

## **Die „Friedenspolitik“ der Schweizer Gewerkschaften**

Von der Sozialpartnerschaft zur Vertragspartnerschaft?

---

*Hans Baumann, geb. 1948 in Zürich, studierte Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Basel, arbeitete dann als Raumplaner in einem privaten Planungsbüro und ist heute Leiter der Abteilung Kader und technische Angestellte bei der Gewerkschaft Bau und Holz. Alex Weber, geb. 1945 in Davos, studierte an den Universitäten von Bern und Zürich die Rechte, war als Lehrer und Gerichtssubstitut tätig und leitet als Rechtsanwalt seit 1975 die Rechtsabteilung der Gewerkschaft Bau und Holz.*

Nicht ohne Grund wird die Schweiz im Ausland als Hort der Stabilität und des sozialen Friedens angesehen. Kaum jemand kennt die Organisationen und die

Probleme der Schweizer Arbeiterbewegung. Die Politik der Gewerkschaften ist nicht spektakulär und erregt deshalb auch außerhalb der Eidgenossenschaft kaum Aufsehen. Arbeitskonflikte werden meist am Verhandlungstisch ausgetragen. Offene Arbeitskämpfe sind selten und kamen in den letzten Jahren nur auf betrieblicher Ebene vor. Dies war jedoch nicht immer so. Auch in der Schweiz basieren die wichtigsten Errungenschaften der Arbeiterbewegung, wie die Durchsetzung von Gesamtarbeitsverträgen oder das Sozialversicherungssystem auf einer kämpferischen Politik der Gewerkschaften, wie sie zum Teil bis in die vierziger Jahre betrieben wurde. So war z. B. die Einführung der Alters- und Hinterlassenenversicherung nach dem zweiten Weltkrieg eine späte Folge des letzten und einzigen Generalstreiks, den die Schweizer Arbeiterbewegung 1918 durchgeführt hatte. Noch im Laufe der dreißiger Jahre und gegen Ende der vierziger Jahre konnten zahlreiche vertragliche Vereinbarungen, insbesondere im Bau- und Holzgewerbe, nur durch Streiks durchgesetzt werden.

#### *Das Friedensabkommen vom 19. Juli 1937*

Die soziale Entwicklung der Nachkriegsjahre mit der für die Schweiz typischen Politik des weitgehenden Verzichts auf gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen gründet sich im wesentlichen auf das sogenannte Friedensabkommen, das 1937 zwischen dem Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller und vier Arbeitnehmerverbänden der Metallindustrie abgeschlossen wurde. Als führender, mitgliederstärkster Verband trat auf der Arbeitnehmerseite der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband (SMUV) auf, der sich sehr für die Unterzeichnung des Friedensabkommens einsetzte und damit als größte Gewerkschaft innerhalb des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes auch einen wichtigen Markstein für die zukünftige Entwicklung der Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeziehungen setzte. Das Friedensabkommen wurde von 1937 bis 1974 alle fünf Jahre und zuletzt 1978 erneuert. Es handelt sich dabei nicht um einen eigentlichen Kollektivvertrag mit materiellen Inhalt. Das Friedensabkommen legt vielmehr fest, wie Konflikte unter Ausschluß von Kampfhandlungen nach dem Grundsatz von „Treu und Glauben“ behandelt werden sollten. So ist insbesondere festgehalten, daß für die ganze Dauer des Abkommens Arbeitsfriede zu wahren ist und daß Meinungsverschiedenheiten aufgrund eines vorgeschriebenen, mehrstufigen Schlichtungsverfahrens zu behandeln sind. Das Prinzip von „Treu und Glauben“ beinhaltet, daß grundsätzlich den abhängig Beschäftigten nicht vorenthalten werden darf, was vom Betrieb geleistet werden kann, andererseits darf für die Lohnabhängigen nicht gefordert werden, was für das Unternehmen nicht zumutbar ist.

