

Formen wachsender Berufsgemeinschaft

Das „Friedensabkommen“ in der schweizerischen Maschinenindustrie 1937 — 1954

Von JAKOB DAVID

Nach den schweren Krisenzeiten der dreißiger Jahre und angesichts der Verdüsterung des politischen Horizontes traten in der Schweiz 1937 die Beteiligten der Schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie, Arbeitgeberverband und Gewerkschaften, zusammen, um das in der schweizerischen Sozialgeschichte berühmt gewordene sogenannte „Friedensabkommen“ zu schließen. Das Abkommen wurde zuerst 1937 probeweise für zwei Jahre getroffen, dann aber 1939, 1944 und 1949 um je fünf Jahre verlängert, so daß es nun bis zum 19. Juli 1954 in Geltung bleiben wird.

Dieses Abkommen ist in mehrfacher Hinsicht bedeutsam. Stellt es doch einen grundsätzlich neuen Weg der Klassenausinandersetzung dar, der sich offenbar für Arbeitgeberschaft wie Arbeitnehmerschaft als derart richtig und vorteilhaft erwiesen hat, daß die Verlängerung von beiden Seiten gewünscht und im Sommer 1949 sogar in eine welt- und wirtschaftspolitisch völlig unübersichtliche Periode hinein fast unverändert vorgenommen wurde, während (wenigstens in der Schweiz) kein einziger Tarifvertrag (Gesamtarbeitsvertrag) eine solche Stabilität und Dauer aufzuweisen hat.

Vorgeschichte

Es dürfte lehrreich sein, kurz die Geschichte dieses Abkommens zu skizzieren, um dabei die zu Grunde liegenden Überlegungen auf beiden Seiten darzulegen, und dann auf den Inhalt näher einzugehen.

Die Maschinen- und Metallindustrie nimmt innerhalb der schweizerischen Volkswirtschaft eine bedeutende Stellung ein. Sie beschäftigt rund 20 bis 25 Proz. der Fabrikarbeiter und stellt über 25 Proz. des schweizerischen Exportes. Man schätzt, daß innerhalb dieser Industrie 65—70 Proz. der Beschäftigten für den Export tätig sind. Diese Exportabhängigkeit hat sozial gesehen eine doppelte Wirkung. Einerseits war es infolge der internationalen Konkurrenzverhältnisse oft auch beim besten Willen nicht möglich, alle berechtigten Wünsche der Arbeiterschaft zu erfüllen. Das verschärfte die Spannung um so mehr, als gerade die maschinenindustriellen Unternehmer ihrerseits sehr oft Menschen waren, die im harten Lebenskampf selber hart geworden waren und vielleicht manchmal über Gebühr den „Herrn im Hause“ spielten. Andererseits aber wurde zunächst die Führerschaft der Arbeiter, dann diese selbst, immer mehr zu wirtschaftlichem Denken erzogen, je mehr ihr Schicksal mit dem allgemeinen Gang der Wirtschaft verknüpft war.

In den ersten anderthalb Jahrzehnten nach dem ersten Weltkrieg bis zur Weltwirtschaftskrise von 1930—35 hatte das Gewerkschaftswesen einen mächtigen Aufschwung genommen. Sein Programm war aber bei den mäch-

tigsten, den sozialistischen Gewerkschaften noch immer auf den Klassenkampf gegründet und trug die Tradition und Spuren der revolutionären Epoche der Bewegung in sich, woran die Haltung des liberalen Unternehmertums und der langjährige erbitterte Kampf um Anerkennung und Erfolg nicht unbeteiligt waren. Das Unternehmertum war seinerseits zum Teil aus Überlieferung, zum Teil in Gegenwehr gegen die Angriffe der Gewerkschaften nicht minder im Klassenkampfgedanken befangen und konnte sich nur schwer mit dem Gedanken vertraut machen, daß eines Tages doch mit jenen Organisationen zusammen zu arbeiten wäre, die sie als ihre Feinde betrachteten. Kampfmaßnahmen waren wie in andern Ländern auf beiden Seiten an der Tagesordnung und wurden noch in der Krisenzeit von 1930—1935, die ohnehin vermehrte Spannungen in sich trug, ausgiebig verwendet. Es scheint, daß aber gerade die Erfahrungen dieser schweren Jahre auf beiden Seiten die Erkenntnis reifen ließen, für die die christliche Soziallehre ja schon lange, bisher meist vergeblich, geworben hatte, daß „Friede ernährt, Unfriede verzehrt“, daß Streit und Streik, selbst bei günstigem Ausgang, die Wirtschaft schwächt und das Sozialprodukt, das eventuell zu verteilen wäre, nur verkleinert, und daß dies, zumal in einer unter schwerster Konkurrenz stehenden Exportindustrie, nur zum Schaden für alle Beteiligten reichen könne.

