

BERNARDO ZANETTI

## Das »Friedensabkommen« in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie

### 1. DER ARBEITSFRIEDE IN DER SCHWEIZ

Nicht ganz zu Unrecht, wenn man sich die damalige politische Lage in Europa vergegenwärtigt, wird es dann und wann als ein »Wunder« bezeichnet, daß die Schweiz sich im Zweiten Weltkrieg außerhalb der blutigen Auseinandersetzungen halten und ihre Neutralität bewahren konnte. Wenn auch ein »Wunder« verstandesmäßig sich nicht erklären läßt, so bestehen Gründe im vorliegenden Falle, die dieses »Wunder« zum Teil wenigstens als begreiflich erscheinen lassen. Es ist in der Tat selbstredend, daß die innere Geschlossenheit des Volkes eine der ersten Voraussetzungen für die Bewahrung nach außen ist. So war denn auch der Friede, der zu jener Zeit zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern der Schweiz herrschte – während des Krieges blieb der Arbeitsfriede in der Schweiz sozusagen vollkommen bewahrt –, eine wesentliche Stütze der Widerstandskraft des Volkes in der damaligen düsteren Zeit.

Der Arbeitsfriede ist aber nicht nur in Zeiten extremer Not eine unerläßliche Voraussetzung für den Durchhaltewillen des Volkes, sondern eine allgemeine und immer notwendige Voraussetzung für das Wohlergehen der Gemeinschaft.

Der Arbeitsfriede kommt aber nicht von selbst; er muß vielmehr stets zielbewußt erstrebt und geschaffen werden, einerseits durch Maßnahmen der Öffentlichkeit (insbesondere durch eine aufgeschlossene Sozialgesetzgebung) und andererseits – was noch wichtiger ist – durch eine ständige Verbesserung des unmittelbaren Verhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. In dieser Hinsicht bildete der Abschluß des sogenannten Friedensabkommens in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie im Jahre 1937 das markanteste sozialpolitische Ereignis in der Schweiz seit den dreißiger Jahren. Dieses Ereignis verdient nicht nur deshalb eine besondere Beachtung, weil es den wichtigsten Zweig der schweizerischen Industrie betrifft, sondern

vor allem weil damit ein neuer Weg im direkten Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern eingeschlagen wurde, der eine grundsätzliche Neuerung in dieses Verhältnis brachte. Diese Neuerung, die weiter unten dargelegt wird, hat erlaubt, ohne Unterbrechung jahrzehntelang im ganzen Wirtschaftszweig den Arbeitsfrieden zu wahren.

## 2. EIN HISTORISCHES DOKUMENT VON AKTUELLER BEDEUTUNG

Am 19. Juli 1972 hat sich zum 35. Male der Tag gejähr, an dem die zuständigen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie eine Vereinbarung abgeschlossen haben, durch welche sie sich der absoluten Friedenspflicht unterwarfen. Diese Vereinbarung wird deshalb als »Friedensabkommen« bezeichnet. Seit seinem Abschluß im Jahre 1937 hat das Abkommen seine Gültigkeit ununterbrochen bewahrt. Es wurde ertsamls am 19. Juli 1937 – quasi als Probezeit – auf zwei Jahre abgeschlossen, jeweils dann, mit Ergänzungen, am 19. Juli 1939, 1944, 1949, 1954, 1959, 1964 und 1969 um 5 Jahre erneuert und gilt nun bis zum 19. Juli 1974. Die erwähnten Ergänzungen haben an den grundlegenden Bestimmungen des Abkommens nichts geändert.

Das Bekenntnis und die ausdrückliche Verpflichtung zur absoluten Friedenspflicht, d. h. zum Verzicht auf jegliche Kampfmaßnahme, insbesondere auf Streik und Aussperrung, sowie zum Grundsatz, Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten über Fragen des Arbeitsverhältnisses – dies auch bei solchen, die im Abkommen nicht geordnet sind – in gegenseitigen Verhandlungen nach der Grundnorm von Treu und Glauben zu bereinigen (Präambel), war ein entscheidender Markstein in der sozialen Entwicklung der Schweiz. Damit haben die Verbände der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie die Beendigung der Zeit des »Klassenkampfes« dokumentiert und sind zu wahren Sozialpartnern geworden. Diese Befriedung war für die Schweiz damals um so notwendiger, als der äußere Druck auf das Land von seiten der umliegenden totalitären Staaten (Nationalsozialismus und Faschismus) unaufhörlich wuchs und sich die Bewährungsprobe des Zweiten Weltkrieges abzuzeichnen begann. Vor Abschluß des Abkommens waren auf beiden Seiten der Sozialpartner keine geringe Widerstände zu überwinden, tönnten doch die Begriffe »Zusammenarbeit« und »Friedenspflicht« damals in manchen Ohren noch sehr fremd, da sie vorher nur von Kampfpapolen gehört hatten. Es bedurfte der Weitsicht und des Mutes der führenden Persönlichkeiten auf bei-

den Seiten, um das Abkommen zustande zu bringen. Sein Abschluß hatte denn auch in der großen Öffentlichkeit einen gewaltigen Eindruck gemacht. Dem weitverbreiteten Gefühl, vor einem historischen Ereignis zu stehen, gab Bundesrat *Motta* mit folgenden Worten Ausdruck: *»Ich bin der Meinung, daß dieses »Stanser Vorkommnis« der Maschinenindustrie den Anspruch erheben darf, in unserer Geschichte einen Ehrenplatz einzunehmen. Ich begrüße es als eine große Wohltat. Jedermann soll sich darüber aufrichtig freuen. Die Männer, die ein solches Werk zustande gebracht haben, verdienen den Dank des Vaterlandes.«* Zwei Jahre später war dieses Dokument in der Ehrenhalle der Schweizerischen Landesausstellung in Zürich ausgestellt. Um so mehr verdient dieses Dokument heute einen Ehrenplatz in der sozialen Geschichte der Schweiz, als 35 Jahre seit seinem Inkrafttreten verflossen sind und während dieser Jahrzehnte das Dokument sowohl die Zeit der Wirtschaftskrise der dreißiger Jahre und der damaligen internationalen politischen Spannungen als auch die Zeit des Zweiten Weltkrieges und der darauf folgenden Hochkonjunktur unerschüttert überstanden hat. Das Abkommen bildet auch heute noch die Grundlage für die Zusammenarbeit der Sozialpartner und für die autonome Ordnung der Arbeitsbeziehungen in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie.

Somit hat sich die Auffassung bewahrheitet, die der damalige Präsident des Arbeitgeberverbandes schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller, Dr. *Ernst Dübi*, Hauptschöpfer des Friedensabkommens auf Arbeitgeberseite, mit nahezu prophetischer Intuition in einer überzeugenden Ansprache auf einer Tagung seines Verbandes mit Hinweis auf das Abkommen zum Ausdruck gebracht hatte, die Auffassung nämlich: *»Wir könnten der Welt ein Beispiel geben, wenn unser Volk sich seiner Aufgaben und der vorhandenen Möglichkeiten bewußt und wenn Übertreibungen beiseite gelassen würden. Was für unser Land paßt, das ist die Erhaltung und die Weiterentwicklung einer gesunden, anpassungsfähigen Privatwirtschaft, die Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls und die Ablehnung des bis zur Feindschaft getriebenen Klassenkampfes – der stets einer Schwächung gleichkommt, und die hat unser zahlenmäßig schwaches Volk nicht nötig –, das ist die Erziehung zur Einsicht, daß jeder soziale Fortschritt im Entstehen schon gefährdet ist, wenn er nicht aus gesunden wirtschaftlichen Möglichkeiten herauswächst, dann aber unbedingt der Wille zu sozialer Tätigkeit und Hilfsbereitschaft all derer, die dazu in der Lage sind.«*

In der Tat ist das Friedensabkommen, auch nach 35 Jahren seines Bestehens, eine Bestätigung dieser Auffassung.

