteile und die Löhne am Ende dieser Präferenzliste, während die Sicherheit der Anstellung und gerechte Vorgesetzte an der Spitze stehen. Die Atmosphäre in einem Unternehmen spielt daher eine ausschlaggebende Rolle für den Arbeiter, und zahlreiche soziale Wirren unserer Zeit können vermieden werden, wenn man diesem Faktor Rechnung trägt. Man muß also die „sozialen Erfinder“ ermutigen und den Arbeitern erlauben, in einer Atmosphäre von Sicherheit und Solidarität zu arbeiten, ähnlich wie sie sie zuhause vorfinden, in ihrer Familie, in ihrer nachbarlichen Umgebung oder in ihrer Dorfgemeinschaft.

Unter die Betriebsgemeinschaft sind auch jene Arbeiter- und Angestelltenkommissionen² einzureihen, in welchen der Arbeiter oder Angestellte frei mit der Geschäftsleitung über die sich im Betrieb stellenden Probleme diskutieren kann. Die schweizerische Industrie vermag hier auf eine jahrzehntelange Erfahrung zurückzublicken³: Bau von Eigenheimen und Arbeiterwohnungen, Schrebergärten, Wohlfahrtshäuser, Kinderkrippen in den Fabriken für im Betrieb arbeitende Mütter, Autobuszubringerdienst vom Wohnort zum Arbeitsplatz usw.

Eines der Geheimnisse des großen Erfolges der Arbeiterkommissionen in der Schweiz, der sogenannten Betriebsgemeinschaft, liegt im Umstand, daß die schweizerischen Unternehmer weise genug waren, das Präsidium solcher Kommissionen in die Hände des Unternehmers, des Präsidenten oder Generaldirektors der Gesellschaft zu

² Werner *Kellerhals*: Arbeiterkommissionen, Basel 1949. — Heinrich *Welti*: Die Arbeiterkommissionen in den privaten Betrieben. Ein Versuch zur Bestimmung ihrer Rechtsnatur. Zürich 1942.

³ Die Firma Gebr. Sulzer in Winterthur kannte die Arbeiterkommission schon seit 1890.

legen und sie nicht zweitrangigen Funktionären anzuvertrauen. Das Selbstgefühl des Arbeiters wird wesentlich gefördert, wenn sich der Arbeiterdelegierte einer solchen Organisation dem Präsidenten der Gesellschaft oder sonst einer leitenden Persönlichkeit gegenüberstellt und von erster Hand und kompetenter Seite Auskunft über die ihn interessierenden Probleme erhält. Es wirkt sich dies auch auf die Diskussion im Kreise der Gewerkschaft aus, denn eine sachliche Auskunft kann durch keine noch so raffinierte Demagogie beeinträchtigt werden.

Die Betriebsgemeinschaft ist zweifelsohne ein überaus wertvolles Instrument, um die soziale Unruhe im Zentrum der sozialen Beziehungen zu bekämpfen, im Betrieb, im Büro und auf den übrigen Arbeitsplätzen. Je mehr wir die Probleme im Betrieb selber, in der Zelle der Wirtschaft, zu lösen vermögen, um so mehr sind wir dem Ziel des sozialen Friedens näher.

Hier ergibt sich aber sofort die Frage, ob diese Art patronaler Sozialpolitik nicht das Mißtrauen oder die Opposition der Gewerkschaften hervorruft, sind diese doch bestrebt, ihre Mitglieder bei der Stange zu halten und alles zu verhindern, das den Eindruck erwecken könnte, die Gewerkschaften seien eine veraltete Einrichtung, die durch neue Formen sozialer Institutionen zu ersetzen sei.

IV. Die Gewerkschaften und die Berufsgemeinschaft (Die verbandliche Sozialpolitik)

Dies führt uns zunächst zur Stellung der Gewerkschaften in der modernen Industriegesellschaft. In der Zeit der Massenwohlfahrt kann die Frage erhoben werden, ob die Gewerkschaften in der modernen Gesellschaft überhaupt noch eine Existenzberechtigung haben oder ob sie nicht eine Art lebendiger Denkmäler darstellen in einer Zeit, in der das Stellenangebot ein mehrfaches der Anzahl der Beschäftigungslosen ist.

Frühere Wirtschaftsverfassungen der klassischen antiken Zeit kannten immer Eigentum und Freiheit auf der einen Seite und Nichteigentum und Unfreiheit auf der andern. Nach Goetz *Briefs*⁴ „hat der Kapitalismus das große einmalige Abenteuer gewagt, volle demokratische Freiheit und Gleichheit mit Eigentumslosigkeit wachsender Sozialgruppen zu verbinden“. Für die handelsunfähige und auch vielfach marktunfähige Gruppe der Arbeiterschaft tritt die Gewerkschaft als Agent auf, zunächst für die gelernte, später auch für die ungelernte

⁴ Götz *Briefs*: Macht und Grenzen der Gewerkschaften (Vorträge / Gespräche / Schriften, herausgegeben vom Schweizerischen Institut für Auslandsforschung). Zürich 1963.

