

Das „Friedensabkommen“ In der Schweiz. Metallindustrie

. . . Der einleitend erfolgte Hinweis auf das weitverzweigte und vielgestaltige Tätigkeitsgebiet unseres Verbandes und dessen Vertragspolitik besagt, daß die Zeit vorbei ist, in welcher der Gewerkschaftsfunktionär in Unkenntnis der Kompliziertheit der wirtschaftlichen Belange des Landes oder der besonderen Lage eines Betriebes die Interessen der darin beschäftigten Mitglieder übernehmen mußte. Wir wissen, daß kein Unternehmen unseres Landes und unseres Tätigkeitsgebietes ein isoliertes Gebilde innerhalb der Wirtschaft darstellt. Jedes Unternehmen ist mit tausend anderen zusammen ein Glied eines Ganzen. Und wir anerkennen deshalb, daß jeder gewerkschaftlichen Forderung und jeder betrieblichen Sozialmaßnahme Grenzen gesetzt sind . . .

Nat.-Rat Hermann Leuenberger, Präsident des Verbandes der Handels-Transport- und Lebensmittelarbeiter der Schweiz.

In der Rede, die Bundespräsident *Prof. Heuss* am 1. Mai 1954 in den Carl-Zeiss-Werken in Oberkochen hielt, kam er im Zusammenhang mit den Lohndifferenzen in der deutschen Metallindustrie auch auf das sog. Friedensabkommen in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie zu sprechen, das erstmals im Jahre 1937 abgeschlossen und seither, nun ins achtzehnte Jahr gehend, stets erneuert wurde. Prof. Heuss äußerte sich in dieser Sache wie folgt:

„Immer wieder, freilich bis jetzt erfolglos, habe ich beide Teile auf den Vertrag hingewiesen, der im Jahre 1937 in der Schweizer Metallindustrie abgeschlossen wurde. *Dort hat man geradezu ein Modell geschaffen für den sozialen Frieden.* Und die Schweizer metallverarbeitende Industrie ist sehr entwickelt, sehr differenziert und hat einen hohen Lebensstandard der in ihr beschäftigten Arbeiterschaft. Dort nämlich hat es seit dem Jahre 1937 überhaupt keinen Arbeitskampf mehr gegeben, weil mit großer Klugheit für alle Situationen Kräfte und Organe eingeschaltet sind, die beider Vertrauen besitzen und denen beide sich unterordnen. Aber ich weiß freilich nicht, ob die Syndici der Arbeitgeberverbände oder die Sekretäre der Gewerkschaften die Reden des Bundespräsidenten so ernst nehmen, um die Dinge in der Zwischenzeit einmal gelesen zu haben; denn man muß sich in die Sache vertiefen.“

Die Sache, in die es sich zu vertiefen gilt, ist die vertragliche Regelung des Arbeitsverhältnisses in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie. Bevor eine nähere Darstellung dieses Vertragswerkes erfolgt, soll darauf hingewiesen werden, daß die schweizerische Konzeption bezüglich des Verhältnisses zwischen Gewerkschaft und Staat bzw. Gesetz, wie (zumindest bezüglich der Methoden) zwischen Gewerkschaft und Betrieb von der deutschen stark abweicht. Obwohl auch die schweizerische Gewerkschaftsbewegung dem Staat höhere als nur Nachwächterpflichten auferlegt und wirtschaftsinterventionistischen Vorkehren nicht etwa grundsätzlich abhold ist, stehen die maßgeblichen Gewerkschaften der privaten Arbeitnehmerschaft auf dem Standpunkt, daß die Regelung des Arbeitsverhältnisses im Betrieb vorteilhafter auf vertraglicher als auf gesetzlicher Basis erfolgt. Die Schweiz gehört zu jener Ländergruppe (USA, Kanada, indische Länder), deren Gewerkschaften den Vertrag soweit wie möglich dem Gesetz vorziehen. „Wo in solchen Staaten“, schrieb kürzlich die „Stimme der Arbeit“, das Organ des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, „Gesetze zur Förderung der Beziehungen zwischen Unternehmern und Gewerkschaften erlassen werden, wird der Freiheit und Freiwilligkeit immer noch ein möglichst großer Spielraum gelassen, und die Verbände machen sich eine Ehre daraus, durch eigene Abmachungen dem Gesetz zuvorzukommen und es überflüssig zu machen“. Die wachsende Zuneigung zum Vertrag innerhalb der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung steht im Zusammenhang mit der unterschiedlichen Beinhaltung des Begriffes „Betriebsdemokratie“. Der schweizerischen Gewerkschaft liegt sehr viel an guten Arbeitsbedingungen und an einem wirklich menschenwürdigen Arbeitsklima, aber wenig am Mitbestimmungsrecht nach deutschem Vorbild. Nicht *obwohl*, sondern *weil* dem Schweizer die Demokratie im Blute liegt, ist er sich der Grenzen ihres Anwendungsbereiches im Betrieb bewußt. Er ist der Ansicht, um mit *Prof. Küng* zu reden, „daß es Fragen gibt, die der demokratischen Willensbildung