### 3. ENTSTEHUNG DES FRIEDENSABKOMMENS

Bis es soweit war, mußte ein langer, steiler, mühsamer Weg zurückgelegt werden, der durch Not, Mißtrauen und grundsätzliche Bekämpfung führte, jedoch bis zuletzt so weit hinaufführte, daß die Einsicht auf die inneren, wahren Zusammenhänge möglich wurde.

Entstehungsgeschichtlich stehen die Gewerkschaften und die Arbeitgeberorganisationen zueinander in einem Verhältnis der gegenseitigen Bedingung: wo Gewerkschaften sind, gibt es auch als Gegenspieler Arbeitgeberverbände. Zur damaligen Zeit standen sie jedoch, entsprechend dem damals vorherrschenden Geiste, einander in schroffer Kampf- und Abwehrstellung gegenüber. Die Gewerkschaften, sofern es sich um solche handelte, die nicht der christlichen Weltanschauung verpflichtet waren, proklamierten als Fernziel, »in Verbindung mit dem internationalen Proletariat, die Übernahme der Produktion durch die Arbeiterschaft vorzubereiten und die Klassenherrschaft zu beseitigen«. Darum kämpften sie auch hartnäckig. In den dreißiger Jahren begann jedoch in einzelnen dieser Gewerkschaften unseres Landes, so namentlich im Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verband, sich eine Umorientierung durchzusetzen. Gleichzeitig vollzog sich auch im ganzen Schweizervolke, bedingt durch die damalige Wirtschaftskrise und die gefährvolle politische Lage in der Welt, eine allgemeine geistige und politische Umstellung, eine tiefere Besinnung auf die nationalen Werte und Institutionen und vor allem auf die Unabhängigkeit des Landes.

Dazu wollte ein glücklicher Umstand, daß sich an der Spitze der beiden maßgebenden Organisationen, der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits, zwei Männer befanden, die beide den Mut hatten, neue Wege zu beschreiten, da beide eingesehen hatten, daß zwischen Menschen, die im gleichen Unternehmen oder Berufszweig als Arbeitgeber oder als Arbeitnehmer tätig sind, das Gemeinsame das Trennende bei weitem überwiegt und daß das letztere nur in der Verständigung und nicht etwa in der gegenwärtigen Bekämpfung eine sinnvolle Lösung finden kann. Diese beiden Männer waren der bereits genannte Dr. *Dübi* für die Arbeitgeber und andererseits *Konrad Ilg*, Präsident des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbandes, für die Arbeitnehmer.

Die Anregung zum Abschluß eines Friedensabkommens ging von *Konrad Ilg* aus. Die Beweggründe zu diesem entscheidenden Schritt, der in der Folge so nachhaltige und segensreiche Auswirkungen auf das Verhältnis der Sozialpartner nicht nur in der Maschinen- und Metallindustrie, sondern auch in anderen Berufszweigen zeitigte, wurden seinerzeit wiederholt vom Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verband in der Öffentlichkeit dargelegt. Jene Darlegungen haben auch heute noch ihren Wert nicht verloren, weshalb wir hier darauf hinweisen wollen. *Konrad Ilg* hat sie in einem öffentlichen Vortrag, gehalten 1945 an der ETH in Zürich, wie folgt zusammengefaßt:

»Die Gewerkschaftsbewegung stand seit ihren Anfängen auf dem Boden der Gemeinwirtschaft. In diesem Sinne bestand ein deutlicher Gegensatz zur Unternehmerschaft. Zweifellos wurde dieser Gegensatz zur Zeit, da die materielle Lage der Arbeiterschaft bedeutend prekärer war als heute, von beiden Seiten mit besonderer Schärfe betont. Die Unternehmer lehnten es im allgemeinen ab, sich mit den Gewerkschaften als Gleiche mit Gleichen an den grünen Tisch zu setzen. Bei alledem muß aber festgehalten werden, daß die Gewerkschaftsbewegung die Vorherrschaft der Gewalt immer abgelehnt hat. Sie war seit jeher bestrebt gewesen, ihre Ziele im Rahmen des demokratischen Rechtsstaates und mit den im Rechtsstaate zulässigen Mitteln zu erreichen. Die Ideale, die sie beseelten, waren die des humanitären Sozialismus, eines Sozialismus, der an die guten und edlen Kräfte im Menschen glaubte und appellierte und die gerechte Verteilung der materiellen Güter, die Entfaltung der menschlichen Persönlichkeit, den Frieden und die Freiheit erstrebte. Aber wir wissen alle nur zu gut, daß die Entwicklung ganz anders verlief, als sie die Sozialisten, die noch zu Beginn unseres Jahrhunderts auf den Anbruch einer neuen Humanität hofften, sich vorgestellt hatten. An Stelle der Menschlichkeit trat mehr und mehr die Anrufung der Gewalt, an Stelle der Redlichkeit die Rücksichtslosigkeit und an Stelle friedlichen Aufbaus der Macht- und Vernichtungswille. Es zeigte sich namentlich nach dem ersten Weltkrieg, daß die Menschen gar nicht fähig und gar nicht reif dazu waren, eine auf den Grundlagen von Treu und Glauben, Vernunft und Solidarität beruhende neue, bessere und gerechtere Sozial- und Wirtschaftsordnung zu errichten. Aus dem Blutbad, das der erste Weltkrieg über Europa brachte, entstiegen ganz andere, viel rohere und brutalere Kräfte als die, welche die Menschheit zum Neubau ihrer gesellschaftlichen Ordnung benötigt hätte.

Die Schweiz, obgleich von dem furchtbaren Geschehen der Kriegsjahre 1914/18 und den darauffolgenden Wirrnissen nur mittelbar bedrängt,

konnte sich naturgemäß dem geistigen Einfluß jener traurigen Entwicklung nicht vollständig entziehen. Auch die schweizerischen Gewerkschafter mußten mehr und mehr die Hoffnung fahrenlassen, daß in absehbarer Zeit eine friedliche Umgestaltung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse auf demokratischer und solidarischer Grundlage möglich sein werde. Wir mußten uns darüber klar werden, daß die Voraussetzung für eine bessere und gerechtere Ordnung bessere und gerechtere Menschen seien, daß aber zum mindesten die heutige Generation zur Verwirklichung eines humanitären Sozialismus vollkommen außerstande sei. Diese Einsicht veranlaßte uns, nach anderen Mitteln und Wegen zu suchen, um der Arbeiterschaft zu einer angemessenen Beteiligung am wirtschaftlichen Ertrag, zu höherer sozialer Wertschätzung und zu vermehrter geistiger und kultureller Entfaltung zu verhelfen. Denn wir erkannten alsbald, daß es wenig Sinn habe, einem unerreichbaren Traum nachzujagen, sondern daß es für uns als die verantwortlichen Vertrauensleute der Arbeiterschaft gelte, den tatsächlichen Gegebenheiten und den realen Entwicklungsmöglichkeiten Rechnung zu tragen. Eine andere Überlegung, die uns bewog, zu einer vertraglichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeberverband zu gelangen, war die wachsende Bedrohung unseres Landes, und zwar in politisch-militärischer wie in wirtschaftlicher Hinsicht. Wir waren uns klar darüber, daß nur ein Volk, welches von guter Gesinnung beseelt und von den Grundsätzen gegenseitiger Hilfsbereitschaft und Solidarität erfüllt ist, den kommenden Stürmen trotzen und Freiheit, Unabhängigkeit und wirtschaftlichen Wohlstand erhalten könne. Aber wir waren uns ebenso klar, daß diese Voraussetzungen nicht durch ein bloßes Lippenbekenntnis erfüllt werden könnten, sondern daß ein echter und fester Wille vorhanden sein müsse, jenen Grundsätzen und Einsichten nachzuleben.«

