

WIE'S DIE ANDEREN MACHEN

Das Friedensabkommen in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie

Im Juli 1937 wurde die schweizerische Öffentlichkeit durch die sensationell wirkende Meldung überrascht, daß zwischen dem Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller einerseits und dem schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverband (SMUV), dem Christlichen Metallarbeiterverband der Schweiz, dem schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter und dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter andererseits eine Vereinbarung zur Wahrung des Arbeitsfriedens in diesem wichtigen Industriezweig getroffen worden sei. Die Vertragspartner verpflichteten sich, „wichtige

Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abzuklären, nach den Bestimmungen dieser Vereinbarung zu erledigen zu suchen und für ihre ganze Dauer unbedingt den Frieden zu wahren. Infolgedessen gilt jegliche Kampfmaßnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung als ausgeschlossen; dies auch bei allfälligen Streitigkeiten über Fragen des Arbeitsverhältnisses, die durch die gegenwärtige Vereinbarung nicht berührt werden“. Die Vereinbarung wurde vorläufig auf zwei Jahre abgeschlossen. Dreimal, 1939, 1944 und 1949, ist inzwischen das Abkommen um je fünf Jahre ohne nennenswerte Änderungen verlängert worden. Dieses Friedensabkommen, wie es in der Folge genannt wurde, rief in der Schweiz

ein vielfaches Echo hervor. Zustimmung, ja Begeisterung, bei den politisch mehr in der Mitte und auf der rechten Seite stehenden Zeitungen und Politikern, heftige Anfeindungen seitens der Kommunisten und ihrer Fello-travellers, während die Vertreter der übrigen dem Gewerkschaftsbund angehörenden Verbände und die Sozialdemokraten die Vereinbarung mit etwelcher Skepsis „betrachteten, ohne ihr aber prinzipiell ablehnend gegenüberzustehen.

Form und Struktur des Abkommens

Die häufigste Vertragsart im schweizerischen Kollektivvertragswesen ist der Gesamtarbeitsvertrag. Nach dem Gesetz (Obligationenrecht) werden durch den Gesamtarbeitsvertrag bestimmte Vorschriften für die Dienstverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgestellt. Und zwar gelten diese als Mindestvorschriften, indem wohl bessere, aber nicht schlechtere Arbeitsverhältnisse in den auf dem Gesamtarbeitsverträge beruhenden Einzelverträgen festgelegt werden dürfen. Der Gesamtarbeitsvertrag enthält sowohl einen schuldrechtlichen als auch einen normativen Teil. Für den Arbeitgeber stehen die schuldrechtlichen (obligatorischen) Bestimmungen im Vordergrund, denn er ist in erster Linie an der Erhaltung des Arbeitsfriedens interessiert. Demgegenüber ist für die Arbeitnehmer und ihre Organisationen „der Gesamtarbeitsvertrag in erster Linie ein Mittel zur materiellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen“ (Schweingruber). Aus diesem Grunde interessiert sie hauptsächlich der normative Teil des Gesamtarbeitsvertrages und nicht der schuldrechtliche.

Die Vereinbarung in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie stellt im schweizerischen Kollektivvertragswesen insofern ein Novum dar, als sie nur den schuldrechtlichen Teil des Gesamtarbeitsvertrages enthält, nicht aber normative Bestimmungen. Daraus erklärt sich auch der Umstand, weshalb in den andern Gewerkschaftsorganisationen wenig Begeisterung herrschte, die Zustimmung in bürgerlichen und den Arbeitgebern nahestehenden Kreisen weit größer war. Denn das Fehlen der normativen Bestimmungen und die gleichzeitige Festlegung der absoluten Friedenspflicht stellt in rechtlicher Hinsicht eine Bevorteilung der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern dar. Die wesentliche Unterscheidung gegenüber dem Gesamtarbeitsvertrag liegt darin, daß statt der Aufstellung von Bestimmungen, die für die Einzelverträge verbindlich sind, formelle Grundsätze treten, gemäß welchen die Beziehungen zwischen den Verbänden und den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern geregelt

und Meinungsverschiedenheiten bzw. Streitigkeiten beigelegt werden sollen.