Arbeiterschaft. Wie kann die Gewerkschaft diese Funktion erfüllen? Goetz *Briefs* gibt hier die folgende Antwort: „Hier zeigt sich die enge Verkoppelung zwischen Gewerkschaft und kapitalistischer Unternehmung. Es ist der innovierende Unternehmer, die Achse der kapitalistischen Dynamik, der durch technisch-wirtschaftliche Fortschritte unter gleichzeitiger Ausdehnung des Kreditvolumens Chancen des Profites, Preisauftriebe und Chancen der Erfolge für die organisierte Arbeiterschaft schafft. Die Freiheit des innovierenden Unternehmers, durch technisch-wirtschaftliche Fortschritte die Gesetzmäßigkeit der Kosten- und Preisbeziehungen zu durchbrechen, ist der Rahmen, in dem sich die Gewerkschaft erfolgreich bewegen kann. Gewerkschaften und innovierende Unternehmer sind so gegenseitig sich bedingende Agenten, die Freiheit der unternehmerischen Aktion öffnet die Schleusen für den gewerkschaftlichen Vorstoß. Sobald die Innovationen adoptiert sind im ganzen Umkreis des betreffenden Marktes, verschwinden die Profite der Unternehmungen, schwindet gleichzeitig die Druckmacht der Gewerkschaften, alles fällt wieder zurück auf die Gesetzmäßigkeit, die Symmetrie in der Wirtschaft. Man sieht also den engen Zusammenhang zwischen Kapitalismus und Gewerkschaft und zwischen dem innovierenden Unternehmer und seinem Erfolg und dem Erfolg der Gewerkschaften.“

Die klassische Gewerkschaft fand nach *Briefs* in Europa mit dem Ersten Weltkrieg ihr Ende, für die Vereinigten Staaten mit der großen Depression der dreißiger Jahre, und es entwickelte sich die befestigte Gewerkschaft, die entgegen der früheren bloßen Tolerierung volle gesetzmäßige Anerkennung gewinnt. Die Anerkennung erfolgt aber auch seitens des Arbeitgebers, der mit ihr zu verhandeln hat. Dies führt zu einer inneren Umwandlung der Gewerkschaften und insbesondere des Verhältnisses zu den Gewerkschaftsmitgliedern. Die gewerkschaftliche Führung erhält nämlich einen höheren Grad relativer Unabhängigkeit von den Mitgliedern, und das Solidarische und Demokratische der klassischen Gewerkschaft tritt zurück und ändert grundsätzlich die Beziehungen zwischen Mitgliedschaft und Führung innerhalb der Gewerkschaft, die einen oligarchischen Charakter annimmt. Besonders krasse Formen finden wir hier bei den amerikanischen Gewerkschaften, wo die Verhältnisse zwischen Mitgliedern und Gewerkschaftsführern, die sogar mit physischem Druck Mitgliedschaft zu erzwingen vermögen, manchmal geradezu kriminelle Formen annehmen können.

Je nach der Produktivität der einzelnen Wirtschaftszweige entwickeln sich privilegierte oder nicht privilegierte Gewerkschaften, d. h. jene der prosperierenden oder stagnierenden Industrien. Die privilegierten Gewerkschaften verhindern mit ihren massiven Lohnforde-

rungen, daß der technische Fortschritt sich in einer Preisreduktion auswirkt, von der die Allgemeinheit zu profitieren in der Lage wäre. Da die Produktivitätsmarge fast ausschließlich den Lohnerhöhungen geopfert wird, verschafft dies den Gewerkschaften eine ausschlaggebende Rolle in der Wirtschafts-, Finanz- und Währungspolitik eines Landes. Es ist daher nicht überraschend, daß John Hicks von einer „labour currency“ spricht, einer Arbeiterwährung, und daß die Löhne eine stark inflationistische Tendenz aufweisen und die Zahlungsbilanz eines Landes in Gefahr bringen können.

Das Verschwinden des Solidaritätsgedankens zwischen den Arbeitern bringt die Gefahr eines Partikularismus und raubt der Gewerkschaft ihre ethische Daseinsberechtigung. Vielfach stellt man vor allem bei jüngeren Arbeitern eine gewisse Apathie gegenüber Gewerkschaften fest, die ihre Organisation als einen Automaten betrachten, in den man 5 Centimes hineinwirft, um 25 Centimes zurückzubekommen.