»Für den Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verband ging es bei diesem Vertragsschluß vor allem darum, seine Bestrebungen zur Förderung der geistigen und materiellen Wohlfahrt der Arbeiterschaft im Boden einer durch die Prinzipien von Treu und Glauben gefestigten Zusammenarbeit zu verankern. So enthält das Abkommen denn auch nicht so viele formulierte Ansprüche wie manche Kollektivverträge, dafür aber als Kern die gegenseitige Verpflichtung, in loyaler Weise alle vorkommenden Schwierigkeiten und Konflikte auf dem Wege der friedlichen Verhandlung und nötigenfalls der schiedlichen Austragung zu überwinden. Darin erblicken wir den Hauptgedanken des Abkommens – einen Gedanken, der in den Vertragserneuerungen der Jahre

1939 und 1944 keinerlei Abschwächung, sondern eher noch eine Bekräftigung erfuhr. Wir haben damit den Beweis zu erbringen versucht, daß eine Friedensordnung auch im sozialen und wirtschaftlichen Leben möglich und durchführbar ist und daß die natürlichen Interessengegensätze zwischen Arbeiter und Unternehmer ohne Anwendung materieller Machtmittel von Fall zu Fall durch vernunftgemäße Erwägungen und sachliche Erörterungen gemeistert werden können.«

In einer im Jahre 1937 vom Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verband herausgegebenen Druckschrift, in welcher dieser seinen Mitgliedern den Sinn und die Bedeutung des Friedensabkommens erklärte, wird am Schlusse Folgendes festgehalten:

»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 noch 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 Uhrenarbeiter-Verbandes hätte es erlaubt, schwere wirtschaftliche Kämpfe wochen-, ja monatelang zu führen. Das 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 Uhrenarbeiter-Verband 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.

Um das Abkommen zu einem vollen Erfolg werden zu lassen, braucht es eine neue Einstellung sowohl bei den Unternehmern wie bei den Arbeitern. Berechtigte Interessen müssen auf beiden Seiten anerkannt und berücksichtigt werden.

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.«

Nicht ohne Einfluß auf die Entscheidung der vertragschließenden Organisationen war auch ein im Gefolge der im Jahre 1936 beschlossenen Abwertung des Schweizer Frankens gefaßter Bundesratsbeschuß, wonach unter anderem dem Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement die Kompetenz eingeräumt wurde, in kollektiven Lohnstreitigkeiten, die durch Verständigung der Parteien nicht beigelegt werden, schiedsgerichtlich und endgültig zu entscheiden. Diese dem Staate gegebene Befugnis paßte weder den Arbeitgebern noch den Arbeitnehmern; anstelle des auf Freiwilligkeit beruhenden Schlichtungswesens hätte die staatliche Zwangsschlichtung treten sollen. In der Abwehr gegen diesen staatlichen Angriff auf die Vertragsfreiheit im Arbeitsverhältnis fanden sich die Sozialpartner zu einem gemeinsamen Vorgehen. Die Notwendigkeit einer Verständigung wurde ihnen auch von dieser Seite aus evident.

Somit sind nach kampfereiften Jahren, in denen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer bitter erfahren mußten, welche enormen Verluste Arbeitsaussetzungen beidseitig nach sich ziehen, die mit beidseiti-

gem gutem Willen hätten vermieden werden und so auch der gesamten Volksgemeinschaft Nachteile und Störungen ersparen können, Arbeitgeber und Arbeitnehmer nähergekommen und haben den Schritt zur Zusammenarbeit gewagt. Diese gute Idee konnte allerdings nur verwirklicht werden, weil die zwei hauptverantwortlichen Männer aus bisher gegensätzlichen Lagern Vertrauen zueinander faßten und daraus den Glauben an die Richtigkeit und Durchführbarkeit des neu einzuschlagenden Weges fanden.

Was zunächst *Konrad Ilg* betrifft, der als Gewerkschaftsführer und Parlamentarier über einen großen politischen Einfluß verfügte, aber bis dahin sehr kämpferisch gegen Bürgertum und private Arbeiterschaft vorging, ist festzuhalten, daß er auf Grund seiner jahrzehntealten Erfahrungen zu einer anderen Einsicht gelangte und somit mutig den Vorstoß in der Richtung der Zusammenarbeit wagte. Um mit seinen eigenen Worten zu sprechen, gab er sich darüber Rechenschaft, daß schon bisher »das, was wir in unserem Verbands erreicht haben, auf dem Verhandlungswege zustande kam«; er fügte noch hinzu, es sei ihm andererseits »in der Geschichte unseres Verbandes kein einziger Streik bekannt, der in wichtigen gewerkschaftlichen Fragen von großem Erfolg gewesen wäre«. Es kam dazu die ihn schwer enttäuschende Entwicklung des Sozialismus zum Kommunismus hin sowie »die wachsende Bedrohung unseres Landes, und zwar in politisch-militärischer wie in wirtschaftlicher Hinsicht« durch die Machtergreifung des Nationalsozialismus in Deutschland. Das bewußte Erleben dieser komplexen und schwierigen Situation führte *Ilg* zur Idee, »daß es in unserem Lande möglich sein müsse, in der Industrie und im Gewerbe zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu einem Verhältnis zu gelangen, daß dem demokratischen Fühlen und Denken unseres Volkes und seinen Traditionen am besten entspricht«. Damit war in ihm die Idee des Friedensabkommens entstanden.

In bezug auf Dr. *Dübi* ist ebenfalls festzuhalten, daß auch er als Präsident des Arbeitgeberverbandes schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller und als Generaldirektor und Präsident des Verwaltungsrates der von Roll'schen Eisenwerke AG eine Schlüsselposition innehatte. Dabei war er sich der Schwere seiner Verantwortung stets bewußt. Immer wieder ermahnte er in jener schwierigen Zeit Arbeitgeber und Arbeitnehmer, gemeinsam durchzuhalten. Die Idee der gemeinschaftlichen Interessen der Sozialpartner wurde denn auch der eigentliche Leitgedanke seines Wirkens. Es ist somit nicht verwunderlich, daß er die von *Konrad Ilg* gereichte Hand zu einem Friedensabkommen

in der Metallindustrie, trotz seiner sonstigen Vorsicht, ohne langes Zögern ergriff. In seiner Ansprache vor der Generalversammlung seines Verbandes am 9. Juli 1937, die die Zustimmung zum Abschluß des inzwischen ausgehandelten Friedensabkommens zu geben hatte, führte er unter anderem Folgendes aus:

»Bei den allgemeinen Wandlungen in Politik und Wirtschaft der ganzen Welt und in Europa im besonderen ist *ein Blick aufs Ganze* zur unbedingten Notwendigkeit geworden; über allem haben die Gesamtinteressen eines Landes zu stehen, und daher kommen auch wir ohne vermehrte Zugeständnisse und vermehrtes Rücksichtnehmen untereinander und gegenüber andern nicht mehr aus. Auch der Entwurf zu der in Frage stehenden Vereinbarung ist die Frucht gründlichster Arbeit, die wir Ihnen in der Überzeugung, damit dem Ganzen am besten zu dienen, unterbreiten.