Der Abschluß des Friedensabkommens in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie im Jahre 1937 kann nur auf dem Hintergrund einer ganz bestimmten historischen Situation und der damit zusammenhängenden Entwicklung innerhalb

des SMUV gesehen werden. Die Wirtschaftskrise hatte auch die Schweizer Wirtschaft zu Anfang der dreißiger Jahre schwer getroffen. Mittels Lohnabbau, Entlassungen und verschärften Rationalisierungsmaßnahmen wurde die Krise auf die Lohnabhängigen abgewälzt. Durch diese Situation wurden zahlreiche Arbeitskämpfe ausgelöst, zum Teil auch im Bereich der Metall- und Maschinenindustrie. Da diese Branche extrem exportabhängig war und ist, sah man einen Ausweg aus der Krise vor allem durch die Ankurbelung des Exports. Voraussetzung hierfür war jedoch soziale Stabilität und eine relativ günstige Kostenstruktur. Seitens der Schweizer Regierung (Bundesrat) reifte der Plan, ein Gesetz zur staatlichen Zwangsschlichtung einzuführen. Vor allem die Gewerkschaften befürchteten hier einen massiven Einbruch in die Tarifautonomie. Eine Gefahr drohte der schweizerischen Arbeiterbewegung aber auch vom ständig stärker werdenden Faschismus in Deutschland und in Italien sowie den aufkommenden faschistischen Tendenzen im Inland.

Der SMUV, der bereits in den zwanziger Jahren eher auf das Gewicht der Mitgliederzahlen als auf direkte Kampfmaßnahmen setzte, versprach sich deshalb von der Sicherung des sozialen Friedens einen Beitrag zur wirtschaftlichen Gesundung und einen Schulterschuß gegen die politischen Bedrohungen in der Zeit vor dem zweiten Weltkrieg.

#### *Ideologie und gesetzliche Regelung*

Die Ideologie des unbegrenzten Arbeitsfriedens tauchte in der Schweiz vereinzelt bereits vor dem ersten Weltkrieg auf. Verschiedene juristische Autoren stützten die Begründung der absoluten Friedenspflicht auf den Vertragszweck des Kollektivvertrages<sup>1</sup>. Dabei versteht man unter *absoluter* Friedenspflicht den Verzicht auf jegliche Kampfmaßnahme während der Vertragsdauer. *Relative* Friedenspflicht hingegen erlaubt Kampfmaßnahmen bei Angelegenheiten, die nicht im Vertrag geregelt sind. Diese Autoren sahen die Bedeutung und das Wesen des Tarifvertrages darin, daß er den Arbeitnehmern das Gefühl der Stetigkeit der Lohnverhältnisse verleihe, den Arbeitgebern aber die ruhige Sicherheit bei der Fortführung der Produktion verbürge. Die damaligen kämpferischen Standpunkte der meisten Gewerkschaften wurden negiert. So konnte unter Juristen die Meinung vertreten werden, nach Treu und Glauben und mit Rücksicht auf die allgemeine Verkehrsauffassung müßte stets als vernünftiger Wille unterstellt werden, daß der normale Zustand, der absolute Friede im Gewerbe, während der Tariffdauer gewollt sei<sup>2</sup>. Ferner sahen die Vertreter der absoluten Friedenspflicht bei einer Beschränkung auf die relative Friedenspflicht die Gefahr, daß Arbeitgeber keine Tarifverträge mehr eingehen und wirtschaftliche Kämpfe vielleicht deswegen mit noch nie dage-

---

1 Leemann, Hans, Die rechtliche Bedeutung des Tarifvertrages, SJZ 6 (1909).

2 Holer, Oskar, Generalstreik und Gesamtarbeitsvertrag, SJZ 15 (1918), S. 173.

wesener Heftigkeit entbrennen, was zur fortgesetzten Bedrohung des wirtschaftlichen Lebens führe. Die relative Friedenspflicht fördere schließlich die revolutionären Unternehmungen des extremen Teils der Arbeitnehmerschaft, da die Verpflichtung zur Vertragstreue nicht mehr hemmend im Wege stehe<sup>3</sup>.

Diese unkritische Vermischung der Friedenspflicht mit der Einhaltungspflicht hält heute noch an. Grundlos beschwören vor allem Unternehmerkreise immer wieder, ohne Friedenspflicht würden die Gesamtarbeitsverträge nicht eingehalten. Grundsätzlich gehört aber auch in der Schweiz die Friedenspflicht nicht immanent dem Gesamtarbeitsvertragsrecht als solchem an, sondern ist Teil des Arbeitskampfrechts. Die schweizerische Arbeitsverfassung hingegen läßt keine ausdrücklich formulierte Arbeitskampfkonzeption erkennen. Erst in allerletzter Zeit macht sich in der juristischen Literatur der Einfluß vor allem der deutschen Lehre bemerkbar, die sich praktisch aber auf keine schweizerischen Beispiele stützen kann. Immerhin werden sogenannte juristische Regelungshilfen für zukünftig denkbare Fälle geschaffen. Ob sich dies in der Praxis zum Vorteil der betroffenen Arbeitnehmer auswirken wird, mag dahingestellt bleiben.