Diese Erkenntnis dämmerte zuerst in den Spitzen der beiderseitigen Verbände. Sie haben sich mit Ruhe und Zähigkeit gegen große Widerstände in ihren eigenen Reihen durchgesetzt, um nach Ablauf der Krisenperiode, als man daranging, die Scherben zusammenzulesen und neu aufzubauen, zusammenzutreten und das Friedensabkommen zu schließen. Es muß anerkannt werden, daß dies ohne den persönlichen Einsatz von Konrad Ilg, Präsident des (sozialistischen) Metallarbeiterverbandes, und Dr. Ernst Dübi, Generaldirektor der L. von Roll'schen Eisenwerke, zugleich Präsident des Arbeitgeberverbandes der Schweiz. Maschinen- und Metallindustrie, nicht möglich geworden wäre, weil die christlichen Gewerkschaften zu schwach waren, um allein eine solche Vereinbarung durchzuführen.

Aufschlußreich sind die Überlegungen, mit denen die Gewerkschaftsführer in einer Aufklärungsschrift vom Jahr 1937 ihre eigenen Leute zu überzeugen suchten.

„Es ist uns bewußt, daß überall dort, wo unsere Mitglieder noch in den alten Formen gewerkschaftlicher Taktik befangen sind, der Sinn und Geist dieses Abkommens nicht sofort begriffen wird und es gründlicher Aufklärung bedarf, um alle unsere Mitglieder und darüber hinaus die gesamte Arbeiterschaft der Maschinen- und Metallindustrie von der Notwendigkeit der geregelten Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu überzeugen.

Die Notwendigkeit dieser neuen Beziehungen ergibt sich genau so zwingend aus der weltwirtschaftlichen Situation wie aus den politischen Wandlungen der Nachkriegszeit. Das große Ziel der Besserstellung der Arbeiterschaft durch gewerkschaftliche Organisationen in der Welt hat durch Aufrichtung des Faschismus in großen Industrieländern eine schwere Störung erfahren. Mit der Zerstörung der gewerkschaftlichen Organi-

sationen in Deutschland und Italien ging eine Entrechtung dieser Arbeiterschaft Hand in Hand. Die Entrechtung der Arbeiterschaft und die damit in Verbindung stehende Niederhaltung der Arbeitslöhne und Verschlechterung der übrigen Arbeitsbedingungen, Verlängerung der Arbeitszeit, teilweise bis auf 60 und mehr Stunden, kommt einseitig dem herrschenden System zugut und verschlechtert die Aussichten der anderen Industrieländer und besonders der schweizerischen Metall- und Maschinenindustrie im internationalen Konkurrenzkampf.

In dieser Situation müssen bei uns andere Methoden der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit, Unternehmer und Arbeiter Platz greifen, wenn die Schweiz ihre Stellung im internationalen Gütertausch behalten will. Wir haben nie die Meinung gelten lassen, daß bei uns die gleichen Arbeitsbedingungen herrschen müssen wie in den übrigen Konkurrenzländern. Wir wissen, daß die schweizerische Maschinenindustrie, dank ihrer hervorragend qualifizierten Arbeiterschaft, überall dort besser konkurrenzfähig ist, wo die Qualität den Ausschlag gibt. Deshalb brauchen wir die Arbeitsbedingung auch nicht auf das Niveau der Diktaturstaaten herunterdrücken zu lassen. Die soziale Stellung der Arbeiterschaft muß gehoben, ihr gerechter Anteil an der Güterproduktion gesichert werden. Dagegen sollte die Produktion von allen andern Erschütterungen verschont werden. Dies ist der tiefe Sinn des abgeschlossenen Abkommens.