All diese Gefahren haben aufgeschlossene schweizerische Gewerkschafter schon rechtzeitig erkannt, vor allem als es sich in den dreißiger Jahren zeigte, daß deutliche Tendenzen zu staatlicher Zwangsschlichtung vorhanden waren⁵. Man kann innerhalb der Gewerkschaft drei Tendenzen feststellen: 1. Die Extremisten, Kommunisten und Sympatisanten der extremen Linken sowie der „nützlichen Idioten“, wie sie der italienische Kommunist *Togliatti* sarkastischerweise genannt hat. 2. Gewerkschafter, die gegen den Extremismus eingestellt sind, die aber noch in einer Phase der Unsicherheit leben, weil sie weder eine neue Konzeption noch eine neue, ihre Tätigkeit verankernde Philosophie gefunden haben. 3. Jene Gewerkschafter, die als „soziale Erfinder“ angesprochen werden können, die schöpferischen Geister, die sich verantwortlich fühlen gegenüber der freien Gesellschaft.

Diese dritte Kategorie von gewerkschaftlichen Funktionären besitzt eine Chance, ihre Organisation aus dem herrschenden Dilemma zu befreien, indem sie sie aus machtpolitischen Organisationen zu einem Faktor der Ordnung im Sozialleben umwandelt. Diese Verantwortlichkeit gegenüber der Allgemeinheit vermittelt den Gewerkschaftsführern die Legitimität, öffentlich aufzutreten und im Namen der Arbeiter zu sprechen. Damit ist das grüne Licht für die Arbeitgeberschaft gegeben, die in einer Atmosphäre des Vertrauens ihre Zustimmung im Sinne einer echten Partnerschaft für eine Politik gibt, die wir verbandliche Sozialpolitik nennen, im Gegensatz zur betrieblichen Sozialpolitik, wie sie oben behandelt worden ist.

⁵ Vgl. Ernst Wüthrich: Das Friedensabkommen, ein Weg des Fortschritts (Schriftenreihe des Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverbandes, Bern, Jg. Nr. 5).

V. Das Friedensabkommen

Die Voraussetzungen für eine engere Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften einerseits und der Arbeitnehmerschaft andererseits waren in der Schweiz in den dreißiger Jahren gegeben. Während die Betriebsgemeinschaften ihre fruchtbare Tätigkeit schon seit Jahrzehnten entwickelt hatten, sehr zum Vorteil des sozialen Klimas in der Schweiz, betrat man mit der Berufsgemeinschaft vollkommenes Neuland. Die betriebliche Sozialpolitik beschränkt ihre Tätigkeit auf das einzelne Unternehmen und befaßt sich mit den Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber eines einzelnen Betriebes; die verbandliche Sozialpolitik, die Berufsgemeinschaft, stellt eine Vereinbarung zwischen den Gewerkschaften und der Unternehmerschaft einer bestimmten Branche dar. Wir bleiben aber auch bei der verbandlichen Sozialpolitik auf dem Boden des Privatrechts, ohne Intervention des Staates.

Die Vereinbarung über den Arbeitsfrieden in der Schweiz, das sog. „Friedensabkommen“, als Grundlage zu einer echten Partnerschaft, wurde am 19. Juli 1937 zwischen dem Arbeitgeberverband Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller und dem Schweizerischen Maschinen- und Uhrenarbeiterverband abgeschlossen. Das Abkommen wurde eingegangen im Bestreben, den Arbeitsfrieden in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie zu wahren. Die Erhaltung des absoluten Arbeitsfriedens stand also im Zentrum eines Abkommens, das im Verlaufe der 27 Jahre seit seinem Inkrafttreten in den Grundzügen unverändert geblieben ist. An Stelle der Kampfmaßnahmen, wie Sperre, Streik oder Aussperrung, tritt die Verhandlung zwischen den Vertragspartnern. Es wird auf bereits Bestehendem aufgebaut, denn gleich im ersten Paragraphen finden wir die Bestimmung, daß Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten in erster Linie im Betrieb selbst zu behandeln und zu lösen sind. Wo noch keine Arbeiterkommission besteht und die Betriebsgröße eine solche erlaubt, soll sie zur Schlichtung solcher Meinungsverschiedenheiten gegründet werden. Die betriebliche Sozialpolitik wird also ausdrücklich als wichtiges Element in die Vereinbarung eingebaut, denn der einzelne Betrieb bildet die Zelle der Vertragsgemeinschaft und Streitigkeiten treten meistens im Betrieb auf und nur wenige breiten sich über einzelne Branchen oder gar über den gesamten Bereich der Maschinen- und Metallindustrie aus. Deshalb halten sich bei solchen lokalen Streitigkeiten die Verbände vorerst im Hintergrund und überlassen es den betrieblichen Instanzen, den Arbeiterkommissionen und der Unternehmensdirektion, eine Lösung zu suchen.