Die verfassungsrechtliche Grundlage für Interventionen auf dem Arbeitsmarkt zum Ausgleich der Nachteile individueller Vertragsfreiheit findet sich vornehmlich in Art. 34. In dieser Verfassungsbestimmung wird der Bund für zuständig erklärt, die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen und von anderen gemeinsamen Vorkehren - z. B. Beschlüssen von paritätischen Organen - „zur Förderung des Arbeitsfriedens“ gesetzlich zu regeln. Ein Blick auf die Entstehungsgeschichte dieses Artikels zeigt, daß gerade in den Kriegsjahren der Förderung des Arbeitsfriedens erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt wurde<sup>4</sup>. Die Garantie von Mindestarbeitsbedingungen sollte den Arbeitsfrieden gewährleisten. Erwähnenswert ist, daß diese Verfassungsbestimmung zusammen mit anderen Wirtschaftsartikeln 1947 in der Bundesverfassung neu formuliert wurde, und diese Revision „ . . . politisch ein angemessenes, ja zögerndes Nachrücken, Nachgeben und Konzedieren gegenüber der vordrängenden Sozialpolitik“<sup>5</sup> bedeutete. Der Bundesrat bezeichnete die Wirtschaftsartikel als verfassungsrechtliche Fortentwicklung, die sich in der „Preisgabe der ablehnenden Haltung gegenüber der gewachsenen Sozialordnung und staatlichen Sozialpolitik“ zeigte<sup>6</sup>.

Die Friedenspflicht wurde im Jahre 1956 ausdrücklich im Obligationenrecht verankert. Danach ist jede Kollektivvertragspartei verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmaßnahme zu enthalten, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im Kollektivvertrag geregelt sind; die Friedenspflicht gilt nur unbeschränkt, wenn dies ausdrücklich bestimmt ist.

3 Fröhlich, Roman, Die Friedenspflicht im Gesamtarbeitsvertragsverhältnis, ZBJV 54 (1918), S. 409.

4 Vgl. Hausheer, Die AVE von Kollektivverträgen, S. 329, 342; Schweingruber/Bigler, Kommentar zum GAV, S. 81 ff.; die Botschaften des Bundesrates v. 1937 und 1941 unterstreichen dies.

5 Schweingruber, Edwin, Die Sozialgesetzgebung der Schweiz, Bern 1955, S. 88 ff.

6 Vgl. Botschaft des Bundesrates v. 1937, BB1. II, S. 850.

*Die Verbreitung der „absoluten“ Friedenspflicht in den Kollektivverträgen*

Nachdem gleich nach dem zweiten Weltkrieg noch zahlreiche Arbeitskonflikte ausgetragen wurden, setzte sich die Linie des SMUV in den durch eine wirtschaftliche Hochkonjunktur gekennzeichneten fünfziger Jahren nach und nach in allen wichtigen Kollektivverträgen durch. Zwar wurden von den anderen Gewerkschaften keine eigentlichen Friedensabkommen unterzeichnet. Aber nach der Verankerung des entsprechenden Artikels im Schweizerischen Obligationenrecht wurde die Formulierung des „absoluten Arbeitsfriedens“ mit den dazu gehörenden Bestimmungen über die Schlichtung von Konflikten in die meisten Verträge aufgenommen. Die vertragliche Regelung trat damit eindeutig in den Mittelpunkt der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die meisten gewerkschaftlichen Aktivitäten wurden an den Verhandlungstisch verlagert; damit einhergehend wurde innerhalb der Gewerkschaftsführungen die Ideologie der „Sozialpartnerschaft“ vorherrschend. Auch bei den betroffenen Arbeitnehmern setzte sich die Überzeugung immer mehr durch, daß in Kooperation mit den Arbeitgebern mehr zu erreichen sei als mit Konfrontation. Der weitgehende Verzicht auf Kampfmaßnahmen drückte sich auch in der Streikbilanz aus.

Obschon in den Krisenjahren 75/76 wieder zahlreiche betriebliche Streiks durchgeführt wurden, blieb die Schweiz, in Streiktagen gemessen, trotzdem eine Insel der sozialen Stabilität. So verzeichnet die Schweiz von 1974 bis 1976 pro 1000 Arbeitnehmer 3 Ausfalltage durch Streiks, die BRD 25 und Italien beispielsweise 1754<sup>7</sup>. Dies ist besonders bemerkenswert angesichts der Tatsache, daß in der Schweiz während der Krise 75/76 relativ mehr Arbeitsplätze vernichtet wurden (über 300 000, d. h. ca. 10 Prozent) als in den meisten anderen Industrieländern.