Wir leben in einer historisch bedeutsamen Zeit, und wir sind uns der Verantwortung, die wir gewillt sind, für die Gegenwart und die Zukunft auf uns zu laden, voll bewußt. Sie lastet freilich schwer auf uns. Zwei Dinge sind es, die mir den Mut geben, so zu sprechen und so zu handeln. Die *Liebe zu unserem Land* und das Vertrauen, das ich – trotz vielen schweren Enttäuschungen in meinem Leben – weiterhin dem Menschen entgegenbringen möchte. Ich hoffe, daß man auch auf der Gegenseite, ohne Hintergedanken, also denkt.«

Das Ergebnis der Abstimmung war eine fast einstimmige Annahme des Vertragsentwurfes.

Auf der Gegenseite hat die Verbandskonferenz des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes das Abkommen einstimmig angenommen: sie gab dabei der Erwartung Ausdruck, »daß die gesamte Arbeiterschaft sich für dessen loyale und fruchtbare Durchführung einsetzen« werde. Im Bericht des Verbandes für das Jahr 1937 ist zu lesen, daß damit »eine der wichtigsten Aktionen, die jemals im Verband geführt wurde, ihren Abschluß gefunden« habe; es wird dann die Hoffnung ausgesprochen, »daß auf diesem Wege weiter gearbeitet werden« könne.

In separaten Verhandlungen hatte der Arbeitgeberverband den Entwurf des Abkommens auch mit den anderen Gewerkschaften (Minderheitsgewerkschaften) fortlaufend beraten. Diese konnten in grundsätzlicher Hinsicht dem Abkommen um so leichter zustimmen, stehen sie doch politisch auf bürgerlichem Boden und gehört die Idee der Zusammenarbeit der Sozialpartner zu ihrem weltanschaulichen Programm.

Doch hatten auch diese zuerst einige Mühe, sich dem Neuartigen im Abkommen anzupassen.

Am 19. Juli 1937 wurde das Friedensabkommen von allen Parteien unterzeichnet und trat sofort für die Dauer von 2 Jahren in Kraft; seitdem wurde es immer um 5 Jahre, ohne Unterbrechung, verlängert. Das Werk steht somit bereits seit 35 Jahren.

Die Universität Bern zeichnete bereits im Jahre 1942 die zwei Hauptpromotoren des Friedensabkommens, Dr. *Ernst Dübi* und *Konrad Ilg*, durch die Verleihung des Ehrendoktors aus; in der Laudatio heißt es: »Sie haben sich durch das Friedensabkommen in der Maschinen- und Metallindustrie verdient gemacht. Durch dieses Werk der Verständigung förderten sie die nationale Wirtschaft und das Zusammenhalten aller Eidgenossen in schwerer Zeit.«

Die Reaktion in der Öffentlichkeit war, je nach politischem Standort, eine sehr verschiedene; allgemein war eine begeisterte Zustimmung und ein Gefühl der Erleichterung festzustellen; da und dort herrschte eine gewisse Verlegenheit, da man an solche Vereinbarungen, die, im Unterschied zu den üblichen Gesamtarbeitsverträgen, unmittelbar keine materiellen Fragen des Arbeitsverhältnisses regeln, nicht gewöhnt war; in links-extremen Kreisen, die jedoch zahlenmäßig unbedeutend waren, wurde das Abkommen geradezu als Verrat an der Arbeiterschaft schroff abgelehnt. Die Vertragspartner selbst waren nüchterner; sie waren sich bewußt, etwas Außerordentliches getan zu haben, wußten aber auch, mit dem Abkommen erst die Grundlage geschaffen zu haben, auf welcher die autonome Regelung des Arbeitsverhältnisses erst noch aufgebaut und stets die Jahre hindurch ausgebaut und vertieft werden mußte.

#### 4. DER SPEZIFISCHE INHALT DES FRIEDENSABKOMMENS

Der Text des Abkommens selbst ist sehr einfach und bedarf deshalb keiner langen Erläuterungen<sup>1</sup>. Im Eingang ist das Ziel der Vereinbarung umschrieben und für deren ganze Dauer die absolute Friedenspflicht statuiert. Die Artikel 1 bis 7 legen ein dreistufiges Schlichtungsverfahren fest, um wichtige Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten friedlich zu erledigen. Es folgen dann die Bestimmungen über die Gewährleistung der Koalitionsfreiheit und über die Leistung einer Kautions als Garantie für die Einhaltung der vereinbarten Verpflichtungen. Die Vereinbarung ist auf dem Konzept der Selbstverwaltung

---

<sup>1</sup> Vgl. den Text der »Vereinbarung« am Ende dieses Beitrages.

aufgebaut und schließt damit von vornherein jegliche staatliche Intervention aus.

Das Friedensabkommen ist rechtlich ein eigenartiges Gebilde; so ist es vorerst kein gewöhnlicher Gesamtarbeitsvertrag. In seiner ursprünglichen Fassung sah es davon ab, materielle Fragen des Arbeitsverhältnisses zu regeln; auch heute noch schließt die Vereinbarung die Festsetzung von Mindest-, Durchschnitts- oder Tariflöhnen ausdrücklich aus. Der Text der Grundvereinbarung hat bis heute keine wesentlichen Veränderungen erfahren, hingegen sind später, im Laufe der Jahre, in Form von Zusatzverabredungen bestimmte materielle Fragen des Arbeitsverhältnisses geregelt worden, so daß heute das Friedensabkommen in seiner Gesamtheit ein Gesamtarbeitsvertrag ist. Diese Zusatzverabredungen betreffen die Ferien und die bezahlten Feiertage, die Beiträge des Arbeitgebers an die Krankengeldversicherung, die Bezahlung von Absenzen zufolge Heirat, Geburt, Todesfällen sowie militärischen Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektionen, die Arbeitszeit, die Militärdienstentschädigungen, die Kinderzulagen und die Richtlinien für die Bestimmung von Freizügigkeitsleistungen bei Austritten aus Vorsorgeeinrichtungen vor der Pensionierung. Zu diesen Verabredungen, die materielle Fragen des Arbeitsverhältnisses betreffen, sind noch Zusatzvereinbarungen getroffen worden, die sich auf gemeinschaftliche Einrichtungen beziehen, nämlich die Schaffung eines Partnerschaftsfonds sowie die Schaffung einer Arbeitsgemeinschaft für die berufliche Weiterbildung; diese beiden Einrichtungen wurden zudem in der Grundvereinbarung selbst verankert. Sie dienen vor allem der »Vertiefung der Zusammenarbeit«, die als Ziel des Abkommens in die Präambel ausdrücklich bei der letzten Vertragserneuerung eingefügt wurde. Das Spezifische der ganzen Vereinbarung aber ist, daß sie die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht in erster Linie vom Materiellen her regeln, sondern aus einer bestimmten geistigen Konzeption lösen will.

Dem Buchstaben nach könnte man die Vereinbarung als eine bloße privatrechtliche Verfahrensordnung zur Beilegung von Streitigkeiten betrachten. Damit würde man aber am Wesentlichen vorbeigehen. Das Entscheidende liegt überhaupt nicht in den festgelegten Verfahrensbestimmungen, sondern in den wenigen einleitenden Formulierungen der Präambel zur Vereinbarung. Danach verpflichten sich die Vertragspartner »im Bestreben, den im Interesse aller an der Erhaltung und Fortentwicklung der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie Beteiligten liegenden Arbeitsfrieden zu wahren und die Zusammen-

arbeit zu vertiefen, wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abzuklären, nach den Bestimmungen dieser Vereinbarung zu erledigen zu suchen und für die 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«. Ferner wird bestimmt, daß »Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten in erster Linie im Betrieb selbst zu behandeln und zu lösen zu suchen« sind. Hierzu wird in den Protokollnotizen zur Vereinbarung noch ausgeführt, daß bei aller Interessenwahrung der Vertragsparteien zuerst darauf Bedacht genommen werden müsse, die Betriebsgemeinschaft und die guten Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht durch verbandspolitische Ziele zu stören.