Erfolgt hingegen im Betrieb keine Einigung, so werden Streitfälle über allgemeine Lohnänderungen, Abweichungen von der normalen

Arbeitszeit, Einführung und Durchführung von Lohnbewertungs- und Akkordsystemen, Ferien, Feiertagsentschädigungen, Arbeitgeberbeiträge an die Krankengeldversicherung, Entschädigung an Militärdienstpflichtige, Absenzentschädigungen und weitere, die allgemeinen Arbeitsbedingungen betreffenden Fragen den Verbandsinstanzen zur Abklärung und Schlichtung unterbreitet. Diese Bestimmung hat zwingenden Charakter, denn nach Auffassung der Vertragspartner läßt das Friedensabkommen keine ungelösten Differenzen im Betrieb zu. Können sich jedoch die Vertragspartner nicht verständigen, so müssen solche strittigen Fragen einer Schlichtungsstelle unterbreitet werden, deren Zweck darin besteht, „Kollektivstreitigkeiten nach Möglichkeiten im Entstehen beizulegen und tunlichst eine Einigung zu erzielen“. Der Schlichtungsstelle werden auch Streitigkeiten über die Auslegung des Arbeitsfriedensabkommens unterbreitet. Sie setzt sich zusammen aus einem mit richterlicher Unabhängigkeit ausgerüsteten Vorsitzenden und zwei Unparteiischen. Der Vorsitzende wird gemeinsam von den Parteien und die Unparteiischen auf Grund getrennter Vorschläge der Parteien vom Vorsitzenden bestimmt. Diese Schlichtungsstelle hat die Aufgabe, den Parteien auf Grund der Parteivorträge und allfälliger Untersuchungen im Betrieb einen Vermittlungsvorschlag zu machen. Wird der Vermittlungsvorschlag von den Parteien angenommen, ist der Fall erledigt. Wird er dagegen von einer der Parteien verworfen, so ist die Schlichtungsstelle befugt, im Rahmen der Vereinbarung einen Schiedsspruch zu fällen, sofern beide Parteien vorher ausdrücklich erklärt haben, sich einem solchen zu unterwerfen.

Bei ernststen Schwierigkeiten und für ganz schwere Fälle sieht die Vereinbarung eine besondere Schiedsstelle vor, die auf Antrag einer Partei auch ohne vorherige Zustimmung beider Parteien einen Schiedsspruch fällen und verbindlich erklären kann. Seit Bestehen des Friedensabkommens mußte diese besondere Schiedsstelle noch nie angerufen werden.

Durch die Vereinbarung soll die Koalitionsfreiheit (Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Berufsverband) nicht beeinträchtigt werden. Es sind denn auch während der Dauer des Friedensabkommens die Fälle ganz selten gewesen, in denen Arbeiter, die der Gewerkschaft angehören, benachteiligt wurden. Dies hat offensichtlich dazu beigetragen, daß sich die Mitgliederzahl des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbandes seit 1937 verdoppelt hat.

Die Grundlage dieser Vereinbarung bildet das gegenseitige Vertrauen der Sozialpartner. Sie fußt auf dem altdeutschen Rechtsbegriff „Treu und Glauben“. Die Parteien sind nach Treu und Glauben verpflichtet, bei Konflikten Lösungen zu suchen. Der Grundsatz von

Treu und Glauben wird im Friedensabkommen wie folgt ausgelegt: Kein Vertragspartner soll seinem Mitpartner etwas vorenthalten, das er zu leisten in der Lage ist; umgekehrt soll keiner von seinem Mitpartner etwas fordern, das er unter Berücksichtigung aller Umstände von ihm billigerweise nicht verlangen darf. Treu und Glauben bedeutet gegenseitige Aufrichtigkeit und Gerechtigkeit. Der Grundsatz des gegenseitigen Vertrauens wird also zur ethischen Verpflichtung beider Vertragspartner. Konrad Ilg, der seitens der Gewerkschaft den ersten Vertrag von 1937 abgeschlossen hat, kleidete den tieferen Sinn des Friedensabkommens in folgende Worte: „Das Bedeutsame an diesen Abmachungen liegt darin, daß sie ohne gesetzliche Maßnahmen des Staates, durch die Einsicht und Vernunft der beteiligten Verbände und der hinter ihnen stehenden Firmen und Arbeiter erreicht werden konnten. Nicht gezwungenermaßen, das heißt nicht durch den Staat, sollen die Normen und Regelungen erfolgen, sondern durch freie Verständigung und Rücksichtnahme auf die gegenseitigen Interessen müssen diese geschaffen werden. Die demokratische Staatsform bleibt immer auf dem freien Willen der Beteiligten begründet, und nichts ist ihr abträglicher als zuviel Zwang.“

Die vertragsschließenden Parteien, also Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, übernehmen die Verpflichtung, ihre Mitglieder zur Beachtung der Bestimmungen dieses Vertrages anzuhalten, widrigenfalls die schuldige Partei vertragsbrüchig wird. Von jeder Partei wurde bei der Schweizerischen Nationalbank eine Kautions von 250 000 Fr. als Garantie für die Einhaltung der Vereinbarungen und als Sicherheit für allfällige Konventionalstrafen hinterlegt.