Wie weit heute die vertragliche Friedenspflicht die sozialen Beziehungen in der Schweiz prägt, veranschaulicht eine im Jahre 1977 durchgeführte Erhebung über die Friedensartikel in Kollektivverträgen. Danach enthielten von 1335 untersuchten Gesamtarbeitsverträgen 890 ausdrücklich die *absolute* Friedenspflicht<sup>8</sup>. Dabei ist zu berücksichtigen, daß es sich bei den 890 Verträgen mit absoluter Friedenspflicht um die meisten gesamtschweizerischen oder überregionalen Verträge handelt.

*Die Erfahrungen der Krise 75/76 als Beginn einer Umorientierung*

Wie schon angedeutet, brachte die Wirtschaftskrise der Jahre 1975/76 der Schweiz einen massiven Einbruch an Produktionsvolumen und Beschäftigung. Am meisten war dabei das Baugewerbe betroffen. Aber auch im Organisationsbereich des SMUV wurden von 1970 bis 1978 über 100 000 Arbeitsplätze vernichtet. Von

7 F. Hellmann/W. Oesterheld, Die Gewerkschaften in der Schweiz - „Spitzenverbände“ der Schweizer Wirtschaft?, aus: F. Hellmann u. a. (Hrg.), Europäische Gewerkschaften, Frankfurt 1980.

8 E. Schweingruber, Friedenspflicht und Konflikterledigung aufgrund der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz, Zürich 1979.

vielen Unternehmern wurde die Krise dazu ausgenützt, ihre Unternehmungsstrukturen zu „bereinigen“, die Löhne zu kürzen und die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Je nach Vertragsgebiet und den getroffenen unternehmerischen Maßnahmen geschah dies unter Einhaltung oder auch Verletzung bestehender vertraglicher Bestimmungen. In vielen Fällen mußten die Gewerkschaften tatenlos zusehen, wie seit Jahren bestehende Rechte abgebaut oder Arbeitsplätze aufgehoben wurden. Dies führte einerseits dazu, daß sich viele Gewerkschafter bewußt wurden, daß die Bestimmungen des absoluten Arbeitsfriedens besonders in Krisenzeiten einseitig sind, indem zwar den Gewerkschaften die Hände für Aktionen gebunden sind, die Unternehmer jedoch die Krise mindestens zum Teil auf die Arbeitnehmer abwälzen können. Die Unternehmerverbände waren auch in vielen Fällen nicht bereit, sich über die vereinbarten Schlichtungsinstanzen wirklich für die Durchsetzung von Verträgen einzusetzen, da sie nicht gegen die eigenen Mitglieder vorgehen wollten. Das Prinzip der kollektiven Durchsetzung von Verträgen ist denn auch bis heute noch nicht restlos anerkannt.

Andererseits ereigneten sich in den Rezessionsjahren einige Betriebskämpfe, die demonstrierten, daß sich Arbeitnehmer, die in materielle Bedrängnis geraten und sich über die Bestimmungen der absoluten Friedenspflicht hinwegsetzen, durch Streiks, Betriebsbesetzungen usw. erfolgreich für ihre Arbeitsplätze einsetzen können. Unter dem Druck der betroffenen Arbeiter zeigte sich auch die SMUV-Leitung bereit, in zwei Fällen einen „wilden“ Streik zu unterstützen (bei der Uhrenfabrik Bulova in Biel und bei der Maschinenfabrik Matisa in Crissier).

Unter dem Eindruck der Rezessionsjahre fand die Erneuerung des Friedensabkommens im Jahre 1978 nicht mehr die einhellige Unterstützung der SMUV-Basis. Insbesondere in der Westschweiz und im Tessin formierten sich die Gegner des absoluten Arbeitsfriedens, die jedoch an der entscheidenden Industriekonferenz einer deutschschweizer Mehrheit von Friedenspflichtbefürwortern unterlagen. Auf diese Weise wurde das Friedensabkommen noch einmal um fünf Jahre bis 1983 verlängert. Die Arbeitgeberseite, die sich der Bedeutung dieses Abkommens in der Metall- und Maschinenindustrie für die Vertragsbeziehungen der ganzen Wirtschaft bewußt ist, legte großen Wert auf die Erneuerung und war nicht zuletzt deshalb zu Konzessionen bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen bereit. So konnte u. a. eine Arbeitszeitverkürzung um zwei Stunden und die Verlängerung der Ferien um eine Woche durchgesetzt werden.