mit Recht zugänglich gemacht werden, andere dagegen nicht“. Es gibt, das ist damit gemeint, betriebliche Dispositionen, für die die Betriebsleitung die Verantwortung allein und voll zu tragen hat. Konform dieser Betrachtungsweise konnte der Präsident des Schweizerischen Metallarbeiterverbandes (anlässlich eines Vortrages im Seminar des Verfassers) auf die Anfrage eines Studenten bezüglich des Interesses an der Mitbestimmung nach deutschem Vorbild antworten: „Der Schweizer Arbeiter hat nicht genug Lohn, um auch noch solche Verantwortungen zu übernehmen.“

Bei allem Wissen um die spezifische Prominenz der Gewerkschaft im Rahmen der zweckorientierten Gemeinschaftsstrukturen ist die schweizerische Gewerkschaft, ähnlich der englischen „Trade Union“ und der amerikanischen „Union“, ihrem ursprünglichen, dem doktrinären Marxismus absolut unverpflichteten Wesen als Selbsthilfeorganisation der Lohnarbeiter treu geblieben. Weder will sie Staat im Staat, noch ein Staat neben dem Staat, noch Unternehmung in der Unternehmung sein. Ihr Zweck ist und bleibt die Erhöhung des Anteils der unselbständig Erwerbenden, insbesondere der Lohnarbeiterschaft, am allgemeinen Wirtschaftsprodukt, die Verbesserung des kulturellen Standes der Arbeiter und die Hebung ihrer gesellschaftlichen Geltung. Dieses Streben ist ein solches im Rahmen der geltenden Eigentumsordnung und trägt dementsprechend nicht klassenkämpferischen Charakter. Die schweizerische Gewerkschaftsbewegung glaubt dem Arbeiter am besten dienen zu können, wenn sie die Wahrung seiner naheliegenden materiellen und gesellschaftlich-kulturellen Interessen *vor* die Verfolgung unbestimmter und in ihrer Auswirkung zweifelhafter politischer Fernziele stellt.

Selbstverständlich sind auch die schweizerischen Gewerkschaften schon vor der grundsätzlichen Frage gestanden, ob sie bleiben sollen, was sie sind; ob sie weiterhin dem Arbeiter auf dem Boden gegebener, aber durch ihn und seine Gewerkschaft vertraglich und gesetzgeberisch beeinflussbarer und wandelbarer Rechts- und Gesellschaftsordnung stets Besseres erringen und bringen wollen, oder ob sie nicht besser daran täten, die gegebene Rechts- und Wirtschaftsordnung in dieser oder jener Weise von Grund auf zu ändern. Sollen wir (so stellte sich, anders ausgedrückt, die Frage) irgendeiner Ideologie zuliebe, unter Gefahr des Landens in irgendeinem den Staat vergötternden Totalitarismus, das *imaginäre* Wohl künftiger Generationen dem *realen* Wohl der gegenwärtigen Generation opfern? Auf diese Frage wußte *Konrad Ilg*, der verstorbene Präsident des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbandes, zugleich langjähriger Sekretär des Internationalen Metallarbeiterbundes, als einer der ersten klaren Bescheid:

Im Jahre 1937 waren die demokratischen Institutionen in allen Nachbarländern der Schweiz, mit Ausnahme Frankreichs, gebrochen. In diesem Lande zeigten unerquickliche Parteikämpfe spätere nationale Schwäche an. Eine ähnliche Schwäche durfte und wollte man sich in der Schweiz angesichts der offenkundigen nationalsozialistischen Bedrohung des zum großen Teil deutschsprachigen Landes nicht leisten. Es lag daher nahe, den Widerstandswillen dort sicherzustellen, wo er am leichtesten zu gefährden war: an der Arbeitsfront. Die durchstandenen Nöte langer Krisenjahre und die guten Erfahrungen, die auf dem gewerblichen Sektor (z. B. Spengler- und Schlossergewerbe) mit der die Klassenkampfidologie grundsätzlich überwindenden *vertraglichen* Regelung des Arbeitsverhältnisses bereits gemacht worden waren, sprachen für den Versuch, an Stelle der letzten Endes alle schädigenden Arbeitskämpfe die freiwillige Verständigung zu setzen, und zwar eine Verständigung ohne Hebammedienste des Staates. In den anschließend zitierten Äußerungen Konrad Ilgs zum nachher darzustellenden sog. Friedensabkommen zeigt sich (hier in Praxis gelebt) jene freiheitliche Konzeption, die, sowohl in Deutschland wie in der Schweiz, schon öfters in die Formel „Freiheit soweit möglich, Intervention soweit nötig“ gekleidet worden ist.

„Das Bedeutsame an diesen Abmachungen liegt darin, daß sie, ohne gesetzliche Maßnahmen des Staates, durch die Einsicht und die 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.“

Vor der hier nur notdürftig skizzierten innen- und außenpolitischen Szenerie vollzog sich im Jahre 1937 jene unternehmerverbands- und gewerkschaftspolitische Wende, welche das Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis in der Schweiz für vorerst zwei und anschließend für bis jetzt weitere viermal fünf Jahre grundlegend verändert hat. *Joseph Goebbels* mit seiner politischen Nase hatte es (als einer der wenigen wohl in Deutschland) bald gerochen, daß mit dem Friedensabkommen nicht nur gewerkschaftspolitisches Neuland in Freiheit beschritten wurde, sondern daß damit der Widerstandswille südlich des Reiches die letzte und vielleicht entscheidende moralische Betonierung erfuhr.

Nach gegenseitig offenen und vertrauensvollen Präliminarverhandlungen zwischen dem Präsidenten des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbandes (*Konrad Ilg*) einerseits und dem Präsidenten des Schweizerischen Maschinenindustriellenverbandes (*Dr. Ernst Düby*) andererseits wurde am 19. Juli 1937 der nachfolgend wiedergegebene, durch seine Knappheit und Kürze auffallende Vertrag geschlossen (heute geltender, gegenüber 1937 präzisierter und in Details abgeänderter Vertragstext). Die Universität Bern krönte dieses Vertragswerk durch Verleihung des Ehrendoktorats an die beiden Initianten.

VEREINBARUNG vom 19. Juli 1937/1954

Im Bestreben, den im Interesse aller an der Erhaltung und Fortentwicklung der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie Beteiligten liegenden *Arbeitsfrieden*, zu wahren, verpflichten sich der *Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller*, *l'Union des industriels en métallurgie du canton de Genève* einerseits, und der *Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband* andererseits, 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.

In diesem Sinne wird weiter vereinbart:

Art. 1

Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten sind in erster Linie *im Betrieb* selbst zu behandeln und zu lösen zu suchen.

Soweit die Betriebsgröße es erfordert, werden in allen Betrieben *Arbeiterkommissionen* bestellt. Deren Statuten und Reglemente dürfen keine dieser Vereinbarung widersprechende Bestimmungen enthalten. Die Bestellung der Kommission erfolgt durch die Arbeiterschaft innerhalb des Betriebes.