Wenn der Betrieb als wirtschaftliche Einheit in den Vordergrund gestellt wird, so wird damit die Bedeutung der Verbände nicht übersehen. Es wird als natürlich betrachtet, daß sowohl die Betriebsleitungen als auch die Arbeitnehmerschaft von ihren Berufsorganisationen beraten werden.

Als Organ der Arbeitnehmerschaft für innerbetriebliche Verhandlungen funktionieren die in Art. 1 der Vereinbarung vorgesehenen Arbeiterkommissionen, die frei von den Arbeitnehmern des Betriebes gemäß deren Statuten und Reglementen bestellt werden. Ganz allgemein haben diese Kommissionen im Sinne eines friedlichen und gedeihlichen Zusammenarbeitens zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmerschaft zu wirken. So wird in der Vereinbarung (Art. 1) ausdrücklich bestimmt, daß »Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten in erster Linie im Betrieb selbst zu behandeln und zu lösen zu suchen« sind. In diesem Zusammenhang spielt die Lohnfrage eine besondere Rolle, weil im Friedensabkommen diese Frage nicht kollektivrechtlich geregelt ist; sie ist dem individuellen Arbeitsvertrag überlassen. Diese sehr freiheitliche Regelung der Lohnfrage hat den Vorteil, daß sie die Frage immer offen läßt, so daß in jedem Betrieb jederzeit über die Lohnhöhe verhandelt werden kann. Diese Methode der Lohnfestsetzung hat weder für die Arbeitnehmer noch für die Arbeitgeber zu untragbaren Verhältnissen geführt; sie hat sich vielmehr für beide Teile als eine der besonderen Lage der einzelnen Betriebe sehr anpassungsfähige Formel erwiesen. Die Anwesenheit der Sozialpartner, die auch bei solchen strittigen Fragen nach Treu und Glauben zu ver-

handeln haben, gibt die Garantie, daß Überbordungen nach der einen oder nach der anderen Seite unterbleiben. Das Friedensabkommen sieht nämlich vor, daß strittige Fragen, über welche im Betrieb keine Einigung erzielt werden kann, den Vertragspartnern des Friedensabkommens zur Abklärung und Schlichtung zu unterbreiten sind (Art. 2). Diese haben sich ferner verpflichtet, auch weitere, allgemein sich stellende Fragen des Arbeitsverhältnisses gemeinsam zu prüfen und sich dabei immer nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen (Art. 3). Diese erste Instanz der Schlichtungsordnung hat die Besonderheit, daß die Sozialpartner selber als Schlichter auftreten.

Können auch die Sozialpartner keine Einigung herbeiführen, so werden in zweiter Instanz die strittigen Fragen einer außenstehenden Schlichtungsstelle unterbreitet, »deren Zweck darin besteht, Kollektivstreitigkeiten nach Möglichkeit im Entstehen beizulegen und tunlichst eine Einigung zu erzielen«. Dieser Schlichtungsstelle werden auch die Streitigkeiten über die Auslegung des Friedensabkommens selbst unterbreitet (Art. 6). Die Schlichtungsstelle setzt sich zusammen aus einem mit richterlicher Unabhängigkeit ausgerüsteten Vorsitzendem und zwei unparteiischen Mitgliedern. Der Vorsitzende wird von Fall zu Fall gemeinsam von den Parteien bestellt. Die unparteiischen Mitglieder werden vom Vorsitzenden auf Grund getrennter Vorschlagslisten, die von den Parteien jeweils eingereicht werden, bestimmt (Art. 7). Kommt eine Einigung nicht zustande, d. h. wird der Vermittlungsvorschlag der Einigungsstelle abgelehnt, so ist diese befugt, einen Schiedsspruch zu fällen, sofern beide Parteien vorher ausdrücklich erklärt haben, sich einem solchen zu unterwerfen (Art. 8).

Kommt auch auf diese Weise keine Einigung zustande, so kann auf Antrag einer Partei ein Schiedsspruch, auch ohne vorherige Zustimmung beider Parteien, von einer besonderen Schiedsstelle gefällt und verbindlich erklärt werden. Diese Schiedsstelle, die als dritte Instanz amtiert, wird analog der Schlichtungsstelle zusammengesetzt (Art. 9).

Die Weiterzugsmöglichkeiten wurden jedoch bewußt auf wichtige Fragen beschränkt, um einerseits die Verantwortung der unmittelbar Beteiligten zu betonen und andererseits zu vermeiden, daß an sich unwesentliche Streitigkeiten zu Prestigefragen aufgebauscht werden. Man könnte denken, daß das Gegenstück der absoluten Friedenspflicht eine allumfassende Schiedsbarkeit sei. Die Sozialpartner des Friedensabkommens sind dabei zu einem etwas anderen Schluß gekommen, dazu nämlich, daß eine solche generelle Schiedsbarkeit sich nach dem Grundgedanken des Friedensabkommens, Streitigkeiten nach Treu und

Glauben zu erledigen, erübrigen sollte. Der Weg zur Schiedsstelle soll nur »bei ernststen Schwierigkeiten« offen stehen; es darf sich »nur um Ausnahmefälle handeln, für deren Erledigung kein anderer Weg zu finden ist« (Art. 9).

Beim Abschluß des Abkommens glaubte man auf beiden Seiten, daß der Schlichtung durch die außenstehenden Instanzen große praktische Bedeutung zukommen würde. Darin hat man sich getäuscht. Auf beiden Seiten war und ist das Bemühen vorhanden, den außenstehenden Schlichtungsweg möglichst wenig zu beschreiten. Dies ist die Frucht des gegenseitigen Vertrauens und Willens, das Abkommen nach Treu und Glauben anzuwenden. Die weitaus größte Zahl der Meinungsverschiedenheiten, die vor allem die Lohnfrage betrafen, konnten bereits innerhalb des Betriebes beigelegt werden. Die erste Instanz – die der Sozialpartner – wurde selten angerufen; die Anrufung der zweiten Instanz – der außenstehenden Schlichtungsstelle – blieb die Ausnahme; die dritte Instanz – die besondere Schiedsstelle – wurde nie angerufen.

## 5. BEWÄHRUNG DES FRIEDENSABKOMMENS

Da das Friedensabkommen davon ausgeht, die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern weniger von der materiellen, als vielmehr von der geistigen Seite her zu ordnen, steht oder fällt das Abkommen mit dem Geiste, mit welchem die Sozialpartner, die Betriebsleitungen und die Belegschaften zum Grundgedanken selbst des Abkommens stehen. Dieses stellt, wie bereits erwähnt, kein fest umrissenes Vertragswerk mit materiellen Regelungen von bestimmten Fragen des Arbeitsverhältnisses dar; es stellt vielmehr den Beteiligten auf allen Stufen eine ständige Aufgabe mit nicht geringen Anforderungen der laufenden Verständigung. Dabei ist anzuerkennen, daß die Arbeitnehmer die mühsamere Aufgabe zu bewältigen hatten als die Arbeitgeber, ging es doch für sie nicht nur um die Pflicht der Einhaltung des Arbeitsfriedens, sondern auch um eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Unternehmungen, so beispielsweise um eine positive Haltung gegenüber den Bestrebungen der Betriebe zur Produktivitätsförderung. Sie haben ihre Verpflichtungen ernst genommen. Daß sie dabei primär an die Interessen der Arbeiterschaft an der Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung und an ihrer Beteiligung am erhöhten Sozialprodukt dachten, ist nur zu natürlich.