#### *Die Stellung der verschiedenen Gewerkschaften heute*

Eine Beurteilung der gewerkschaftlichen Friedenspolitik in der Schweiz dürfte sich allerdings nicht nur auf die negativen Erfahrungen der letzten Wirtschaftskrise abstützen, sondern sollte eine Bilanz der gewerkschaftlichen Erfolge der Nachkriegsjahre beinhalten. Nun ist es äußerst schwierig, einzuschätzen, welchen Beitrag

diese „sozialpartnerschaftliche“ Politik an die wirtschaftliche und soziale Besserstellung der Schweizer Arbeitnehmer geleistet hat. Zweifellos verzeichnete die Schweizer Wirtschaft bis zum Jahre 1973 eine Periode beispielloser wirtschaftlicher Prosperität. Die Löhne der Arbeiter und Angestellten kletterten auf ein Niveau, das heute durchschnittlich zu den höchsten der Welt zählt. Die Gewerkschaften waren also bei der Durchsetzung der materiellen Interessen durchaus erfolgreich.

Bei der Beurteilung der qualitativen Aspekte sieht die Bilanz allerdings nicht so positiv aus. So arbeiten die Schweizer Arbeitnehmer in der Regel immer noch 44 Stunden in der Woche, im Gewerbe oft sogar noch zwischen 45 und 50 Stunden. Hier steht die Schweiz eindeutig am Schluß der industrialisierten Länder. Für die gesetzliche oder vertraglich vereinbarte Feriendauer ergibt sich das gleiche Bild. Auch im Bereich der Sozialversicherung bzw. Sozialgesetzgebung gibt es zahlreiche Lücken, die in anderen Industrieländern längst geschlossen sind. So insbesondere beim Kündigungsschutz, bei der Mutterschaftsversicherung und in Bereichen der Krankenversicherung. Auch in der Mitbestimmungsfrage konnten bisher keine Erfolge gebucht werden.

Bei der aktuellen Diskussion innerhalb der Verbände des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds spielt allerdings diese Gesamtbilanz kaum eine Rolle. Vielmehr wird von jenen Gewerkschaftern, die sich für die Abschaffung der absoluten Friedenspflicht einsetzen, neben den erwähnten Erfahrungen der Krisenjahre vor allem auch der prinzipielle Charakter der Rolle der Gewerkschaften und der negative Einfluß „sozialpartnerschaftlicher“ Politik auf das Bewußtsein der Arbeiterschaft, die damit verbundene ideologische Entleerung und der Verlust an Kampfbereitschaft betont. Nicht ohne Einfluß dürfte dabei auch der zunehmende Trend zur Verrechtlichung sein, wodurch die Kampfebene sich weg von den betroffenen Kollegen hin zum grünen Verhandlungstisch verlagert, dessen Gesetzmäßigkeiten für die Basis nicht mehr durchschaubar sind.

Wenn - wie oben am Beispiel des SMUV dargestellt - die Fronten für oder gegen die Verankerung des absoluten Arbeitsfriedens in den Verträgen u. a. auch *innerhalb* der Einzelgewerkschaften verlaufen, so ist doch der SMUV heute die einzige der großen Privatarbeitergewerkschaften im Schweizerischen Gewerkschaftsbund, welche vom programmatischen Verständnis her am Konzept des absoluten Arbeitsfriedens festhält. (Für die Gewerkschaften des Personals im öffentlichen Dienst stellt sich das Problem anders; so existiert beim Bund und in den meisten Kantonen ein formelles Streikverbot.) In einer offiziellen Darstellung der SMUV-Vertragspolitik findet sich folgender Absatz über den Friedensartikel<sup>9</sup>:

„Die GAV brachten bisher innert der Vertragsdauer weitere Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und sie legen brauchbare Verfahren zur Konfliktledi-

---

<sup>9</sup> Schweiz. Gewerkschaftsbund (Hrg.), Die Gewerkschaften in der Schweiz, Bern 1975, S. 44.

gung fest. Dies und die Erwägung, daß Kampfmaßnahmen wie Streiks und Aussperungen der Wirtschaft und damit den Arbeitnehmern selbst schaden, veranlaßten die über Vertragsabschlüsse beschließenden Arbeitnehmer, der Festlegung der absoluten Friedenspflicht in den GAV zuzustimmen. Diese ist besonders für die Exportindustrien von großer Bedeutung, denn eine ungestörte Produktion ermöglicht zum Beispiel die Einhaltung der Liefertermine. Dies stärkt die internationale Konkurrenzfähigkeit und trägt zur Erhaltung der Arbeitsplätze bei."