Art. 2

Strittige Fragen, die sich auf nachstehende Gebiete des Arbeitsverhältnisses beziehen und über die zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern keine gütliche Verständigung erfolgt ist, werden den *Verbandsinstanzen* zur Abklärung und Schlichtung unterbreitet:

- a) *allgemeine Lohnänderungen* (unter Ausschluß der Lohnformen und der Lohnverabredung nach Art. 330 OR, die nach bisheriger Übung in der Maschinen- und Metallindustrie weiterhin auf dem Wege des individuellen Dienstvertrages, d. h. ohne Zuhilfenahme von Mindest-, Durchschnitts- oder Tariflöhnen geregelt werden);
- b) Abweichungen von der normalen Arbeitsdauer;
- c) Einführung und Durchführung von Lohnbewertungs- und Akkordsystemen;
- d) die Durchführung der in Art. 4 genannten Verabredungen.

Art. 3

Die Parteien erklären sich im übrigen bereit, von Fall zu Fall weitere wichtige Fragen, die die allgemeinen Arbeitsbedingungen in der Maschinen- und Metallindustrie betreffen, und die nach Meinung einer oder beider Parteien einer Abklärung bedürfen, zwischen den *Verbandsinstanzen* gemeinsam zu besprechen. Diese werden sich hierbei nach Treu und Glauben um eine Lösung bemühen.

DAS „FRIEDENSABKOMMEN“ IN DER SCHWEIZ

Art. 4

Die Regelung bestimmter Fragen kann allfällig Gegenstand besonderer Verabredung bilden. In diesem Sinne haben die Parteien Verabredungen auf nachstehenden Gebieten getroffen:

Arbeiterferien und Feiertagsentschädigungen,
Beiträge des Arbeitgebers an die Krankengeldversicherung der Arbeiter,

Bezahlung von Absenzen zufolge Heirat, Geburt, Todesfällen und militärischen Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektionen.

Art. 5

Können die Verbandsinstanzen keine Einigung herbeiführen, so werden die in Art. 2 lit. a und d, vorgesehenen strittigen Fragen einer *Schlichtungsstelle* unterbreitet, deren Zweck darin besteht, Kollektivstreitigkeiten nach Möglichkeit im Entstehen beizulegen und tunlichst eine Einigung zu erzielen. Ebenso werden Streitigkeiten über die Auslegung dieser Vereinbarung der Schlichtungsstelle unterbreitet.

Art. 6

Die Schlichtungsstelle setzt sich zusammen aus einem mit richterlicher Unabhängigkeit ausgerüsteten Vorsitzenden und zwei Unparteiischen. Der Vorsitzende wird von Fall zu Fall gemeinsam von den Parteien bestellt. Die unparteiischen Mitglieder der Schlichtungsstelle werden vom Vorsitzenden auf Grund getrennter Vorschlagslisten, die von den Parteien jeweils eingereicht werden, bestimmt.

Art. 7

Kommt eine Einigung nicht zustande, d. h. lehnt eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der Schlichtungsstelle ab, so ist diese befugt, im Rahmen dieser Vereinbarung einen *Schiedsspruch* zu fällen, sofern beide Parteien vorher ausdrücklich erklärt haben, sich einem solchen zu unterwerfen.

Art. 8

Sofern in den Fällen von Art. 2, lit. a und d, keine Einigung vor der Schlichtungsstelle erfolgt ist, kann bei ernststen Schwierigkeiten und auf Antrag einer Partei ein *Schiedsspruch* auch ohne vorherige Zustimmung beider Parteien von einer besonderen *Schiedsstelle* gefällt und verbindlich erklärt werden. Es darf sich dabei nur um Ausnahmefälle handeln, für deren Erledigung kein anderer Weg zu finden ist.