Die Präambel bringt eindeutig zum Ausdruck, daß die Vereinbarung ein Instrument des sozialen Friedens sein will und nach Treu und Glauben die gegenseitigen Interessen der Kontrahenten in Übereinstimmung gebracht werden sollen. Das eingehend angeordnete Verfahren zur Behandlung aller strittigen Fragen, die das Arbeitsverhältnis berühren, sieht vor, daß die Meinungsverschiedenheiten und auffälligen Streitigkeiten in erster Linie im Betrieb selbst behandelt und gelöst werden sollten. Als Organ der Arbeitnehmer ist hierfür die Arbeiterkommission (Betriebsrat) vorgesehen. In der Vereinbarung sind aber in keiner Weise einheitliche Bestimmungen über die Statuten aufgestellt, noch wurde eine besondere Abmachung getroffen, die etwas Derartiges vorsehen würde. Die Statuten der Arbeitskommissionen sind völlig den Belegschaften der Betriebe überlassen. Die Zuständigkeit ist im allgemeinen auf soziale Fragen des Betriebes beschränkt. Auch handelt es sich dabei nicht um ein Mitbestimmungsrecht, sondern um ein bloßes Mitspracherecht. Die Kommission wird angehört, bevor bestimmte Maßnahmen getroffen werden, den letzten Entscheid behält sich aber immer die Geschäftsleitung vor.

Gelingt es nicht, innerbetrieblich eine Verständigung in bezug auf allgemeine Lohnänderungen, Mehrarbeit, Einführung des Bedaux-Systems, die Gewährung bezahlter Ferien und Feiertagsentschädigung zu finden, so suchen die Verbandsinstanzen eine Abklärung herbeizuführen und eine Einigung zu erzielen. Falls auch die verbandliche Behandlung zu keinem Erfolg führt, wird die strittige Angelegenheit einer Schlichtungsstelle unterbreitet. Diese hat im Einigungsverfahren den Parteien einen Vermittlungsvorschlag zu unterbreiten und die gegenseitige Annäherung zu fördern. Scheitert auch dieser Vermittlungsvorschlag, so ist die Schlichtungsstelle befugt, als Schiedsgericht zu fungieren und einen Entscheid zu fällen, sofern sich beide Parteien vorher bereit erklärt haben, sich einem solchen zu unterwerfen. Es handelt sich hier um einen sogenannten freiwilligen Schiedsspruch, der aber endgültig ist. Bei allgemeinen Lohnänderungen sowie der Gewährung bezahlter Ferien und Feiertage kann — wenn sich die Parteien nicht einigen können — beim Auftreten ernster Schwierigkeiten und auf Antrag einer Partei von einer besonderen Schlichtungsstelle ein verbindlicher Entscheid gefällt werden, ohne die vorherige Zustimmung beider Parteien. Aber diese Zwangsschlichtung ist ausdrücklich nur für Aus-

nahmefälle vorgesehen. Bis zur heutigen Stunde ist in der vierzehnjährigen Praxis noch nie eine derartige Zwangsschlichtung vollzogen worden. Überhaupt hat die bisherige Erfahrung erwiesen, daß es gelingt, die übergroße Zahl der Differenzen bereits in den beiden ersten Stadien (im Betrieb und zwischen den Verbandsinstanzen) zu erledigen. In den ersten dreizehn Jahren mißlang den Verbänden nur in elf Fällen eine Verständigung. Hiervon konnte die angerufene Schlichtungsstelle vier Angelegenheiten im Einigungsverfahren erledigen, während die sieben anderen Streitigkeiten durch einen von beiden Parteien gewünschten Schiedsspruch beendet wurden.

Besondere Verabredungen

Zur Regelung der Ferien und der Feiertagsentschädigungen, der Beitragsleistungen der Arbeitgeber an die Krankengeldversicherung und der Bezahlung der Abwesenheit infolge Heirat, Geburt oder Todesfall wurden besondere Verabredungen getroffen. Aber auch diese Verabredungen, die wie die Gesamtarbeitsverträge materielle Fragen betreffen, enthalten keine rechtsverbindlichen Vorschriften. Es wird den Betrieben durch diese Abmachungen zwischen den Verbänden nicht imperativ vorgeschrieben, sondern lediglich empfohlen, ihren Arbeitern gegenüber die aufgestellten Normen einzuhalten. Die Normen wiederum gelten nicht als Mindestbestimmungen wie zumeist in den Gesamtarbeitsverträgen, sondern als obere Grenze. Den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Maschinen- und Metallindustrie steht aber eine Einwirkungspflicht zu, und auf Grund von Treu und Glauben sind die Unternehmer moralisch verpflichtet, den Empfehlungen entsprechend zu verfahren. Falls sie die verabredeten Normen nicht einhalten, müssen sie sich rechtfertigen. Besitzen sie diese Möglichkeit nicht oder kommen sie diesem Wunsche nicht nach, so wird es als ein Verstoß gegen Treu und Glauben angesehen und dann auf dem Verfahrensweg über die Verbände (wenn nötig durch die Schlichtungsstelle) die im Interesse der Arbeiter liegende Korrektur getroffen.