Wenn wir annehmen, daß es gelingen wird, den Frieden für einige Jahre zu sichern, wird sich schließlich irgendwo ein Rüstungsstillstand einstellen. Die beschäftigungslose Industrie wird sich dann auf den Weltmarkt stürzen und wir werden mit einem Konkurrenzkampf zu rechnen haben, wie ihn die Welt noch nie gesehen hat. Die Maschinenindustrie der faschistischen Staaten, besonders Deutschlands, die sich während der profitablen Rüstungskonjunktur glänzend ausstatten und auf der Höhe des technischen Fortschrittes halten kann, wird auf Grund ihrer elenden Arbeitsbedingungen einen unerhörten Preisdruck auf den Weltmarkt ausüben und versuchen, die Industrie der übrigen Länder zu vernichten. Wir brauchen nicht zu sagen, was für Folgen dies auch für unsere Arbeiterschaft haben würde. Es ist ganz offensichtlich, daß dieser Kampf schärfsten Lohndruck und damit Verelendung der schweizerischen Arbeiterschaft bedeuten würde.

Die Gefahr wird weniger groß sein, wenn es in der kurzen Zeit der Rüstungskonjunktur gelingt, der schweizerischen Maschinenindustrie auf dem Weltmarkt neue Absatzgebiete zu erobern und diese mit Hilfe ihrer hochwertigen Produkte zu halten. Um dies zu ermöglichen muß in dieser Industrie ein auf Vernunft und Erkennung der Lage begründeter Arbeitsfriede herrschen. Wir verstehen diesen Arbeitsfrieden nicht so, daß der Arbeiterschaft gerechte Arbeitsbedingungen vorenthalten werden sollen, nein, die schlechten Löhne der Krisenjahre müssen weg und auch die übrigen Arbeitsbedingungen müssen verbessert werden. Dieses Ziel kann aber auch auf eine andere Weise erreicht werden, es braucht keine Streiks, bei denen schließlich doch das Erstrebte nicht erreicht wird.

Es kann sich nicht darum handeln, für den Moment einen Vorteil herauszuholen, der dann bei nächster Gelegenheit wieder doppelt verlorengehen soll. Was wir wollen, ist die Herstellung des Arbeitsfriedens auf lange Frist, was der Industrie ermöglichen soll, zu disponieren; dafür verlangen wir von dieser Seite Entgegenkommen bei der Regelung der Arbeitsbedingungen. Wir ziehen eine freie Verständigung der staatlichen Intervention vor. Die Zeit ist längstens vorbei, wo Arbeitskämpfe mit primitiven Kampfmitteln geführt werden können. In den letzten Jahren hat der Staat in allen größeren Arbeitskämpfen interveniert. Wir machen mit dem vorliegenden Abkommen den Versuch, ohne staatliche Intervention die Beziehungen zwischen Unternehmer und Arbeiterschaft zu regeln, weil wir davon überzeugt sind, daß die Schaffung einer Vertrauensbasis auf direktem Wege besser erreicht werden kann.

Diese Bemühungen werden auch in der Öffentlichkeit nicht ohne Eindruck bleiben. Die öffentliche Meinung gehört zu den Imponderabilien, die sehr oft für den Erfolg eines Konfliktes von Bedeutung sind. Bei den heutigen Verhältnissen wird sie sich stark gegen den wenden, der mit alten Methoden glaubt seine Interessen rücksichtslos verfechten zu können. Sie wird sich gegen die Unternehmer wenden, sie wird sich aber noch in viel stärkerem Maße gegen die Arbeiterschaft wenden, wenn sie die gegenwärtige Situation nicht erkennt oder gar mißbrauchen wollte.