Die Schiedsstelle setzt sich zusammen aus einem mit richterlicher Unabhängigkeit ausgerüsteten Vorsitzenden, der von Fall zu Fall gemeinsam von den Parteien bestellt wird, und zwei sachverständigen Richtern, die vom Vorsitzenden auf Grund getrennter Vorschlagslisten, welche beide Parteien jeweils einreichen, bestimmt werden. Die Schiedsstelle hat sich eine Geschäftsordnung zu geben und ein Protokollbuch über die erfolgten Schiedssprüche anzulegen. Vor dem Schiedsspruch ist jede Auseinandersetzung in der Presse zu unterlassen.

Art. 9

Durch die Vereinbarung soll die *Koalitionsfreiheit* (Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Berufsverband) nicht beeinträchtigt werden.

Art. 10

Die Parteien übernehmen die Verpflichtung, ihre Mitglieder zur Beachtung der Bestimmungen dieser Vereinbarung anzuhalten, widrigenfalls die schuldige Partei vertragsbrüchig wird.

Von jeder Partei wird eine *Kaution* von Fr. 200 000.— (zweihunderttausend Franken) als Garantie für die Einhaltung der Vereinbarung und als Sicherheit für allfällige Konventionalstrafen bei der Schweizerischen Nationalbank hinterlegt.

Bei Vertragsverletzung durch eine Partei hat ein näher zu vereinbarendes Schiedsgericht gegen die fehlbare Partei eine *Konventionalstrafe* auszusprechen, deren Höhe der Bedeutung der Verletzung angemessen sein muß. Die Konventionalstrafe und die auferlegten Kosten sind innert Monatsfrist nach Zustellung des Urteils zu leisten, andernfalls die obsiegende Partei den Betrag der von der andern Partei geleisteten Kaution bei der Schweizerischen Nationalbank entnehmen kann. Die betroffene Partei hat alsdann den Fehlbetrag innert Monatsfrist zu ersetzen.

Art. 11

Diese Vereinbarung, die erstmals am 19. Juli 1937 auf zwei Jahre abgeschlossen worden ist, wurde jeweilen mit gewissen Änderungen am 19. Juli 1939, 1944, 1949 und 1954 um je fünf Jahre erneuert und gilt bis zum 19. Juli 1959.

Zürich/Bern, den 19. Juli 1937/1954. Dieser Vertrag wird ergänzt

1. durch Protokollnotizen, d. h. Erklärungen, Auslegungen und Ergänzungen, die bei den Verhandlungen über die *Vereinbarung* für die Schweizerische Maschinen- und Metallindustrie vom 19. Juli 1937/1954 gemeinsam zu den einzelnen Bestimmungen ver-

einbart wurden. Die erste Protokollnotiz, in gewisser Hinsicht den Charakter einer Generalklausel tragend, lautet wie folgt:

„An der erfolgreichen Durchführung der Vereinbarung sind die Vertragsparteien beiderseits interessiert. Bei aller Interessenwahrung der Vertragsparteien muß zuerst darauf Bedacht genommen werden, daß die Betriebsgemeinschaft und die guten Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht durch verbandspolitische Ziele gestört werden. In diesem Sinne und entsprechend dem Grundsatz von *Treu und Glauben*, auf dem die ganze Vereinbarung aufgebaut ist, sind deren Bestimmungen überhaupt nicht zu politisch-propagandistischen Zwecken zu benützen. Der Ablauf dieser Vereinbarung an sich soll auch nicht als Ausgangspunkt für Kampfhandlungen der Verbände benützt werden.“

2. durch die Verabredung vom 19. Juli 1954 über Ferien und Feiertagsentschädigungen für Arbeiter,

3. durch die Verabredung vom 31. Dezember 1948 über Beiträge des Arbeitgebers an die Krankengeldversicherung der Arbeiter,

4. durch die Verabredung der Normen über die Kinderzulagen an Arbeiter in der Maschinen- und Metallindustrie,

5. durch die Verabredung vom 19. Juli 1954 über die Bezahlung von Absenzen zufolge Heirat, Geburt, Todesfällen sowie (militärische) Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektionen.

