50 Jahre Friedensabkommen ; 50 Jahre Vertragspolitik

Autor(en): **Reimann, Fritz**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **79 (1987)**

Heft 4

PDF erstellt am: **20.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-355251

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Die Grundgedanken des Friedensabkommens haben jedoch Bestand, sie sind heute ebenso modern und aktuell wie vor 50 Jahren. Der Arbeitsfriede liegt im Interesse unseres kleinen, von Natur aus sehr armen Landes. Er erspart auch der Arbeiterschaft unnütze Opfer. Da zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern ein Interessengegensatz besteht, und da zwischen Kapital und Arbeit ein Verteilungskampf um die Erträgnisse der Wirtschaft ausgefochten werden muss, sind Arbeitskonflikte unvermeidlich. Um zu verhindern, dass sie sich zu Arbeitskämpfen verschärfen, das heisst um sie zu schlichten und zu überwinden, bedarf es gut funktionierender Schlichtungs- und Schiedseinrichtungen. Neben solchen unerlässlichen Verfahrensregeln und Vermittlungsinstanzen sind gegenseitiges Vertrauen, Fairness und der Geist der Zusammenarbeit wesentlich. Das Friedensabkommen hat die *ethischen Prinzipien von Treu und Glauben* zur Grundlage der Sozialpartner-Beziehungen erhoben. Keine Partei darf der anderen eine Konzession verweigern, die sie vernünftigerweise machen kann, und keine Partei darf Leistungen verlangen, die bei sorgfältiger Prüfung loyalerweise nicht gefordert werden sollten. Diese der *schweizerischen Rechtstradition* entsprechende Basis des Friedensabkommens ist auch für die Zukunft richtig; sie kann nicht durch bessere Prinzipien ersetzt und muss daher aufrechterhalten werden. Der Inhalt des Friedensabkommens ist wandelbar, er muss immer wieder revidiert werden, doch der ihm zugrunde liegende Geist von Treu und Glauben ist bleibend.

50 Jahre Friedensabkommen – 50 Jahre Vertragspolitik

*Fritz Reimann**

Im Rahmen des Jubiläums «50 Jahre Vertragspolitik» wird viel gesprochen und geschrieben über diese Art von Sozialbeziehungen, welche sich nach dem erstmaligen Abschluss der vertraglichen Vereinbarung in der Maschinen- und Metallindustrie auch auf die übrigen Wirtschaftsbereiche unseres Landes übertragen hat. Die Werturteile sind recht unterschiedlich. Im grossen und ganzen sind sie sowohl auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite mehrheitlich positiv. Wie so oft gibt es aber auch extreme Meinungen, welche vom euphoristischen Hochjubeln einer «echt schweizerischen Leistung» bis zum Verdammen des Arbeitsfriedens als «Verrat an der Arbeiterschaft» reichen.
Der Gewerkschafter, der täglich *Vertragspolitik* praktiziert und mit Hilfe des gesamtarbeitsvertraglichen Instrumentariums Arbeitnehmerinteres-

* Nationalrat Fritz Reimann ist Präsident des SMUV und des SGB.

sen vertritt und verteidigt, sieht die Situation etwas nüchterner. Für den SMUV geht es nicht in erster Linie um das Friedensabkommen, sondern um die Mitwirkung der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrages.
Von Anfang an suchten die Pioniere der Vertragspolitik eine Möglichkeit für die Gewerkschaft, bei der Schaffung einer Arbeitsverfassung mitzuwirken. Die ersten Anläufe der SMUV-Initianten wurden von Arbeitgeberseite in den zwanziger Jahren zurückgewiesen. Erst als sich unter dem Druck der faschistischen Bedrohung vor und während des Zweiten Weltkrieges die politischen Parteien auf einen Burgfrieden einigten, war auch für die zerstrittenen Sozialpartner ein Klima entstanden, das den Abschluss der ersten Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverband in der Maschinen- und Metallindustrie ermöglichte.
Im Anschluss an den Zweiten Weltkrieg hatte diese Vereinbarung bereits einige Jahre der Bewährungsprobe überstanden. Diese neuen Sozialbeziehungen förderten nicht nur den Dialog zwischen den Sozialpartnern, es wurden auch bereits die ersten materiellen Abmachungen über Lohn-und Arbeitsbedingungen getroffen. Die intakte schweizerische Wirtschaft war im Begriff, beim Wiederaufbau Europas mitzuwirken und den riesigen Nachholbedarf in den vom Krieg zerstörten Ländern zu decken. Die von der Grenzbesetzung zurückkehrenden Wehrmänner hatten nur einen Wunsch, endlich wieder unter normalen Lebensbedingungen eine Existenz aufbauen zu können.