Wir wissen, daß wir uns mit dem Abschluß dieses Abkommens in der Maschinen- und Metallindustrie über die friedliche Beilegung der Arbeitsstreitigkeiten für neue Methoden einsetzen und daß diese Methoden nicht überall in unseren Reihen begriffen werden. Es wäre falsch, wenn diese neuen Methoden der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung, die übrigens im Gewerbe schon lange gelten, als Schwäche ausgelegt würden. Die finanzielle Stärke des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbandes hätte es erlaubt, schwere wirtschaftliche Kämpfe wochen-, ja monatelang zu führen. Dies trifft aber auch auf den Arbeitgeberverband in noch stärkerem Maße zu. Dazu hat der Arbeitgeberverband den Vorteil der vollständigen und einheitlichen Geschlossenheit. Es gibt dort keine verschiedenen Organisationen, sondern nur einen starken und einheitlichen, fast bis auf den letzten Unternehmer geschlossenen Verband.

Der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband hat zu allen Zeiten die Interessen der Arbeiterschaft tatkräftig und mit Erfolg gewahrt. Er hat dabei auch für die Bedürfnisse und Schwierigkeiten der Industrie immer Verständnis aufgebracht. Er tut dies in Übereinstimmung mit der tüchtigen und hochqualifizierten Arbeiterschaft, die sich in ihren Betrieben zu jeder Zeit für die gleichen Bestrebungen eingesetzt hat.

Das Abkommen, wie es vorliegt, ist ein Versuch, mit neuen Methoden und mit ehrlichen und vernünftigen Absichten, unter Berücksichtigung der schweizerischen Volkswirtschaft, in Lohn- und Arbeitsfragen die bestmögliche Lösung zu finden. Der Einsatz aller derjenigen Kräfte, die die heutige Lage zu erkennen vermögen, ist notwendig, um dem eingeleiteten Versuch zu einer fruchtbaren Entwicklung zu verhelfen.“

Diesen Überlegungen und Notwendigkeiten suchte nun das „Friedensabkommen“ (wie es in der Zukunft meist genannt wurde) vom 19. Juli 1937 gerecht zu werden. Es sollten auf der einen Seite die Grundlagen für eine dauernde, vertrauensvolle und der sozialen Entwicklung förderliche Zusammenarbeit gelegt, anderseits aber eine allzu starre Regelung, die weder der großen Verschiedenheit der Betriebe noch den Wechselfällen der Konjunktur Rechnung getragen hätte, vermieden werden.

Der Inhalt des Friedensabkommens

Was besagt nun dieses „Friedensabkommen“? Lehrreich ist schon der Eingang der Vereinbarung:

„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 schweiz. Maschinen- und Metall-Industrieller,
l'Union des industriels en métallurgie du Canton de Genève

einerseits

und die nachstehenden Arbeitnehmerverbände, nämlich:
der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband,
der Christliche Metallarbeiterverband der Schweiz,

der Schweiz. Verband evangelischer Arbeiter,
der Landesverband freier Schweizer Arbeiter
anderseits,

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.“

Dann wird in 10 Punkten das Verfahren geregelt, um ohne Gewalt entstehende Differenzen zu erledigen.

1. Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten sind in erster Linie im Betrieb selbst zu behandeln. Dazu werden in allen Betrieben „so weit möglich, entsprechend der bisherigen Übung in der Maschinen- und Metallindustrie“ Arbeiterkommissionen bestellt, deren Statuten keine dieser Vereinbarung widersprechende Bestimmungen enthalten dürfen.

2. Strittige Fragen des Arbeitsverhältnisses, über die im Betrieb keine Einigung erzielt wurde, werden den Verbandsinstanzen „zur Abklärung und Schlichtung“ unterbreitet. Der Umkreis dieser Fragen ist aber genau umschrieben und betrifft nur das eigentliche Arbeitsverhältnis:

- a) Allgemeine Lohnänderungen, z. B. Teuerungszulagen, wobei aber Mindest-, Durchschnitts- oder Tariflöhne ausdrücklich ausgeschlossen werden, da die Grundlöhne wegen der großen Verschiedenheiten je nach Landesgegend, Industrieart, Konkurrenzverhältnissen usw. nur auf dem Wege des individuellen Dienstvertrages festgesetzt werden.
- b) Die Mehrarbeit und ihre Entlohnung.
- c) Die allfällige Einführung des Bedaux-Systems in den Betrieben, das sehr umstritten ist.
- d) Die Gewährung bezahlter Ferien und Feiertagsentschädigungen. Für diese wurde in einer besonderen „Verabredung“ abgemacht, daß den Betrieben von den Verbänden „empfohlen“ werde, ihren Arbeitern bezahlte Ferien und Feiertagsentschädigungen im Umfang bestimmter Normen, „die als obere Grenze gelten“, zu gewähren. Und es wird hinzugefügt: „Die Gewährung vorgenannter Leistungen setzen voraus, daß der einzelne Betrieb die daraus entstehenden finanziellen Lasten tragen kann.“

3. Die Besprechung weiterer Fragen zwischen den Verbänden wurde in den ersten 12 Jahren nur sehr vorsichtig ins Auge gefaßt. „Im Einverständnis beider Parteien können weitere Fragen, die eine Änderung der derzeitigen allgemeinen Arbeitsbedingungen in der Maschinen- und Metallindustrie bezwecken, und die nach Ansicht beider Parteien einer Abklärung bedürfen, von den Verbandsinstanzen gemeinsam besprochen werden und allfällig Gegenstand besonderer Verabredung bilden.“

Tatsächlich wurden auf diese Weise folgende Verabredungen getroffen, die aber ebenfalls meist nur Empfehlungen an die einzelnen Firmen bedeuten: Arbeiterferien und Feiertagsentschädigungen; Errichtung und Speisung eines Sozialfonds zur Schaffung einer paritätischen Berufskasse für Altersversicherung.

Erst 1949 getraute man sich in einem eigenen Artikel festzulegen: „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.“

In diesem Sinne wurden gleichzeitig weitere Verabredungen getroffen über Beiträge des Arbeitgebers an die Krankenversicherung der Arbeiter, und über die Bezahlung von Absenzen infolge Heirat, Geburt und Todesfällen.

4. Können auch die Verbandsinstanzen keine Einigung herbeiführen, so werden die strittigen Fragen einer Schlichtungsstelle unterbreitet, „deren Zweck darin besteht, kollektive Streitigkeiten nach Möglichkeit im Entstehen beizulegen und tunlichst eine Einigung zu erzielen.“ 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.“

Wohl um die Verantwortung anders zu verlagern wird dann in einem Artikel 7 bestimmt: „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.“

Kommt auch so noch keine Einigung zustande, so ist noch eine letzte Instanz vorgesehen: „(Nur) Bei allfälligen Lohnänderungen sowie bei der Gewährung bezahlter Ferien und Feiertagsentschädigungen soll, sofern keine Einigung vor der Schlichtungsstelle erfolgt ist, 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.“

Weise wird dann hinzugefügt: „Vor dem Schiedsspruch ist jede Auseinandersetzung in der Presse zu unterlassen.“

5. Wer ist nun eigentlich durch diese Vereinbarung verpflichtet und wie wird ihre Einhaltung gesichert? Wie in den übrigen Teilen der Abmachung, so wird auch hier vor allem in einer Art von Gentlemen's agreement auf Treu und Glauben abgestellt. Nicht die einzelnen Mitglieder der Verbände werden durch diese verpflichtet, sondern die Verbände selber, damit sie ihren Einfluß nach bestem Wissen und Gewissen in dieser Richtung geltend machen. Art. 10 bestimmt:

„Die Parteien [d.i. die Verbände] übernehmen die Verpflichtung, ihre Mitglieder zur Beachtung der Bestimmungen dieser Vereinbarung anzuhalten, widrigenfalls die schuldige Partei vertragsbrüchig wird.

Von jeder Partei wird eine Kautions von Fr. 250000.— 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 Kautions bei der Schweizerischen Nationalbank entnehmen kann. Die betroffene Partei hat alsdann den Fehlbetrag innert Monatsfrist zu ersetzen.“

In 12 Jahren ist diese Kautions noch nie in Anspruch genommen und noch kein einziger Franken ausbezahlt worden.