Das Abkommen in der Maschinen- und Metallindustrie sichert dem Arbeiter die unbedingte Koalitionsfreiheit nicht nur im formalen Recht, sondern auch in der lebendigen Praxis. Er steht, allerdings nicht eigentumsrechtlich, aber (und das ist ihm wichtig) in allen für ihn betriebswichtigen Problemen als gleichberechtigter Partner da. Er ist in der Lage, seine Auffassung zu allen beruflichen und sozialpolitischen Fragen frei zu äußern und zu vertreten.

Drei vereinbarte Verhaltensweisen der für das Wohl der Unternehmung und des Landes sich gleicherweise verantwortlich fühlenden Vertragspartner sind von grundlegender, ja vielleicht von epochaler Bedeutung:

1. Die unbedingte, beiderseitige Verpflichtung auf den Grundsatz von *Treu und Glauben* bei der Anwendung und Interpretation der vertraglichen Bestimmungen und in der Verhaltensweise der Vertragspartner überhaupt.

2. Die ebenso einfache wie klare Hierarchie des Verfahrens bei Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten. (Solche sind, wo immer möglich, zuerst im Betrieb zu lösen. Gelingt hier die Lösung nicht, so bemühen sich die Verbandsinstanzen um die Verständigung. Ist ihnen der Erfolg ebenfalls nicht beschieden, dann tritt ein Schlichtungsverfahren in Funktion, und erst dann, wenn auch dieses scheitert, erfolgt schiedsgerichtliche Erledigung.)

3. Die unbedingte Friedenspflicht, d. h. die Außerkurssetzung von Streik und Aussperrung als Kampfmittel bei den Auseinandersetzungen zwischen Unternehmer und Belegschaft. Es ist kaum zu ermessen, welche Wohltat eine solche Regelung bedeutet, einmal staatspolitisch, ferner, im konkreten Fall, hinsichtlich der Wohlfahrt eines Industriezweiges, der sich zu einem guten Teil im internationalen Konkurrenzkampf zu bewähren hat, und endlich in bezug auf die lückenlose Verdienstkontinuität der nunmehr streik- und aussperrungsfreien Arbeitnehmerschaft.

Daß es auch auf einem so geordneten Kampfboden Späne gibt, ist selbstverständlich, und nichts wäre unrichtiger als anzunehmen, daß (um ein Wort Nationalrat *Steiners*, -des heutigen Präsidenten des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbandes zu gebrauchen) der Ausdruck „Friedensabkommen“ etwa besagte, Arbeiter und Unternehmer würden in der Schweiz jetzt nur noch Psalmen singen. Es gibt nach wie vor hartnäckige Auseinandersetzungen, aber in nun bald 20 Jahren hat sich gezeigt, daß sowohl die Arbeitgeber wie die Arbeitnehmer weiterkommen, wenn sie sich bei der Abwicklung ihrer Kontroversen als Sozialpartner, die sie ja in Wirklichkeit sind, benehmen, statt sich der als antiquiert bewerteten Streik- und Aussperrungswaffe zu bedienen.

Das in Rede stehende sog. Friedensabkommen ist, wie dem Leser aus dem Vertragstext ersichtlich geworden sein mag, überaus einfach konzipiert. Es ist ein „agreement in fundamentals“. Es enthält z. B. keine Tarifabmachungen. Deswegen und weil die Regelung einzelner Punkte des Dienstverhältnisses in den Zusatzabkommen (z. B. betr. Ferien) nur empfehlungsweise erfolgt, bestanden in Fachkreisen Hemmungen, das Abkommen als Gesamtarbeitsvertrag anzusehen. Mit wenig Ausnahmen neigen die zuständigen Personen und Instanzen heute dazu, dem Abkommen gesamtarbeitsvertraglichen Charakter beizumessen. Zuzufolge des vereinbarten Schiedsverfahrens sowie der für den Fall der Nichtinnehaltung der Empfehlungen vorgesehenen Sanktionen läuft die Abmachung letzten Endes eben doch auf einen Gesamtarbeitsvertrag hinaus. Man könnte sich allerdings fragen, inwiefern von gesamtarbeitsvertraglich zwingenden Normen die Rede sein könne, wenn keine Löhne festgesetzt und die in den Zusatzabkommen getroffenen Vereinbarungen betreffend andere Punkte des Dienstverhältnisses nur *empfehlungsweise* geregelt sind.