Es ist selbstredend, daß das Friedensabkommen die unmittelbaren Interessensgegensätze nicht aus der Welt schaffen konnte. Nach wie vor

wird auch in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie zäh um Forderungen gerungen, sowohl auf der Ebene der Sozialpartner für allgemeine Forderungen als auch auf der Ebene der Betriebe für Einzelorderungen. Das Friedensabkommen hat aber eine neue Form der Austragung solcher Interessengegensätze entwickelt, eine Form, die primär das Gemeinsame, das wohlverstandene Interesse aller Beteiligten im Auge hat. Somit hat sie vor allem jenes Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf allen Stufen gefördert, das die Regelung all der vielen Sonderprobleme des Arbeitsverhältnisses wesentlich erleichtert.

Der Verzicht auf eine starre und zentralistische Regelung der materiellen Arbeitsbedingungen im Abkommen selbst hat die vertragsschließenden Verbände ihrer Einflußnahme nicht beraubt. Die praktische Durchführung eines solchen Abkommens setzt um so mehr starke Verbände geradezu voraus, als diese Stärke nicht als drohende Macht gegenüber dem Vertragspartner, sondern als moralische Kraft und Verantwortung dem Ganzen gegenüber verstanden werden muß. Die Sozialpartner waren stets bestrebt, auch im Einzelfall ratend und helfend zu wirken und nicht den Fehler zu begehen, alles zu regeln und schriftlich festzulegen, damit das Bewußtsein der Selbstverwaltung und Selbstverantwortung der Beteiligten und der Zusammengehörigkeit im Betriebe nicht erlahme. *Arthur Steiner*, Nachfolger von *Ilg*, hat die Mission des Abkommens für die Sozialpartner vor allem darin gesehen, dort einzugreifen, »wo gefährliche Reibungen entstehen wollen, um wieder eine vernünftige Situation herzustellen, glätten und beilegen, statt in die Glut zu blasen, damit sich diese zum Brand entwickelt«.

Der mit dem Abkommen gesicherte Arbeitsfriede hat den Unternehmern, was das Arbeitsverhältnis betrifft, erlaubt, ungestört zu disponieren. Darum war es auch leichter möglich, die materiellen Arbeitsbedingungen zu verbessern. Das Besondere liegt darin, daß alle Verbesserungen ohne Kampfmaßnahmen und somit ohne Verluste erreicht werden konnten. Daß sich das Abkommen auch auf die Arbeitsbedingungen günstig auswirkte, wird von den Gewerkschaften anerkannt. So schrieb *Arthur Steiner* in seiner Verbandszeitung (Juli 1957) aus Anlaß des 20jährigen Bestehens des Friedensabkommens u. a. folgendes:

»Zwanzig Jahre Vertrag in der Maschinen- und Metallindustrie bezeugen für unsere Vertragspartner, daß durch die Vertragsgemeinschaft der Lebensstandard der Arbeiter verbessert worden ist. Daß die Gewerkschaft die Innehaltung der Verträge ernst nimmt, hat ihr im Lande

Anerkennung verschafft und sie zu einem nicht nebensächlichen Faktor unserer Demokratie werden lassen. Sie darf darauf stolz sein, denn nur wenn man ihrem Worte glauben darf, kann sie tatsächlich die Wirtschaftsorganisation der Arbeiter verkörpern.

Vertragsgedanke und Vertragsbegriff haben durch das zwei Jahrzehnte lange Bestehen des Vertragswerkes in der Maschinen- und Metallindustrie eine beachtliche Aufwertung erfahren. Die Auseinandersetzung Vertrag oder Gesetz ist in unserem Lande zwar keineswegs verschwunden. Man lüftet noch gerne vor dem Gesetz den Hut und rümpft über den Vertrag die Nase. Wir tun letzteres nicht, weil wir nicht glauben, daß irgendein Gesetz die Innehaltung unserer vertraglichen Abmachungen besser garantiert hätte, als es durch die Vertragsparteien geschah. Wir tun es aber auch darum nicht, weil der Vertrag für die Wirtschaft jene hervorragende Eigenschaft besitzt, Arbeitgeber und Arbeitnehmer an den gemeinsamen Verhandlungstisch zu führen, um miteinander zu reden und miteinander brauchbare Lösungen zu finden. Gesetze mögen vorzüglich sein, die vorgenannte Eigenschaft können sie aber niemals schaffen, weil es dazu des Vertrauens braucht, und das läßt sich nicht verordnen. Darin unterscheidet sich der Vertrag vom Gesetz. Das verleiht dem Vertrag staatspolitische Bedeutung.«

Ein untrügliches Zeugnis dafür, daß das Abkommen sich bewährt hat, liegt darin, daß es nach Ablauf der ersten zweijährigen Frist immer wieder um 5 Jahre verlängert wurde. Als im Jahre 1962 das Friedensabkommen ein Vierteljahrhundert in Kraft war, haben sich die Wortführer der Sozialpartner wie folgt zum Abkommen geäußert:

Dr. H. Schindler, Präsident des Arbeitgeberverbandes:

»Diese fundamentale Bedingung (unter gleichberechtigten Partnern auf der Grundlage von Treu und Glauben und unter beidseitigem Verzicht auf jegliche Kampfmaßnahme zu verhandeln) wurde respektiert. Sie ist beinahe eine Selbstverständlichkeit geworden. Auf *dem gegenseitigen Respektieren* beruhen die friedlichen und vertrauensvollen Beziehungen, die wir mit unsern Partnern im Friedensvertrag haben. Wir freuen uns über die freundschaftlichen Beziehungen zu den Gewerkschaften und freuen uns, das Vertrauen der maßgebenden gewerkschaftlichen Führer zu besitzen.«

Ernst Wüthrich, Präsident des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes:

»Wir glauben, nach 25 Jahren feststellen zu können, daß sich das Friedensabkommen *als brauchbares Instrument* zur Behebung von Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten und zur Verbesserung der

menschlichen Beziehungen auf allen Stufen der Maschinen- und Metallindustrie erwiesen hat . . . Wenn wir an die ungelösten Probleme der europäischen Wirtschaftsintegration, der Automation, der Atomwissenschaft, der Entwicklungsländer usw. denken, wird uns bewußt, wie wichtig geordnete Beziehungen zwischen den Sozialpartnern sind; dann müssen wir uns allseits anstrengen, unserem Lande die schweizerische Konzeption zur Regelung der Arbeitsbedingungen zu erhalten. Das erfordert gegenseitige Achtung und den Willen zur Zusammenarbeit und Verständigung auf allen Stufen des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens. Der SMUV wünscht diesen Weg auch in Zukunft und ist bestrebt, die nötigen Voraussetzungen, soweit es an ihm liegt, zu schaffen.«

Dr. *Anton Heil*, Sekretär des Christlichen Metallarbeiter-Verbandes in der Schweiz:

»Unser Verband steht heute zur Friedensvereinbarung in der Maschinen- und Metallindustrie wie vor 25 Jahren. Er *dankt bei dieser Gelegenheit für das Verständnis*, das er für sein Anliegen beim Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller immer wieder gefunden hat. Dann und wann tauchten Meinungsverschiedenheiten auf, und der CMV hätte es manchmal lieber gesehen, wenn die getroffenen Lösungen etwas anders ausgesehen hätten. Das gleiche trifft wohl auch für den Arbeitgeberverband zu. Ohne Konzessionen und Kompromisse geht es nun aber einmal auch im sozialpolitischen Bereich nicht ab. Das wird in der Zukunft nicht anders sein. Nicht zu vergessen bleibt dabei nur: Verständnis und Verständigung heißt, auch des andern Meinung Rechnung zu tragen.«

Anlässlich der letzten Verlängerung der Geltungsdauer des Friedensabkommens äußerte sich die Verbandszeitung des Christlichen Metallarbeiter-Verbandes der Schweiz vom 2. 7. 1969 zur Bedeutung des Friedensabkommens für die schweizerische Sozialpolitik wie folgt:

»Es ist unbestritten, das im Jahre 1937 in schwerer wirtschaftlicher und politischer Bedrängnis entstandene Abkommen zur Wahrung des Arbeitsfriedens in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie und zur Regelung der Arbeitsverhältnisse ist vorab ein *hervorragendes Verständigungswerk unter den Sozialpartnern*.