Es wird dem Kundigen sofort auffallen, daß dieses „Friedens-Abkommen“ etwas ganz anderes ist als ein Gesamtarbeitsvertrag (Tarifvertrag).

Formell gilt zunächst das Ganze als „Vereinbarung“ und nicht als klagbarer und zivilrechtlich erzwingbarer Vertrag. Alles ist auf „Treu und Glauben“ aufgebaut, die im schweizerischen und überhaupt im germanischen Recht eine so große Rolle spielen.

Sodann ist über das Arbeitsverhältnis selbst keine einzige Bestimmung getroffen: Weder Löhne noch Kündigungsfristen, weder Ferien noch Feiertagsentschädigungen usw. werden in dieser Vereinbarung geregelt, sondern es geht um die Bekundung des Willens zur Zusammenarbeit und zur friedlichen gemeinsamen Regelung auftretender Spannungen auf dem Gebiet des Arbeitsverhältnisses. Für diesen friedlichen Austrag der Differenzen wird eine entsprechende Verfahrensordnung festgelegt.

Die Gliederung dieser Verfahrensordnung ist besonders bemerkenswert. Zuerst sollen die Differenzen im Betrieb selbst bereinigt werden. Um auf Arbeitnehmerseite hierfür ein geeignetes Organ zu schaffen, wird gemeinsam vereinbart, daß Arbeiterkommissionen bestellt und mit den entsprechenden Befugnissen ausgestattet werden sollen. In einem offiziellen Protokoll über die Verhandlungen, das zugleich als Erklärung und Auslegung gilt, wird festgestellt: „Die Vereinbarung bedeutet einen Versuch, an dessen Erfolg beide Vertragsparteien interessiert sind. 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 den die ganze Vereinbarung aufgebaut ist, sind deren Bestimmungen überhaupt nicht zu politisch-propagandistischen Zwecken zu benutzen.“

Erst wenn im Betrieb keine Einigung erzielt werden kann, darf ein genau umgrenzter Teil von Fragen an die Verbandsinstanzen weitergegeben werden. Die Verbände spielen aber nur die Vermittler, sie haben keine Entscheidungsbefugnis in den Betrieb hinein, ausgenommen die absolute Verpflichtung, daß Gewaltmaßnahmen zu unterlassen sind.

Wenn auch die Verbände die Einigung nicht herzustellen vermögen, so tritt eine eigens für den betreffenden Fall eingerichtete Schlichtungsstelle in Funktion. Erst wenn auch der Vermittlungsvorschlag der Schlichtungsstelle nicht zum Ziel führt, kommt es zu einem verbindlichen Schiedsspruch, wobei noch vorgesehen ist, daß die beiden Parteien vorher ausdrücklich zu erklären haben, sich einem solchen unterwerfen zu wollen. Nur in besonderen Ausnahmefällen, „für deren Erledigung kein anderer Weg zu finden ist,“ kann durch eine besondere Schiedsstelle auf Verlangen der einen der beiden Parteien auch gegen den Willen der anderen ein verbindlicher Spruch gefällt werden.

Aber auch dieser Spruch ist zivilrechtlich nicht erzwingbar. Um aber dem Spruch und der ganzen Vereinbarung Nachdruck zu verschaffen, haben beide Parteien eine Kautio bei der Nationalbank hinterlegt, die eine Konventionalstrafe ermöglicht.

Wie man sieht, ist das ganze Gebäude völlig auf Freiwilligkeit und auf freie Unterwerfung von der untersten bis zur obersten Stufe aufgebaut; der Staat wirkt auf keiner Stufe des Vermittlungsprozesses mit. Trotzdem hat das ganze Verfahren nun zwölf Jahre lang wirksam gearbeitet und gute Dienste geleistet.