Da ist vorerst zu beachten, daß die Handlungsweise der Vertragspartner nach Treu und Glauben zu erfolgen hat und tatsächlich erfolgt. Ferner unterstehen die Verbände als Kontraktpartner der sog. Einwirkungspflicht. Sie können unter Umständen sogar sanktionspflichtig werden, wenn sie nicht alles tun, um den Empfehlungen zum Durchbruch zu verhelfen. Gegenüber Verbandsmitgliedern, die nicht bei der Stange bleiben, müssen die statutarischen Mittel bis zum Ausschluß mit all seinen Nachteilen für den Ausgeschlossenen zur Anwendung gelangen.

Wenn das Friedensabkommen auf eine generelle Festsetzung von Minimal- oder anderen Löhnen verzichtet, so deswegen, weil auf die ganz und gar verschiedenen Betriebsstrukturen innerhalb der schweizerischen Metall- und Maschinenbranche Rücksicht genommen wird. Das heißt natürlich nicht, daß sich der schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband und die übrigen durch Abkommen der besprochenen Art gebundenen Gewerkschaften um die Löhne nicht ebensowohl wie andere Gewerkschaften interessieren. Sie sind jederzeit in der Lage, Lohnerhöhungsbegehren über die Arbeiterkommissionen anzumelden. Diese Begehren unterstehen dann dem dargelegten Einigungsverfahren bis zur eventuell schiedgerichtlichen Erledigung. Mit wenig Ausnahmen, da auch von der Betriebsleitung ernannte Delegierte der Kommission angehören, besteht die Arbeiterkommission ausschließlich aus Vertretern der Belegschaft, die (soweit diese überhaupt organisiert ist) nicht einheitlich der Freien Gewerkschaftsbewegung anzugehören braucht. Im Gegensatz zur Bundesrepublik kennt die Schweiz die Einheitsgewerkschaft nicht. Die Mitglieder der Gewerkschaften (von denen die Freie Gewerkschaft, in concreto der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband, die weitaus stärkste ist) entscheiden über die mit dem Arbeitgeberverband zu treffenden Vereinbarungen allein, da nur ihnen und nicht einer auch aus Unorganisierten zusammengesetzten Betriebsversammlung letzten Endes Entscheidungsbefugnis zukommt.

Der erwähnte Umstand, daß im Vertrag in bezug auf das Einzeldienstverhältnis formell nicht das „Normen“- , sondern das „Empfehlungs“-Prinzip zur Anwendung gelangt, dürfte sich vor allem aus 1937 noch gegebenen, verbandspsychologischen Bedenken auf der Unternehmenseite erklären. Die Bereitschaft, eine so grundlegend neue Verbandspolitik einzuschlagen, war (angesichts differenter Ideologien auf beiden Vertragsseiten) nicht von vornherein voll und ganz gegeben. Erst durch die geradezu erstaunliche Durchschlagskraft des Treu-und-Glauben-Prinzips in der Praxis sind beiderseits viele Saulusse zu Paulussen geworden.

Dem deutschen organisierten Arbeiter wird die grundlegend anders konzipierte Politik großer schweizerischer Arbeitnehmerverbände im Vergleich zu seiner Gewerkschaft vor allem auffallen. Dem Schweizer Gewerkschafter liegt die Akzentuierung auf eine durch Gesetz und dessen Paragraphen kompliziert geregelte, betriebliche Mitbestimmung

nicht. Wohl legt er, wie schon einleitend gesagt, auf ein gutes Arbeitsklima und auf echte menschliche Beziehungen allergrößten Wert; aber er beansprucht kein Mitbestimmungsrecht in der Betriebsleitung und kommerziellen Geschäftsführung. Die Geschäftsführung überläßt er dem Unternehmer. Dem Friedensabkommen liegt daher stillschweigend der Grundsatz der Ausklammerung der Dispositionsfreiheit der Betriebsleitung in rein geschäftlichen bzw. marktpolitischen Dingen aus dem Gesamtbereich des Vertragswerkes zugrunde. Der geschäftliche Bereich einer Unternehmung und das Arbeitsverhältnis im Betrieb bleiben klar getrennt.