Das gegenseitige Eingeständnis, die damals vorhandenen und aufkommenden Gefahren gemeinsam zu meistern, hat beide Sozialpartner, Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmer, vertreten durch die Gewerkschaften, zur Einsicht geführt, daß es besser sei, die sie gemeinsam berührenden Fragen des Arbeitslebens und der sozialen Sicherheit in

freier Vereinbarung zu ordnen. In dieser Form und in diesem Ausmaß war das am 19. Juli 1937 in Kraft gesetzte Abkommen einmalig. Ein auf Treu und Glauben abgestelltes Abkommen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften gab es bisher nicht, und weltweit war man gespannt, wie sich dieses Experiment in der Praxis und auf Jahre hinaus bewähren würde.

Heute ist es 32 Jahre alt und nunmehr für weitere 5 Jahre verlängert worden. Es hat Höhen und Tiefen erlebt, hat den Weltkrieg überstanden, Jahre der wirtschaftlichen Unsicherheit, der Voll- und Überbeschäftigung erlebt und wesentlich dazu beigetragen, das Wirtschaftsleben friedlicher zu gestalten. Extremen Elementen hüben und drüben war es immer ein Dorn im Auge, und vor allem jenen, die aus sozialen Unruhen Kapital schlagen möchten, paßt es gar nicht in ihr politisches Konzept. *Für das soziale Leben in der Schweiz ist die Friedensvereinbarung in der Maschinen- und Metallindustrie zum Schrittmacher des sozialen Fortschritts geworden.* An ihr hat sich seit ihrem Bestehen nicht nur die übrige Wirtschaft mit Variationen orientiert, ist nicht nur das gesamte Arbeitsvertragswesen mitgewachsen, sondern auch die gesamte schweizerische Sozialpolitik ist weitgehend durch die Friedensvereinbarung geprägt. Das, was in anderen Ländern durch Regierung und Gesetze geordnet und geregelt wird, ordnen die Sozialpartner in gegenseitigem Einverständnis auf Treu und Glauben. Zwar stehen sich immer wieder gegensätzliche Standpunkt gegenüber, sind die Auffassungen über Wege und Ausmaß sozialpolitischer Maßnahmen verschieden, aber man sucht tragbare und für beide Teile annehmbare Lösungen zu finden.

Sinn, Zweck und Aufgabe der Friedensvereinbarung ist es nicht, in ihrer praktischen Durchführung einen Status quo herstellen zu wollen. Vielmehr wird sie, wenn sie Bestand haben will, sowohl im geistigen Inhalt als auch in den materiellen Zielsetzungen den Gleichschritt mit der technischen und wirtschaftlichen, aber auch gesellschaftlichen Entwicklung folgen müssen. Sie soll in der Dynamik der Zeit dem arbeitenden Menschen jene Wertschätzung verschaffen, die er als Träger des sozialen Lebens in einer sich wandelnden Welt verdient. *In diesem Sinne ist die Friedensvereinbarung eines der wertvollsten Instrumente zur Erhaltung des sozialen Friedens auch für die Zukunft.* Zweifellos wird die 7. Erneuerung der Friedensvereinbarung in der Maschinen- und Metallindustrie nicht nur an die übrigen Wirtschaftszweige, sondern für die allgemeine Sozialpolitik neue Impulse abgeben. Und besonders der Einbezug gesellschaftspolitischer und struktureller Fragen

dürfte Anlaß zu allgemeinen Zielsetzungen in der übrigen Wirtschaft und in der Sozialgesetzgebung sein.

Die Erneuerung der Friedensvereinbarung bringt nicht nur in der Maschinenindustrie eine markante Wendung und Aufwertung in den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, sondern sie dürfte auch Ausgang zur Überprüfung erstarrter Formen anderer partnerschaftlichen Beziehungen werden.«

Die hier wiedergegebenen Feststellungen der Wortführer der Sozialpartner aus Anlaß des 20-, 25- und 30jährigen Bestehens des Friedensabkommens gelten auch heute noch, nach 35 Jahren ununterbrochener Gültigkeit des Abkommens. Wäre dem nicht so, so wäre das Abkommen nicht erneuert und vor allem in seinen gesellschaftspolitischen und Strukturbestimmungen ausgebaut worden. Die Vertragspartner sind vielmehr willens, auf der Grundlage des Abkommens von 1937 ihre Zusammenarbeit zu vertiefen. Diesen Willen haben sie gerade anläßlich der letzten Vertragserneuerung deutlich dadurch bekundet, daß sie das Grundabkommen in einer Bestimmung (Art. 5) ergänzt haben, durch welche ein sogenannter Partnerschaftsfonds gebildet wurde. Diese Bestimmung hat folgenden Wortlaut:

»Zur Förderung der Zusammenarbeit schaffen die Parteien einen Partnerschaftsfonds. Die Mittel des Fonds werden von den beidseitigen Vertragspartnern aufgebracht. Aus dem Fonds werden Beiträge an die Lösung gemeinsam interessierender Aufgaben geleistet.

Eine besondere Verabredung regelt die Organisation und die Verwaltung sowie die Beschaffung und die Verwendung der Mittel des Fonds.«

Der Fonds selber ist konstituiert in der Form eines Vereins, dem die Sozialpartner angehören. Er bezweckt nicht die Inangriffnahme eigener Tätigkeit, sondern dient vielmehr der Finanzierung von Aufgaben gemeinsamen Interesses. Gedacht wird vor allem an den Vollzug der Friedensvereinbarung, die Förderung der Berufsbildung, die Information über Berufe in der Maschinenindustrie, die Schulung von Betriebskommissionsmitgliedern, Studien über Fragen der Personalvorsorge, die Förderung des Verständnisses für Maßnahmen zur Produktivitätssteigerung, die Orientierung der Arbeitnehmer insbesondere über die Friedensvereinbarung und die Förderung des beidseitigen Verständnisses für wirtschaftliche, soziale und organisatorische Fragen. Der Fonds wurde vorweg mit einer Grundeinlage von einer Million Schweizer Franken dotiert, wovon je die Hälfte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gestellt wurde. Dazu kommen jährliche Beiträge

der Sozialpartner. Der Partnerschaftsfonds wird von einem paritätisch zusammengesetzten Vorstand verwaltet, der seine Beschlüsse mit einer Mehrheit von zwei Dritteln aller und zugleich der einfachen Mehrheit der von beiden Partnern abgegebenen Stimmen faßt (besondere Vereinbarung vom 19. Juli 1969).