Wie vorteilhaft sich dieses Friedensabkommen für die schweizerische Wirtschaft ausgewirkt hat, mag aus nachstehender Zusammenstellung der durch Streiks verlorenen Arbeitstage in fünf verschiedenen Ländern hervorgehen. Im Verlaufe der Jahre 1953—1956 verloren 1000 Arbeiter durch Streiks in den Vereinigten Staaten von Amerika durchschnittlich 575 Arbeitstage, in Frankreich 205, in England 135, in Deutschland 75 und in der Schweiz 9 Arbeitstage.

Es ist den schweizerischen Gewerkschaftern vor allem von Kollegen im Ausland vorgeworfen worden, daß es ihnen infolge des eingegangenen Friedensabkommens an Dynamismus fehle. In einem Vortrag, den der Präsident des schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbandes, Ernst Wüthrich, in der Zürcher Volkswirtschaftlichen Gesellschaft am 4. Dezember 1963 hielt, brachte er deutlich zum Ausdruck, daß es sich hier nicht um einen Mangel an Dynamismus handle, da nach seiner Ansicht der Streik nichts mit Dynamismus zu tun habe. Im Gegenteil! Gerade der Mangel an Dynamismus führe zum Streik, der nichts als der Ausdruck menschlichen Versagens und keineswegs

Ausdruck dynamischer Kräfte sei. Es sei Pflicht der Gewerkschaften, dieses menschliche Versagen zu überwinden und nach einer Lösung ohne Streiks zu trachten. Streiks und Aussperrungen sollten endgültig aus dem Arsenal der Sozialpartner verschwinden. Der beste Beweis, daß diese Feststellung richtig ist, darf wohl darin gesehen werden, daß in den vergangenen Jahren bei ausländischen Gewerkschaften mit viel Streikdynamismus eher ein Abbröckeln der Mitgliederzahl einhergegangen ist, während seit Begründung des Friedensabkommens im Jahre 1937 die Mitgliederzahl der Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeitergewerkschaft ständig im Zunehmen ist⁶. Aus Arbeitgeberkreisen im Ausland wird als Hauptargument gegen die Einführung eines solchen Abkommens der Mangel an Vertrauen gegenüber den Gewerkschaftsführern ins Feld geführt. Auf beiden Seiten, sowohl in ausländischen Arbeitgeber- wie in Arbeitnehmerkreisen, ist man erstaunt, daß ein Abkommen, das auf knapp vier Druckseiten Platz hat, in der Schweiz über ein Vierteljahrhundert Bestand haben konnte. Guter Wille und Verständnis beider Seiten und die Einsicht, daß es im wohlverstandenen Interesse beider Sozialpartner liegt, zusammenzuarbeiten, schafft ein Vertrauenskapital, das erlaubt, den sozialen Frieden auch ohne einen Wald von Paragraphen zu gewährleisten.

Wie ist man zum Wunder eines solchen Abkommens gelangt, das den Arbeitsfrieden einer Branche sichert, die mehr als 60 % der schweizerischen Gesamtausfuhr repräsentiert? Die schweizerischen Gewerkschaften entstanden gegen Ende des 19. Jahrhunderts und erfuhren mit der Gründung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes im Jahre 1881 ihre Krönung. Der Zentralverband schweizerischer Arbeitgeberorganisationen wurde jedoch erst im Jahre 1908 errichtet.

Bei der Gründung der Gewerkschaften durfte man kaum von eigentlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft sprechen, da die Gewerkschaften ständig in offenen Konflikten sowie heftigen und ungeordneten Streiks lagen, meist ohne eine Spur von Vorverhandlungen. Die Gewerkschaftsführer erregten das Mißtrauen der Unternehmerschaft hauptsächlich deshalb, weil sie sich nicht auf die Verteidigung der Interessen ihrer Mitglieder beschränkten,

⁶ Die Mitgliederzahl des Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverbandes zeigt seit 1935 nachstehende Entwicklung:

1935 = 63 736	1943 = 80 371	1951 = 105 150	1959 = 129 469
1936 = 61 855	1944 = 83 495	1952 = 110 368	1960 = 130 306
1937 = 65 662	1945 = 93 086	1953 = 113 088	1961 = 134 532
1938 = 67 934	1946 = 102 931	1954 = 115 944	1962 = 135 825
1939 = 67 697	1947 = 105 423	1955 = 120 174	1963 = 136 049
1940 = 65 824	1948 = 103 610	1956 = 124 853	
1941 = 69 045	1949 = 102 239	1957 = 128 606	
1942 = 75 021	1950 = 101 479	1958 = 129 344	