Die Vorgeschichte des Abkommens

Von vornherein muß betont werden, daß man in der Schweiz auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes ähnlich wie in den angelsächsischen Ländern den Abmachungen zwischen den Verbänden weit mehr Bedeutung beimißt als gesetzlichen Vorschriften. Auch ist man nicht so sehr auf die einheitliche Ordnung eines ganzen Industriezweiges bedacht wie in Deutschland. Das soll weder im einen noch im anderen Sinne ein Wert-

urteil sein; es ist eine bloße Feststellung, die manches im schweizerischen Kollektivvertragswesen und ganz besonders im Friedensabkommen für den deutschen Leser verständlicher erscheinen läßt.

Gegen eine einheitliche Ordnung sind vor allem die Unternehmer, an der Spitze die Maschinenindustriellen! Von jeher wandten sie sich mit aller Schärfe gegen den Abschluß eines Tarifvertrages, der eine einheitliche Ordnung in die Lohnverhältnisse gebracht hätte. Deshalb wehrten sie auch jeden Vorstoß des SMUV oder einer Minderheitsgewerkschaft ab, einen Gesamtarbeitsvertrag abzuschließen.

In den dreißiger Jahren war die Position der Gewerkschaften keineswegs so, daß es ihnen möglich gewesen wäre, erfolgreiche Kämpfe gegen einen entschiedenen Widerstand der Unternehmer zu bestehen. Die wirtschaftlichen und politischen Erschütterungen in den Nachbarländern wirkten sich auch in der Schweiz aus und verschafften reaktionären Elementen Auftrieb. Die Aufmerksamkeit war voll und ganz auf die Bewahrung der Rechte der Arbeiterorganisationen und damit die Sicherung des demokratischen Staates gerichtet.

Diese weltpolitische Entwicklung und die damit verbundene politisch-militärische und wirtschaftliche Bedrohung der Schweiz veranlaßte die Verbandsleitung des SMUV, den Kurs sorgfältig zu überprüfen. Getragen vom Gedanken, der Schweiz das Schicksal anderer vom Faschismus heimgesuchter Länder zu ersparen, durch eine Zusammenarbeit, der Sozialpartner den Arbeitsfrieden zu sichern, suchte der Zentralpräsident des SMUV, Konrad Ilg, nach einem Weg, um mit den Industriellen eine Verständigung zu erzielen. Da die Arbeitgeber den Abschluß eines eigentlichen Vertrages nach wie vor konsequent ablehnten, machte Konrad Ilg zu Beginn des Jahres 1937 dem damaligen Vorsitzenden des Arbeitgeberverbandes schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller den Vorschlag, ein Friedensabkommen zu schaffen. Der Präsident der Arbeitgebervereinigung war dem Gedanken wohlgenogen. Schließlich kam im Juli 1937 das Friedensabkommen zustande.

Im Interesse des Volksganzen ging die Metallarbeitergewerkschaft ein großes Wagnis ein und Ilg bewies außerordentlichen Mut, als er diesen Weg beschritt. Das Abkommen hat sich aber weit besser bewährt, als viele Skeptiker annahmen. Viele, die vor vierzehn Jahren dem Friedensabkommen mit den größten Zweifeln begegneten, beurteilen es heute weit positiver. Die Tatsache, daß es in der Zwischenzeit dreimal verlängert worden ist, beweist, daß es sich gut bewährt hat.

WERNER THÜRIG

Bürgerberatungsdienst in England

Als im Jahre 1939 die Flut der Verordnungen und Bestimmungen im Gefolge des Krieges auch dem britischen Bürger über dem Kopf zusammenschlug und er oft nicht mehr aus noch ein wußte, wurde auf Veranlassung des NCSS (Nationalrat für Soziale Dienste) der Bürgerberatungsdienst (C. A. B. — Citizen's Advice Bureau) eingerichtet.

Dieser Bürgerberatungsdienst sieht seine Aufgabe darin, dem Menschen — ohne Rücksicht auf Geschlecht, Farbe, Rasse, Religion, soziale Herkunft oder Parteizugehörigkeit — den Rat zu geben, den er braucht, wenn er eine Frage seines täglichen Lebens nicht allein lösen kann. Dabei ist es gleichgültig, ob eine Frau die Adresse des schwedischen Reisebüros sucht, ob ein alter Mann bittet, daß man sein Testament durchsieht und seine Rechtsgültigkeit prüft, ob eine Hausfrau sich durch den ihr für eine Ware abverlangten Preis übervorteilt fühlt, ob ein Offizier a. D. eine Frage bezüglich seiner Rente hat, ob ein junger Mensch Anschluß an einen Kreis Gleichaltriger sucht oder ob ein ehemaliger Kriegsteilnehmer sich eine Existenz aufbauen will. Auch Wohnungs- und Ehesorgen, Nöte mit Kindern und Sorgen bei Krankheiten werden in der Sprechstunde des C. A. B. vorgetragen. Der Interviewer hat sorgfältig zwischen einer einfachen Auskunft und einer Beratung zu unterscheiden. Niemals behandelt er einen „Fall“ selbst. Er wird immer die zuständige Behörde oder einen der Spezialisten zu Rate ziehen, deren Mitarbeit sich das C. A. B. gesichert hat. Aus diesem Grunde arbeitet das Beratungsbüro eng mit den städtischen, staatlichen, kirchlichen und privaten Wohlfahrts- und Fürsorgeorganisationen aller Art, mit Ärzten, Rechtsanwälten und Geistlichen zusammen.