Das will jedoch nicht heißen, daß sich Gewerkschaftsvertreter und Belegschaft für geschäftliche Fragen grundsätzlich nicht interessieren würden. In den aufgeschlossenen Firmen informiert die Betriebsleitung die Arbeiterkommission von Zeit zu Zeit über Geschäftslage, Auftragsbestand usw. Soll z. B. im Betrieb infolge anormal kurzer Lieferfrist vermehrt Überzeit geleistet werden, so wird sich die Betriebsleitung mit der Arbeiterkommission besprechen. Das geschieht auf Grund des „allgemeinen Vertragsklimas“ in Wahrung beidseitiger Interessen. Aber mit dem in Deutschland gegebenen Mitbestimmungsrecht hat das nichts zu tun. Es ist anzunehmen, daß diese Haltung dem deutschen Gewerkschafter wenig verständlich erscheint.

Aber vielleicht vermag der nachfolgende knappe Hinweis auf die Werdens- und Geschichtsunterschiede zweier benachbarter und zum guten Teil sogar gleichsprachiger Länder (Europa, wie groß ist deine Vielfalt!) dem Leser die Vertragsmentalität der gemäß dem gezeichneten Abkommen verpflichteten Schweizer Gewerkschaften einigermaßen verständlich zu machen:

Der Schweizer ist aus mancherlei Gründen einer Politik der Verständigung allgemein und einer solchen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im besonderen eher zugeneigt als sein deutscher Nachbar. Abgesehen von der in der Schweiz schon immer geringeren Klassenscheidung ergibt sich diese Neigung, auf kurzen Nenner gebracht, aus folgenden Umständen. 1. Aus dem Sichkennnenlernen im gemeinsamen, sich jährlich zumindest für eine gewisse Zeit wiederholenden Militärdiensterelebnis. Die kommenden Herren müssen hier vorerst einmal buchstäblich „bei den Bauern liegen“, und oft wird der Untergebene für die Zeit des Dienstes zum Vorgesetzten seines zivilen Herrn. 2. Aus der durch die Gemeindeautonomie sich ergebenden Notwendigkeit enger Sachfragenzusammenarbeit der Bürger verschiedener Parteien (z. B. Industriedirektoren und Industriearbeiter) in Gemeinderäten, Kommissionen, Ausschüssen usw. In manchen Kantonen der Schweiz haben politische Minderheiten ein Anrecht auf angemessene Vertretung in Gemeinderäten und Kommissionen. 3. Aus der mit der industriellen Dezentralisierung im Funktionalverhältnis stehenden Dorfkultur, die Arbeiter und Vorgesetzte öfters auch außerhalb des Betriebes und der Politik zu aufgeschlossener Mitarbeit zwingt. 4. Aus der Übersichtlichkeit eines relativ engen nationalen Raumes. 5. Aus der auch heute noch beachtlich starken, verwandtschaftlichen Vermischung der städtischen mit der ländlichen Bevölkerung. 6. Aus der Entlastung der Innenpolitik, einmal infolge der außenpolitisch absolut einheitlichen Konzeption der Parteien (Kommunisten zählen in der Schweiz praktisch nicht), und sodann infolge der in den großen Linien, wenn auch nicht in allen Details gegebenen „*unité de doctrine militaire*“. 7. Aus der Verselbständigung des arbeiterpolitischen Denkens seit der 1933 erfolgten Niederlage der deutschen Arbeiterbewegung, die früher, d. h. in der Vorhitlerzeit, fast unbesehenes Vorbild schweizerischer Arbeiterpolitik war.

Man muß die Schweizer Gewerkschaftspolitik allgemein und die Politik des Metall- und Uhrenarbeiterverbandes im besondern vor diesem politisch-soziologischen Hintergrund und im Lichte der eingangs skizzierten nationalen und internationalen Verumstände betrachten, um sie voll verstehen zu können.