sondern politische Ziele zu erreichen suchten. Wohl gab es auch in der Schweiz die Phase der klassischen Gewerkschaften, die sich streng an ihre beruflichen Belange hielten, aber infolge der doppelten Aktivität zahlreicher Gewerkschaftsführer, die militante Mitglieder der sozialdemokratischen Partei waren, begründete diese Doppelfunktion höchstes Mißtrauen in Arbeitgeberkreisen. Das Jahr 1912 brachte der Schweiz den ersten Generalstreik, organisiert und geleitet in der Hauptsache von deutschen Gewerkschaftern und Sozialisten, während sich im Jahre 1919 ein Generalstreik sogar auf die öffentlichen Betriebe der Post und der Eisenbahnen ausdehnte. Zweck dieses heftigsten Arbeitskonfliktes in der schweizerischen Wirtschaftsgeschichte war aber kein sozialpolitischer, sondern die Eroberung der politischen Macht von der Straße her und die Etablierung eines sozialistisch-revolutionären oder gar kommunistischen Regimes in der Schweiz. Dank der Kaltblütigkeit unserer Regierung, nicht zuletzt aber auch dank der Loyalität der Mehrzahl der schweizerischen Arbeiter, die wegen ihrer bäuerlichen Herkunft und ihrer Bodenständigkeit an marxistischen Ideen nie großen Gefallen gefunden hatten, konnte die Gefahr eines revolutionären Umsturzes gebannt werden.

In den dreißiger Jahren, als die schweizerischen Gewerkschaftsführer das Schicksal ihrer Kollegen in der Sowjetunion und im nationalsozialistischen Deutschland erleben mußten und man bereits von der Bundesregierung in Bern drohte, bei kollektiven Lohnstreitigkeiten, die über das Gebiet eines Kantons hinausreichen, behördlich einzuschreiten und schiedsgerichtlich zu entscheiden, änderte sich das Klima radikal. Der schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband lehnte eine staatliche Zwangsschlichtung ab⁷. Um aber die staatliche Einmischung in die Lohnangelegenheiten zu verhindern, mußte der Weg über die direkte Verständigung zwischen den Parteien gesucht werden. Der damalige Gewerkschaftspräsident, Konrad Ilg, setzte sich mit dem Vorsitzenden des Arbeitgeberverbandes der Maschinenindustrie, Ernst Dübi, in Verbindung und legte ihm die Wünschbarkeit einer Verständigung der beiden Verbände dar. So kam es am 19. Juli 1937 zur Unterzeichnung des Friedensabkommens. Auf Konrad Ilg folgte der Gewerkschafter Arthur Steiner, und gegenwärtig steht die Gewerkschaft unter dem Präsidium von Ernst Wüthrich. Es ist nicht unwichtig hervorzuheben, daß alle diese drei Gewerkschaftsführer, bevor sie ihre Karriere als Arbeitervertreter eingeschlagen hatten, keine Intellektuellen, sondern selber Arbeiter waren. Sie kannten die Probleme ihrer Kollegen und vermochten sich daher eher auf die eigentlichen Belange ihrer Gewerkschaften zu beschrän-

⁷ Wüthrich: a.a.O.

ken, ohne sich in die Politik einzumischen⁸. Es ist dies zweifelsohne einer der Gründe des langen Bestandes und großen Erfolges des Friedensabkommens. Diese Beschränkung schuf Vertrauen bei der Unternehmerschaft und ermöglichte den Gewerkschaftsführern auch intern, Angriffen von Extremisten widerpart zu halten. Es versteht sich von selbst, daß auch auf der Arbeitgeberseite aufgeschlossene Unternehmerpersönlichkeiten vorhanden sein mußten, um zu diesem Wagnis Hand zu bieten und zu einer in der Sozialgeschichte wohl einzig dastehenden Verständigung mit den Gewerkschaften mit vollkommenem Streikverbot zu gelangen.

VI. Die staatliche Sozialpolitik

Im Hinblick auf den Umstand, daß dank der betrieblichen Sozialpolitik (Arbeiter- und Angestelltenkommissionen) und der verbandlichen Sozialpolitik (Berufsgemeinschaft, Arbeitsfrieden usw.) in der Mehrzahl der sich stellenden Probleme eine Lösung gefunden werden kann, verbleibt in der Schweiz nur wenig Raum für die dritte Art der Sozialpolitik, der staatlichen, d. h. der Intervention des Staates in die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Im Gegensatz zu den nordischen Ländern und insbesondere zu England ist die staatliche Sozialpolitik in der Schweiz nicht populär. Als beispielsweise 1949 das Schweizer Volk über ein Anti-Tuberkulose-Gesetz abzustimmen hatte, was den ersten Schritt zum Wohlfahrtsstaat bedeutet hätte, wurde dieses Projekt mit erdrückender Mehrheit vom Volk abgelehnt. Trotz massiver versorgungsstaatlicher Propaganda in der Schweiz, vor allem in der unmittelbaren Nachkriegszeit, von der englischen Labourpartei und den Beveridge-Liberalen gesteuert, vermochten diese Tendenzen keinen Fuß zu fassen, da der Schweizer Mißtrauen gegenüber Institutionen hegt, die er selber nicht im Griff hat. Er ist zu realistisch, um an eine „vierte Dimension“ zu glauben, die ihm Wohlfahrt verspricht, ohne daß er daran zu zahlen hat. Jedesmal, wenn sich Tendenzen staatlicher Interventionen manifestierten, vor allem von seiten des Bundes, waren die Arbeiterführer die ersten, die gegen solche Projekte Sturm liefen. Die Bodenständigkeit der Arbeiter, ihr realistischer Sinn, ihr gesunder Menschenverstand und ihre Skepsis gegenüber allem, was außerhalb ihrer Kontrolle liegt, vermochten staatsinterventionistischen Tendenzen stets den Wind aus den Segeln zu nehmen. Der Schweizer gleicht eher jenen englischen Auswanderern, die zur Zeit der Labour-Regierung Eng-