Verschwiegenheit und Taktgefühl sind Grundbedingungen für die Arbeit als Interviewer im C. A. B. Sie müssen ergänzt werden durch ein solides Wissen über die geltenden Gesetze, Verordnungen und Bestimmungen, über die Zuständigkeit der verschiedenen Stellen und durch eine sichere Menschenkenntnis. Das Wort *H ö f l i c h k e i t* wird beim C. A. B. ganz groß geschrieben. Es beginnt schon im Wartezimmer, wo statt des kurz angebundenen „der Nächste, bitte“ die freundliche Aufforderung „bitte, kommen Sie mit herüber“, Pflicht ist. — Selbstverständlich ist die Beratung durch das C. A. B. kostenfrei.

Das C. A. B. will aber nicht nur dem Bürger dienen und ihm helfen, den Staat und seine Maßnahmen zu verstehen und

alle Möglichkeiten für ein besseres Leben zu nutzen, sondern es will auch dem Staat die Anliegen seiner Bürger vortragen und ihn so vor Fehlgriffen bewahren. Es hat sich als zweckmäßig erwiesen, daß die Errichtung eines C. A. B. von einem Ausschuß von Bürgern beschlossen wird, die an sozialer Arbeit interessiert sind. Finanzielle Unterstützung durch die Stadt oder den Staat ermöglichen die Ausstattung des Büros und die Einstellung von mindestens einer ausgebildeten Kraft als dessen Leiter. Die Hilfskräfte sind weithin ehrenamtlich tätig. Die örtlichen Büros werden in den übergeordneten bezirklichen Büros, und diese wiederum in einer Landeszentralstelle zusammengefaßt. — Fragen, die nicht auf örtlicher Basis erledigt werden können oder die wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung zur Kenntnis der Regierung kommen sollen, werden auf diesem Wege weitergeleitet. Monatliche Berichte der örtlichen Büros (auf Grund sorgfältig geführter Tagebücher und Karteien) an die Bezirksstellen, regelmäßige Zusammenkünfte der Leiter und laufende Unterrichtung der Mitarbeiter eines jeden Büros durch Vorträge, Rundschreiben u. a. gewährleisten eine vorzügliche Arbeit. Die Beratungsbüros sollen möglichst zentral und in oder bei einem Gebäude untergebracht sein, das den Bürgern als Sitz einer Behörde, Volksbücherei oder dergl. bekannt ist. Wegweiser in der Stadt und Plakate an den Litfaßsäulen weisen den Ratlosen zu diesen uneigennütigen Helfern. Auch Kinoreklame und öfter erscheinende kleine Artikel in der Lokalpresse machen die Bürger mit Sinn und Zweck dieser Institution bekannt. Da die Probleme des Lebens sich nicht auf die Bewohner der Städte beschränken, sondern noch viel häufiger den Bewohnern ländlicher Bezirke Kopfzerbrechen verursachen, sind auch auf dem Lande solche Büros eingerichtet worden.

Vergleichen wir die Tätigkeit des C. A. B. mit der Arbeit der Gesellschaft zur Wahrung der Bürgerrechte in Deutschland, so erkennen wir sofort einen grundlegenden Unterschied: die „Publicity“, d. h. das Leben in und mit der Öffentlichkeit. Gewiß steht der deutsche Verband nach Möglichkeit auch jedem Ratsuchenden bei. Aber — wer weiß von ihm? Wer kennt seine Arbeit? Der Mann auf der Straße sicher nicht. Deshalb nützt ihm der Verband nicht viel. Denn im Alltag braucht der Mensch nur selten die großen Scheine. Viel öfter hat er die kleine Münze nötig. Ihm diese zu geben, versteht das C. A. B. in vorbildlicher Weise. Es ist daher aus dem öffentlichen Leben in England nicht mehr wegzudenken.

HERTHA BALLING