Als zweitgrößte Schweizer Gewerkschaft tritt die Gewerkschaft Bau und Holz seit einigen Jahren für eine Relativierung der Friedenspflicht ein. Es ist vor allem das Verdienst des 1978 verstorbenen Präsidenten dieser Gewerkschaft, *Enzio Canonica*, die Einseitigkeit des absoluten Arbeitsfriedens aufgezeigt zu haben. Da *Canonica* gleichzeitig auch Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes war, hatte diese Haltung zweifellos auch Ausstrahlungskraft auf die anderen Gewerkschaften. *Canonica* betonte vor allem, daß der Arbeitsfriede nicht als Selbstzweck, sondern wie der Streik als Mittel der Gewerkschaftspolitik zu betrachten sei. Und grundsätzlicher<sup>10</sup>: „Der unbeschränkte Arbeitsfriede bedeutet ein Einfügen der Gewerkschaft in das bestehende System und ist abzulehnen, weil er im Gegensatz steht zu den gewerkschaftlichen Endzielen, die in unseren Verhältnissen auf eine Überwindung des Systems tendieren. Sein unbeschränkter Geltungsraum bedeutet eine Bindung, für die sich die Gewerkschaften nicht hergeben können." *Canonica* stellte auch fest, daß während der Periode des Glaubens an die Absolutheit der vertraglichen Sicherungen eine ideologische Entleerung der Gewerkschaften, die Abschwächung ihrer Einflußkraft und auch ein Verlust ihrer Glaubwürdigkeit resultiert hat.

Heute wird von der Gewerkschaft Bau und Holz deshalb eine neue Ausrichtung der Vertragspolitik angestrebt, welche sich weniger am Begriff der „Sozialpartnerschaft" als an einer zweckorientierten „Vertragspartnerschaft" orientiert. So formuliert *Max Zuberbühler*, der heutige Präsident dieser Gewerkschaft<sup>11</sup>: „Unbestreitbar ist, daß im primären Bereich unserer gewerkschaftlichen Arbeit, auf dem Gebiet des Gesamtarbeitsvertrages, ein verändertes Verständnis für kollektive Abmachungen besteht. Die in der Konjunktur willkommene Kollektivvertragseuphorie hat mit der ordnenden Funktion vornehmlich ihren Zweck bei den Arbeitgebern erfüllt, währenddem die Rezession mit aller Brutalität aufzeigt, wie stark oder wie schwach die viel gerühmte Sozialpartnerschaft ist. Ernüchternd und selbstkritisch ist damit eingestanden, daß der vertragliche Preis für den gewerkschaftlichen Ordnungsfaktor unterbewertet blieb. Diese klare Feststellung zwingt uns zu einem Umdenken in unserer Gewerkschaftspolitik."

<sup>10</sup> E. Canonica. Gewerkschaften und Arbeitsfriede, aus: K. Aeschbach/D. Robbiani, *Enzio Canonica der Mensch und Gewerkschafter*, Bubenberg 1979, S. 116.

<sup>11</sup> Max Zuberbühler, Rede anläßlich der Landesdelegiertenversammlung der Gewerkschaft Bau und Holz vom 2. 9. 1978.



Auch die Gewerkschaft Druck und Papier sowie die Gewerkschaft Textil, Chemie, Papier setzen sich in ihrer Vertragspolitik für eine Relativierung der Friedenspflicht ein. So findet sich im Aktionsprogramm 1979-1982 der Gewerkschaft Textil, Chemie, Papier:<sup>12</sup>: „Unsere Gewerkschaft hat sich für die Relativierung der Friedenspflicht eingesetzt und jeweils nur widerwillig ihre Unterschrift unter den absoluten Arbeitsfrieden gesetzt. Das genügt nicht. Es gilt, sich heute aktiv bei den Mitgliedern dafür einzusetzen, die Mitglieder auf allfällige Kämpfe vorzubereiten, um härteren Angriffen der Arbeitgeber zu begegnen und die Ziele der Arbeitnehmer wirklich durchsetzen zu können.“

Diese Stellungnahmen zeigen, daß wichtige Gewerkschaftsverbände in der Schweiz heute von der Politik des absoluten Arbeitsfriedens abrücken möchten und auch bemüht sind, die entsprechenden Abmachungen in den Kollektivverträgen zu ändern. Mit der Realisierung tun sie sich jedoch sehr schwer. So konnte die Gewerkschaft Bau und Holz bei der letzten Vertragserneuerung im Bauhauptgewerbe 1977 nicht verhindern, daß die Formulierung des „unbeschränkten Arbeitsfriedens“ im Sinne des Obligationenrechts in den Vertrag aufgenommen wurde. Es konnte nur erreicht werden, daß der Vertrag auf drei Monate kündbar ist, falls bei den jährlichen Lohnverhandlungen keine Einigung erzielt werden kann.