⁸ Ich entsinne mich, daß diese Bemerkung an der Universität von Buenos Aires erhebliches Aufsehen und Befremden verursachte, weil man dort seit dem Regime Perons gewohnt war, das intellektuelle Proletariat in der Gewerkschaftsbürokratie abzusetzen, was mit ein Grund der politischen Wirrnisse der letzten Jahre war.

land den Rücken kehrten und sich als Pflanzer in Afrika ansiedelten und von denen man sagte, daß sie den „Welfare-State“ England in einen „Farewell-State“ verwandelt hätten. Die Entwicklung der vergangenen 20 Jahre hat bewiesen, daß jene Skeptiker recht hatten, die die großen Sozialversicherungspläne, wie sie im Ausland lanciert wurden, mit kritischen Augen betrachteten, denn die Opposition, die sowohl in England und vor allem in Deutschland gegen die versorgungsstaatlichen Institutionen gemacht werden, sind stark und zeugen von einer kräftigen Ernüchterung in diesen Ländern. Der Schweizer und vor allem auch der Schweizer Arbeiter weiß, daß im überforderten Sozialstaat die wirtschaftliche Produktion beeinträchtigt wird. Infolge der schon zur Zeit *Bismarcks* stark etatistischen Krankenversicherung sind heute in Deutschland die Zustände besonders besorgniserregend, hört man dort doch allgemein nicht nur unter Arbeitern, sondern auch unter höheren Angestellten die Frage: „Wann nimmst Du Deine nächste Grippe?“ Es ist aber nicht nur die Gefahr der Beeinträchtigung des Verantwortlichkeitsgefühls, sondern auch die Gefahr der Expansion der staatlichen Bürokratie und der Zentralisation, welche den Schweizer skeptisch machen gegenüber Sozialorganisationen, die nur den Zweck verfolgen, unter beträchtlichen Friktionsverlusten Kaufkraft von der linken in die rechte Hosentasche eines Individuums zu pumpen.

VII. Schlußwort

Wenn wir zur Lösung der sozialen Probleme drei Lösungsmöglichkeiten beschrieben haben, nämlich 1) die *betriebliche Sozialpolitik* mit dem Ziel der Schaffung enger Bande zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern eines nämlichen Betriebes, 2) die *verbandliche Sozialpolitik* zwischen Gewerkschaften und Unternehmerschaft einer bestimmten Branche, 3) die *staatliche Sozialpolitik* mit der Intervention des Staates in die sozialen Beziehungen, so fragt es sich, welche dieser Lösungen wohl die beste sein mag. Sollen wir uns ausschließlich auf die beiden ersten beschränken und kategorisch die Intervention des Staates in die sozialen Beziehungen ablehnen? Soll das öffentliche Recht in der Sozialpolitik keinen Platz finden oder gibt es hier vielleicht eine Zwischenlösung? Wenn ja, nach welchen Grundsätzen soll diese erfolgen?

Sicherlich müssen wir ein Monopol des Staates und des öffentlichen Rechts in der Lösung sozialer Beziehungen mit aller Entschiedenheit ablehnen. Soziale Sicherheit von der Wiege bis zum Grabe ist kein wünschenswertes Ziel für den Menschen. Um eine Übermarchung staatlicher Intervention zu vermeiden, müssen wir uns an das Prinzip