Die Erfolge

Man könnte zunächst vermuten, daß eine solche absolute Friedenspflicht, die der Arbeiterschaft ihr bisher stärkstes Argument, nämlich den Streik, mit ihrer eigenen Zustimmung entwindet, zu einer Erstarrung der sozialen Entwicklung führen könnte. Aber das Gegenteil war tatsächlich der Fall. Nicht nur ist die Maschinenindustrie bezüglich der Lohnentwicklung hinter den übrigen Teilen der schweizerischen Industrie, in der sich mancherlei Arbeitskämpfe abgespielt haben, nicht zurückgeblieben, sondern sie ging in mancher Beziehung selbst initiativ voran. Sie konnte sich das nicht bloß wegen der Rüstungs-Konjunktur, sondern nicht zuletzt gerade dank des gesicherten Friedens leisten. So war die Maschinenindustrie die erste in der Schweiz, die auf breiter Basis freiwillige Kinderzulagen mittels einer beruflichen Ausgleichskasse eingeführt hat. Sie hat die Einführung einer paritätischen Alterskasse für ihre Angehörigen in Angriff genommen, bis ihr dann die Eidgenössische Altersversicherung zuvorkam und erlaubte, die Gelder des gemehrten „Sozialfonds“ anderen Zwecken, wie der Berufsausbildung, der Stellenvermittlung usw. zuzuführen.

Auch die gewerkschaftlichen Kassen haben in dieser Zeit eine mächtige Stärkung erfahren, da sie weder durch Streiks noch durch Arbeitslosigkeit belastet wurden. Dafür konnten sie sich prächtige Ferienheime in den schönsten Gegenden der Schweiz einrichten und ihre sonstigen sozialen Einrichtungen ausbauen.

Selbst die Streiks wurden nicht völlig unterbunden. Sie blieben aber auf eine sehr geringe Zahl und nur auf 1—2 Orte beschränkt, waren mit nur zwei Ausnahmen von ganz kurzer Dauer und wurden in keinem Fall von den gewerkschaftlichen Organisationen geschützt oder unterstützt. Bezeichnenderweise brachen diese Streiks in zwei Städten der Welschen Schweiz aus, deren Arbeiterschaft politisch radikalisiert und von den französischen Kommunisten inspiriert, in den freilich auch die Arbeitgeberschaft weniger aufgeschlossen war. Dagegen wurden in der gleichen Zeit Tausende von Fällen, und zwar in weit umfassenderer und günstigerer Art durch Verhandlungen „nach Treu und Glauben“, sei es direkt zwischen Direktion und Arbeiterkommission der einzelnen Betriebe, sei es in selteneren Fällen durch die Vermittlung der Verbände friedlich erledigt. In ganz wenigen Fällen kam es zu Schiedssprüchen, bezeichnenderweise an den gleichen Orten, wo auch Gewaltmaßnahmen nicht ausgeblieben waren.

Ohne Zweifel hat diese Regelung und Haltung in der stärksten Industrie des Landes auch das soziale Klima der übrigen Sektoren günstig beeinflußt.

Der Klassenkampfgedanke ist allenthalben stärker zurückgetreten — wenn er auch noch keineswegs völlig überwunden ist — und die Bereitschaft, das Gemeinsame über dem Trennenden zu sehen und auch gemeinsam gütlich zu regeln ist gewachsen, wozu freilich auch die Bedrohung durch das Kriegsgeschehen beigetragen hat. Die Gesamtarbeitsverträge haben inhaltlich an Fülle gewonnen, und man ist verschiedentlich dazu gekommen nicht bloß gemeinsame Verabredungen, sondern auch dauernde gemeinsame Organe und Einrichtungen zu schaffen, die der allmählich keimenden neuen Gesinnung Ausdruck und Betätigungsfeld geben. Die Neigung, alles mit Gewalt oder durch den Staat zu regeln, hat auch bei den Gewerkschaften entschieden abgenommen. Es ist zumal den Gewerkschaften zuzubilligen, daß sie von Anfang an diese Auswirkung auf das Gesamtwohl des Volkes ins Auge gefaßt und bejaht haben.

Wahrscheinlich wäre ohne diesen Umschwung der allgemeinen Haltung auch das Stabilisierungsabkommen nicht möglich gewesen, das einen neuen Schritt in der Selbstregulierung der Wirtschaft, aber auf einer viel weiteren Ebene und mit noch stärkerer nationaler Zielsetzung bedeutet.¹

¹ Über das Stabilisierungsabkommen berichtet ein weiterer Beitrag im nächsten Heft. Die Schriftleitung.