Die Schaffung dieses Partnerschaftsfonds bedeutete eine weitere Wende im Verhältnis der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu einer vertieften Zusammenarbeit, zur Einsicht der Möglichkeit eines engeren gemeinsamen Handelns, so auch im Verhältnis von Organisierten und Unorganisierten und zur Vertragstreue. Mit dem Partnerschaftsfonds wurde ein Schritt getan, der dem Friedensabkommen eine neue Dimension gibt, eine Dimension vertiefter Zusammenarbeit der Sozialpartner in allen die Arbeitnehmer und die Betriebe sozial, wirtschaftlich und gesellschaftlich bedrängenden Fragen. Diese Idee könnte auch für andere Berufszweige Explosivkraft besitzen.

Der 1937 als Versuch eingeschlagene Kurs hat nun 35 Jahre gedauert. Wenn jemand glauben sollte, daß es sich hier um einen reinen Glücksfall handelt, würde er sich einem großen Trugschluß hingeben. Das Friedensabkommen zwingt die Partner, in ständigem Kontakt zu bleiben und insbesondere bei der Vertragserneuerung die immer wieder auftretenden Schwierigkeiten in zähen Verhandlungen zu überwinden. Dies alles verblaßt aber vor der Tatsache, daß mit dem Abkommen ein hohes Ziel erreicht wird, nämlich die Sicherung des Arbeitsfriedens. Was es für den Unternehmer bedeutet, auf die Dauer mit einer ungestörten Produktion rechnen zu dürfen, bedarf keiner längeren Erörterung. Aber auch der Arbeitnehmer ist mit dem vertraglichen Verzicht auf sein Streikrecht keineswegs schlecht gefahren; er hat aus der Prosperität seines Wirtschaftszweiges große materielle Vorteile gezogen. Die Stundenverdienste der Arbeitnehmer der Maschinen- und Metallindustrie sind in der Schweiz seit dem Bestehen des Friedensabkommens stets Spitzenverdienste, ganz abgesehen von den übrigen Arbeitsbedingungen. Man kann ohne weiteres behaupten, daß für die schweizerischen Verhältnisse das Friedensabkommen den Beweis erbracht hat, daß der eingeschlagene Weg der bessere ist. Auf Grund der nun während 35 Jahren gesammelten Erfahrungen auf der Grundlage des vertraglich vereinbarten Grundsatzes von Treu und Glauben können die Sozialpartner bei gutem Willen darauf vertrauen, daß sich das Friedensabkommen auch in kommenden kritischen Zeiten bewähren wird.

Am Beispiel des schweizerischen Friedensabkommens in der Maschinen- und Metallindustrie bewahrheitet sich die von Prof. *Adolf Weber* vertretene Auffassung: »Gewerkschaften und Unternehmer sind nicht Gegner, sondern Partner. Nicht Machtstreben oder Klassenkampf führt zu größtmöglichem Glück und Wohlstand aller, sondern kluges Miteinander, abgewogenes Wirken und Verzichten von beiden Seiten. Eine Gewerkschaft, die den Lebensstandard auf die Dauer verbessern will, muß alles tun, die Unternehmer in ihrem natürlichen Bestreben nach immer besserer Ergiebigkeit von Arbeit und Kapitaleinsatz zu unterstützen.«

Wesentlich beim Friedensabkommen ist es, daß dieses sein Heil nicht in den Paragraphen sucht, sondern auf die Kraft der sittlichen Idee vertraut, der Idee nämlich, die auch sonst für die Beziehungen unter den Menschen gilt, der Idee der persönlichen Verpflichtung und Verantwortung. Auch hier gilt »Der Buchstabe tötet, der Geist aber macht lebendig«.

### *Anhang*

#### *Vereinbarung vom 19. Juli 1937/1969*

Im Bestreben, den im Interesse aller an der Erhaltung und Fortentwicklung der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie Beteiligten liegenden Arbeitsfrieden zu wahren und die Zusammenarbeit zu vertiefen, verpflichten sich der Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller (ASM)

l'Union des industriels en métallurgie du Canton de Genève (UIM) einerseits,

und die nachstehenden Arbeitnehmerverbände, nämlich:

der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband (SMUV)

der Christliche Metallarbeiter-Verband der Schweiz (CMV)

der Schweizerische Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter (SVEA)

der Landesverband freier Schweizer Arbeiter (LFSA) und

der Freie Arbeiterverband des Kantons Solothurn (FAVS)

andererseits,

wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abzuklären, nach den Bestimmungen dieser Vereinbarung zu erledigen zu suchen und für die 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 Betriebskommissionen bestellt. Deren Statuten und Reglemente dürfen keine dieser Vereinbarung widersprechende Bestimmungen enthalten. Die Bestellung der Kommission erfolgt durch die Belegschaft 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, das heißt 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, lit. a bis f, genannten Verabredungen.

Art. 3 Die Partner erklären sich im übrigen bereit, von Fall zu Fall weitere wichtige Fragen, die das Arbeitsverhältnis betreffen und die nach Meinung eines oder beider Partner einer Abklärung bedürfen, zwischen den Verbandsinstanzen gemeinsam zu besprechen. Diese werden sich hierbei nach Treu und Glauben um eine Lösung bemühen.

Art. 4 Die Regelung bestimmter Fragen kann Gegenstand besonderer Verabredungen bilden. In diesem Sinne haben die Partner Verabredungen auf nachstehenden Gebieten getroffen:

- a) Arbeitszeit,
- b) Ferien und bezahlte Feiertage,
- c) Bezahlung von Absenzen zufolge Heirat, Geburt, Todesfällen und militärischen Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektionen,

- d) Militärdienstentschädigungen,
- e) Beiträge des Arbeitgebers an die Krankengeldversicherung,
- f) Kinderzulagen,
- g) Richtlinien für die Bestimmung von Freizügigkeitsleistungen bei Austritten aus Vorsorgeeinrichtungen vor der Pensionierung.

Die Partner besprechen sich in Fragen der Berufsbildung. Sie schaffen insbesondere eine Arbeitsgemeinschaft für die berufliche Weiterbildung.

Art. 5 Zur Förderung der Zusammenarbeit schaffen die Parteien einen Partnerschaftsfonds.

Die Mittel des Fonds werden von den beidseitigen Vertragspartnern aufgebracht.

Aus dem Fonds werden Beiträge an die Lösung gemeinsam interessierender Aufgaben geleistet.

Eine besondere Verabredung regelt die Organisation und Verwaltung sowie die Beschaffung und Verwendung der Mittel des Fonds.

Art. 6 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 Vereinigung der Schlichtungsstelle unterbreitet.

Art. 7 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. 8 Kommt eine Einigung nicht zustande, das heißt 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. 9 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. 10 Durch die Vereinbarung soll die Koalitionsfreiheit (Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Berufsverband) nicht beeinträchtigt werden.

Art. 11 Die Partner übernehmen die Verpflichtung, ihre Mitglieder zur Beachtung der Bestimmungen dieser Vereinbarung anzuhalten, widrigenfalls der schuldige Partner vertragsbrüchig wird.

Von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite wird eine Kautions von je Fr. 250 000.– als Garantie für die Einhaltung der Vereinbarung und als Sicherheit für allfällige Konventionalstrafen bei der Schweizerischen Nationalbank hinterlegt.

Bei Vertragsverletzung durch einen Partner hat ein näher zu vereinbarendes Schiedsgericht gegen den fehlbaren Partner 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 der obsiegende Partner den Betrag der vom andern Partner geleisteten Kautions bei der Schweizerischen Nationalbank entnehmen kann. Der betroffene Partner hat alsdann den Fehlbetrag innert Monatsfrist zu ersetzen.

Art. 12 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, 1954, 1959, 1964 und 1969 um je fünf Jahre erneuert und gilt bis zum 19. Juli 1974.