der Subsidiarität⁹ halten, d. h. es müssen soviel wie möglich soziale Probleme auf den unteren Stufen der menschlichen Gemeinschaft (Familie, lokale Organisationen, Vereine, Clubs usw.) gelöst werden, wo die Lösung leicht und reibungslos ist und die Beziehungen überblickbar sind, um die Sache erst dann an die höheren Instanzen weiterzuleiten, wenn sich eine Lösung auf einer unteren Stufe als unmöglich erweist. Das Prinzip der Subsidiarität wirkt also von unten nach oben. Es nimmt seinen Ausgang in der Urzelle der Gesellschaft, der Familie, um dann über freiwillige Organisationen, Genossenschaften, Clubs usw. zur Dorfgemeinschaft und erst in letzter Instanz zum Staat und seinen Institutionen zu schreiten. Das Gegenteil des Subsidiaritätsprinzips ist die Zentralisation, die nur Kompetenzen an untere Instanzen delegiert, wenn eine Lösung auf der oberen Instanz sich als unmöglich erweist. Wir befinden uns hier zwei Sozialphilosophien gegenüber, die Wilhelm Röpke in seinem Buch „Jenseits von Angebot und Nachfrage“ mit „Zentrismus“ und „Dezentrismus“ bezeichnet hat¹⁰. Es ist betäublich, in welchem Ausmaße die Verteidiger versorgungsstaatlicher Ideen blind sind gegenüber dem fundamentalen Unterschied, welche diese beiden Sozialsysteme darstellen: Die Dezentralisation, die sich des Subsidiaritätsprinzips bedient, und der Zentralismus mit seiner schwerfälligen Sozialbürokratie. Die Zentralisten loben ihr System und nennen es demokratisch und betrachten die Lösungen ihrer Gegner als veraltet und aus der Mode gekommen. Sie scheinen nicht einzusehen, daß gerade der Versorgungsstaat zu einer schweren Beeinträchtigung der Freiheit und der Verantwortungsfreudigkeit führt. Vielfach wird von den Zentralisten nicht einmal eingesehen, daß das, was sie vom Staate kassieren, ja vorher in Form von Beiträgen und Steuern geleistet werden muß, und daß viele freiwillige soziale Tätigkeit verschwindet und durch staatlichen Zwang ersetzt wird, womit wir Schritt für Schritt immer mehr in die Verknächtung und in die Sowjetisierung unseres öffentlichen Lebens gelangen.

Es muß stets im Auge behalten werden, was von den Sozialromantikern¹¹ vielfach übersehen wird, daß es im Grunde keine ideelle Ord-

⁹ Wenn auch der Name Subsidiaritätsprinzip verhältnismäßig neu ist, so ist dieses Prinzip dem Inhalt nach uralte christliche Tradition, denn schon *Thomas von Aquin* berührt das Anliegen der Subsidiarität, wenn er im Anschluß an *Aristoteles* erklärt, daß eine übertriebene Vereinheitlichung und Gleichschaltung den Bestand des „aus verschiedenen Gebilden zusammengesetzten Gemeinwesens“ bedroht, genauso wie „Symphonie und Harmonie der Stimmen schwinden, wenn alle den selben Ton singen“. Vgl. *Joseph Höffner*: *Christliche Gesellschaftslehre*. Kevelaer 1962.

¹⁰ *Wilhelm Röpke*: *Jenseits von Angebot und Nachfrage*. Erlenbach-Zürich und Stuttgart 1958.

¹¹ Vgl. *Erik von Kuehnelt-Zeddihn*: *Christliche Sozialromantiker*. Wirtschaftspolitische Mitteilungen, Mai 1964.

nung gibt und daß selbst die beste Sozialordnung noch ihre Fehler hat. Die Perfektionisten, Saint-Simonisten und Sozialingenieure unserer Zeit, mit ihrer Tendenz, den Gesamtbereich der menschlichen Beziehungen zu institutionalisieren, haben uns ja gerade in die größte Katastrophe, den Totalismus, geführt. Deshalb sollte die Lösung der sozialen Probleme so gefunden werden, daß wir nach dem Prinzip der Subsidiarität die Sozialpolitik auf dem Gebiet des Betriebes und der Verbände intensivieren, wobei die Verantwortungsfreudigkeit und die individuelle Vorsorge einen breiten Raum haben soll. Der kürzlich verstorbene Sozialphilosoph Alexander Rüstow¹² nannte die von ihm vorgeschlagene Sozialpolitik „Vitalpolitik“¹³, und er verstand darunter eine Politik, die die menschliche Vitalität bewahrt und weiterentwickelt, damit diese wichtige Lebenssubstanz nicht durch bürokratische Maßnahmen zerstört wird. Eine Sozialpolitik „à la taille de l'homme“, in welcher eine gesunde Entwicklung des Menschen in seiner Ganzheit ermöglicht und sichergestellt ist und die auch eine Gesellschaft freier Menschen gewährleistet, soll unser Ziel sein. Es wäre also höchst wünschenswert, wenn sich möglichst viele „soziale Erfinder“ daran machen würden, hier Mittel und Wege zu finden, damit wir vom versorgungsstaatlichen Komplex einer längst hinter uns liegenden Epoche befreit werden.

¹² Alexander Rüstow: Rede und Antwort. Ludwigsburg 1963.

¹³ Alexander Rüstow: Vitalpolitik gegen Vermassung. In: Masse und Demokratie. Sozialwissenschaftliche Studien, hrsg. von Albert Hunold, für das Schweizerische Institut für Auslandsforschung. Zürich 1957.