Auch der laufende Kollektivvertrag für die Baseler Chemieindustrie, eine der wichtigsten Schweizer Exportindustrien, enthält immer noch die Klausel der absoluten Friedenspflicht. Die Erneuerung dieses Vertrages steht jedoch vor der Tür und die Abschaffung der absoluten Friedenspflicht ist eine der Hauptforderungen, welche die beteiligten Arbeitnehmerorganisationen, die Gewerkschaft Chemie, Textil, Papier und der SMUV, gestellt haben. Auffallend ist, daß die hier beteiligte Baseler Sektion des SMUV einen anderen Kurs steuert als die zentrale Führung, indem die Forderungen nach der Relativierung der Friedenspflicht für die Chemieindustrie unterstützt werden.

Die Druckindustrie befindet sich im Moment gar in einem vertragslosen Zustand, da das ausgehandelte Resultat eines neuen Kollektivvertrags, das unter anderem wiederum die absolute Friedenspflicht zum Inhalt hat, von der Basis der Gewerkschaft Druck und Papier nicht akzeptiert wurde. Im Moment der Abfassung dieses Artikels war es noch nicht klar, ob es wegen dieses Konflikts in der Schweizer Druckindustrie zu Kampfmaßnahmen kommen würde oder nicht.

### *Die Haltung der Arbeitgeber*

Bei den letzten Verhandlungen über Kollektivverträge, bei denen die Relativierung der Friedenspflicht zur Diskussion stand, hat es sich gezeigt, daß die Arbeitgeberverbände in dieser Angelegenheit eine ganz unnachgiebige Haltung einnehmen.

---

<sup>12</sup> Gewerkschaft Textil, Chemie, Papier, Aktionsprogramm GTCP 1979-82, S. 17.

So war man selbst in den Rezessionsjahren bereit, gewisse *materielle* Konzessionen zu machen. Das Friedensabkommen in der Metall- und Maschinenindustrie sowie die Formulierung der absoluten Friedenspflicht in den übrigen wichtigen Kollektivvereinbarungen werden jedoch von den Arbeitgeberorganisationen als ein wichtiger vertraglicher Hintergrund der Sozialpartnerschaftsidee angesehen und deshalb bei Verhandlungen und in offiziellen Stellungnahmen hart verteidigt. So äußert sich der Präsident des Zentralverbandes schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen, *Fritz Halm*: „Für die Arbeitgeberschaft gibt es nur *eine* Form des Arbeitsfriedens, nämlich den absoluten, der während der Vertragsdauer jede kollektive Arbeitskampfmaßnahme der einen oder anderen Seite ausschließt<sup>13</sup>.“

Gewerkschafter, die sich für die Relativierung einsetzen, werden von Arbeitgeberseite gern dem „politisch extremen Rand“ der Gewerkschaftsbewegung zugeordnet<sup>14</sup>, was angesichts der Haltung der zweitgrößten Schweizer Gewerkschaft (Bau und Holz) als wenig glaubhaft erscheint.

Den Arbeitgeberorganisationen fällt es dabei nicht schwer, die sogenannte öffentliche Meinung für ihr Anliegen einzuspannen. Tatsächlich scheint der Streik nach Meinung vieler Schweizer und auch vieler Schweizer Arbeitnehmer kein adäquates Mittel zur Durchsetzung von Arbeitnehmerforderungen zu sein. Der jahrzehntelange, vertraglich abgesicherte Verzicht auf Kampfmaßnahmen hat dazu geführt, daß ein Streik höchstens dann akzeptiert wird, wenn ein Arbeitgeber vertragliche Rechte oder moralische Verpflichtungen ganz *offensichtlich* verletzt. Kampfmaßnahmen als legitimes Mittel zur Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen, etwa im Vorfeld von Vertragsverhandlungen, sind jedoch nicht populär. Nach einer Umfrage, die im Auftrag der Redaktion der „Schweizerischen Arbeitgeber-Zeitung“ durchgeführt wurde, beurteilten 1978 75 Prozent der Befragten die Fortführung des „Friedensabkommens“ in der Metall- und Maschinenindustrie als „sehr sinnvoll“ oder „sinnvoll“. Dabei wichen die Resultate der befragten Gewerkschaftsmitglieder nur unwesentlich von den Ergebnissen der Grundgesamtheit ab. Immerhin nahm der Prozentsatz jener Befragten, die das „Friedensabkommen“ als negativ empfanden, in den Krisenjahren zu<sup>15</sup>.