Stabil und flexibel zugleich

Man suchte nach stabilen Verhältnissen, und die gesamtarbeitsvertragliche Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen erwies sich in dieser Situation als ausserordentlich gut geeignetes Mittel, um dem beschleunigten Wandel in der Wirtschaft Rechnung zu tragen. In der ersten Hälfte der 50jährigen Vertragspolitik wurde ein grosser Teil der materiellen Abmachungen während der Vertragsdauer getroffen. Die Vertragserneuerungen waren dadurch weniger von Tariffragen belastet. Später ging man dazu über, die Realisierung der materiellen Postulate auf die Vertragserneuerung zu verlegen.
Mit dem Kriseneinbruch Mitte der siebziger Jahre und der damit verbundenen Verschlechterung der Wirtschaftslage spitzte sich auch der Verteilungskampf zu. Die Vertragsverhandlungen gestalteten sich dementsprechend zäh, und auch die Vertragserneuerungen waren schwieriger geworden. Dabei stand für die Arbeitnehmer und verantwortlichen Gewerkschaftsdelegierten nicht in erster Linie die Frage des Arbeitsfriedens und der Friedenspflicht zur Diskussion, sondern das materielle Angebot der Arbeitgeber, beziehungsweise das materielle Verhandlungsergebnis.
Der Stellenwert der Vertragspolitik liegt für die Gewerkschaft bei der Mitwirkungsmöglichkeit. Diese ist sowohl zentral zwischen den Vertragsparteien beziehungsweise zwischen Arbeitgeberverband und Ge-

werkschaft gewährleistet auf der Grundlage des GAV, wie auch dezentral in den Betrieben über die Betriebskommissionen. Die Delegation der Lohnverhandlungen in die Betriebe ist eine Konzession an die recht unterschiedlichen betrieblichen Verhältnisse in der Maschinen- und Metallindustrie. Mit der Unterstellung allgemeiner Lohnänderungen unter die vertragliche Schiedsgerichtsbarkeit hat auch die Gewerkschaft die Möglichkeit, auf die Lohnfrage Einfluss zu nehmen.
In der Schweiz sind zurzeit rund 1300 Gesamtarbeitsverträge in Kraft. Diese grosse Zahl von Verträgen veranschaulicht deren starke Verbreitung, ist aber auch ein Hinweis auf die föderalistische Struktur unserer Wirtschaft.
Das Obligationenrecht schreibt für Gesamtarbeitsverträge die relative Friedenspflicht vor, das heisst die Vertragsparteien sind nur auf den Arbeitsfrieden verpflichtet in Streitfällen, welche sich auf Gegenstände des Vertrages beziehen. Diese gesetzliche Minimalbestimmung wird jedoch vom überwiegenden Teil der GAV übertroffen, indem die absolute Friedenspflicht vereinbart wird. Das setzt voraus, dass für alle das kollektive Arbeitsverhältnis betreffenden Streitfälle auch die absolute Konflikterledigung möglich ist. In einem auf mehrere Jahre abgeschlossenen GAV, der für kollektive Lohnänderungen die Schiedsgerichtsbarkeit ausschliesst, kann man kaum von der Gewerkschaft die absolute Verpflichtung auf den Arbeitsfrieden erwarten. Der SMUV zieht die absolute Regelung von Konflikterledigung und Vertragstreue einer losen Relativierung vor, weil der GAV gerade in schwierigen Situationen zum Tragen kommen muss.
Die vertragliche Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen über den GAV schliesst für die Gewerkschaften das Gesetz nicht aus. Vor allem die Lücken im vertraglichen Geltungsbereich erfordern gesetzliche Minimalbestimmungen. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass im privaten Bereich die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen fast ausschliesslich über den GAV erfolgt sind. Die zunehmende Konsensunfähigkeit zwischen den politischen Parteien erhöht für die Gewerkschaften den Stellenwert der vertraglichen Regelung. Die Vertragspolitik setzt beidseits starke und kompetente Vertragsparteien voraus. Auch die Gewerkschaften können nur als Vertragsparteien auftreten, wenn sie die Arbeitnehmer auch quantitativ in den Betrieben repräsentieren. Das Verhandeln am grünen Tisch hat jedoch nur einen bedingten gewerkschaftlichen Motivationseffekt. Dieser Umstand wird oft auch von militanten Gewerkschaftern beklagt. Das ist jedoch kein Grund, den Boden der Vertragspolitik zu verlassen, sondern vielmehr eine Herausforderung an die Gewerkschaft, ihre Attraktivität zu fördern.