Allerdings hat die sozialpartnerschaftliche Politik der letzten Jahrzehnte auch dazu geführt, daß Vertragsbewegungen und andere Geschehnisse an der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerfront von großen Teilen der Schweizer Bevölkerung kaum wahrgenommen werden und deshalb auch die Kenntnisse über wichtige Gegebenheiten der Schweizer Arbeiterbewegung sehr gering sind. So ergab sich aus einer Umfrage des Schweizer Wirtschaftsmagazins „Bilanz“, daß nur 24 Prozent der befragten

13 Präsidialansprache an der DV des Zentralverbandes in Zürich vom 1.6.1978, aus: Schweiz. Arbeitgeber-Zeitung Nr. 22, 1978, S. 379.

14 So formuliert in den von der arbeitgebernahen „Gesellschaft zur Förderung der schweizerischen Wirtschaft“ herausgegebenen Wirtschaftspolitischen Mitteilungen, Nr. 4, April 1980, S. 12.

15 Der Arbeitsfrieden steht auf breiter Basis, Schweiz. Arbeitgeber-Zeitung, Nr. 17/18, 27. 4. 1978, S. 297.

Personen den Begriff der Friedenspflicht einigermaßen umschreiben konnten<sup>16</sup>. Die Mehrheit der Befragten konnte mit diesem Begriff der Friedenspflicht gar nichts anfangen oder gab völlig falsche Antworten, wie z. B.: „Arbeitgeber dürfen während der Dauer eines Gesamtarbeitsvertrages niemandem kündigen.“ Diese Resultate relativieren denn auch die Umfrageergebnisse der Arbeitgeber-Zeitung, da offensichtlich viele Schweizer die Begriffe Friedensabkommen oder Friedenspflicht und deren Zusammenhänge mit den Kollektivverträgen nicht verstehen.

### *Schlußfolgerungen*

Abschließend seien die wichtigsten Argumente, die heute gegen die Politik des absoluten Arbeitsfriedens vorgebracht werden, noch einmal zusammengefaßt:

- Die Krisenerfahrung der Jahre 1975/76 hat die Einseitigkeit einer falsch verstandenen Friedenspflicht demonstriert.
- Wichtige, qualitative gewerkschaftliche Postulate sind noch nicht verwirklicht oder einer Verwirklichung nicht einmal nähergerückt.
- Der weitgehende Verzicht auf Kampfmaßnahmen als eines der wichtigsten Druckmittel der Arbeitnehmerseite kann gewerkschaftliches Handeln auf „*kollektives Betteln*“ beschränken<sup>17</sup>; die Gewerkschaften werden zum systemstabilisierenden Faktor und verzichten so auf längerfristige Zielsetzungen.
- Das Gefühl des Unbeteiligtseins an gewerkschaftlichen Entscheidungen führt bei vielen Arbeitnehmern zur Resignation, politischer Abstinenz, Demobilisierung und Individualisierung. Der Sinn für Solidarität geht verloren. Dies zusammen mit der Kampfunerfahrenheit vieler Gewerkschafter schwächt wiederum die Fähigkeit der Arbeitnehmerseite, sich in Zeiten verschärfter wirtschaftlicher Krisen erfolgreich zur Wehr setzen zu können.

Diese Einsicht hat heute bedeutende Verbände innerhalb des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes dazu bewogen, die Grundsätze ihrer Vertragspolitik zu überdenken.

Das „Modell Schweiz“, das ja auch von der Arbeitgeberseite anderer Länder immer als Muster für tarifvertragliche Beziehungen hingestellt wird, ist also innerhalb der Schweizer Gewerkschaften umstritten und soll im Moment zumindest teilweise revidiert werden. Dieses spezielle Modell der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehung muß aus seinem historischen Gewachsensein verstanden werden; besonders längerfristig offenbart es aus Arbeitnehmersicht gewichtige Nachteile. Als Vorbild für ausländische Verhältnisse ist es deshalb vom gewerkschaftlichen Standpunkt her kaum geeignet.

---

<sup>16</sup> Durch Krisen gestärkt, „Bilanz“ Nr. 2/1980, S. 37 ff.

<sup>17</sup> Diese Formulierung findet sich im Urteil des deutschen Bundesarbeitsgerichts vom 10. Juni 1980 zum Aussperrungsstreit in der Druckindustrie (1 AZR 822/79).